



# VII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA DO GEDTRAB

A transformação do direito do trabalho na sociedade pós moderna e  
seus reflexos no direito do trabalho

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TRABALHO**

**21 a 23 de setembro de 2022**

# ANAIIS



**GEDTRAB  
FDRP/USP**



**Prof. Dr. JAIR APARECIDO CARDOSO**  
**(Coord.)**

**Anais do VII SEMINÁRIO  
INTERNACIONAL DE PESQUISA  
DO GEDTRAB**

**“A TRANSFORMAÇÃO DO DIREITO  
DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS  
MODERNA E SEUS REFLEXOS NO  
DIREITO DO TRABALHO”**

Realizado pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP), por meio do grupo de pesquisa GEDTRAB e Programa de Pós-graduação em Direito, com apoio das Universidades parceiras, por meio de seus professores membros do Comitê Organizador.

**Ribeirão Preto (SP)**  
**2023**

© 2023 **FACULDADE DE DIREITO RIBEIRÃO PRETO**  
**FDRP - USP**

Av. Bandeirantes, 3900 - Monte Alegre,  
Ribeirão Preto - SP, CEP 14040-906

## **Diretor**

Prof. Dr. Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho

## **Vice-Diretor**

Prof. Dr. Márcio Henrique Pereira Ponzilacqua



## **Organização dos textos, edição e diagramação**

Tamie Aline Lança (Bibliotecária - FDRP)

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca FDRP-USP

Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB: A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no direito do trabalho (7., 2022, Ribeirão Preto, SP).

Anais... [recurso eletrônico] / VII Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB: A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no direito do trabalho, 21-23 de setembro de 2022, Ribeirão Preto, SP. Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2023.

433 p. - Inclui referências.

ISBN: 978-65-86465-31-0

1. VII Seminário Internacional. 2. GEDTRAB. 3. Direito do trabalho. 4. Sociedade pós-moderna. I. Cardoso, Jair Aparecido. II. Título: VII Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB.

## **COORDENAÇÃO GERAL**

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso  
(FDRP/USP)

## **COMITÊ CIENTÍFICO**

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso  
(FDRP/USP)

Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva (UNAERP)

Prof. Dr. Sebastião Sérgio da Silveira  
(UNAERP)

Profa. Dra. Luciana Romano Morilas  
(FEA/USP)

Prof. Dr. Rodrigo Monteiro Pessoa - UFRO –  
CHILE

Prof. Dr. Luis Esteban Delgado Del Rincon -  
Facultad de Derecho / Universidad de Burgos /  
Espanha

## **COMITÊ ORGANIZADOR**

Prof. Dr. Antônio Rodrigues Freitas Junior  
(FD/USP)

Prof. Dr. Cássio Ariel Caponi Moro (FDV)

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha (UFES)

Prof. Dr. Edilton M. de Oliveira Santos (UFBa)

Prof. Dr. Enoque Ribeiro dos Santos  
(FD/USP)

Prof. Dr. Flávio Roberto Batista  
(FD/USP)

Prof. Dr. Gilberto Stürmer (PUC/RS)

Prof. Dr. Guilherme Guimaraes Feliciano  
(FD/USP)

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia (UFRJ)

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso  
(FDRP/USP)

Prof. Dr. Jorge Luiz Souto Maior (FD/USP)

Profa. Dra. Juliane Caravieri Martins (UFU-  
MG)

Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva (UNAERP)

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de  
Dorneles (UFRGS)

Profa. Dra. Luciana Morilas (FEA/USP)

Prof. Dr. Marcelo Braghin (UEMG e  
UNAERP)

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore  
(UFSC)

Prof. Dr. Ney Maranhão (UFPA)

Prof. Dr. Otávio Pinto e Silva (FD/USP)

Prof. Dr. Paulo Eduardo V. de Oliveira

(FD/USP)

Prof. Dr. Radson Rangel Ferreira Duarte  
(FDRP/USP)

Prof. Dr. Rafael Tomaz de Oliveira (UNAERP  
e FDRP/USP)

Prof. Dr. Ricardo Antônio Bittar Hajel Filho  
(FD/USP)

Prof. Dr. Ricardo dos Reis da Silveira  
(UNAERP)

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona  
Filho (UFBa)

Prof. Dr. Ronaldo Lima dos Santos (FD/USP)

Prof. Dr. Sebastião Sérgio da Silveira  
(UNAERP)

Prof. Ms. Andreia Chiquini Bugalho  
(UNAERP/RP)

Prof. Ms. Fabrício de Bortoli (FDRP/USP)

Prof. Ms. João Batista Martins Cesar  
(TRT15º)

Prof. Ms. Letícia Ferrão Zapolla (FDRP/USP)

Prof. Ms. Mário Luiz Ribeiro (UNIFEB)

Prof. Ms. Márcia Cristina Sampaio Mendes  
(TRT15º)

Prof. Ms. Marina Calanca Servo  
(FDRP/USP)

Prof. Ms. Natália Marques Abramides Brasil  
(FDRP/USP)

Prof. Ms. Ricardo Estevão Soares de Ávila  
(FDRP/USP)

Prof. Ms. Rodrigo Nicolau  
(FDRP/USP)

Prof. Ms. Sandra Helena Favaretto  
(FD/USP)

## **COMITÊ INTERNACIONAL**

Prof. Dr. Rodrigo Monteiro Pessoa (UFRO-  
Chile)

Prof. Dr. Elmer Guillermo Arce Ortiz (PUC-  
Peru)

Prof. Dr. Mário Garmendia Arigón (Universidad  
CLAEH-Uruguai)

Prof. Ms. Sebastian Andres Pizarro Contreras  
(Chile)

Prof. Dr. Luis Esteban Delgado Del Rincon  
(Universidad de Burgos-Espanha)

Prof. Dr. Álvaro Rodríguez Azcúe (Universidad  
CLAEH-Uruguai)

## SUMÁRIO

<b>A DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS</b> / Elyne Portaluppi, Luiz Carlos Schilling, Luiz Alberto Pereira Ribeiro .....	<b>5</b>
<b>A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR</b> / Julia Santana Ferrareto, Eliani Cristina Cristal Nimer .....	<b>21</b>
<b>A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR FRENTE À SÍNDROME DE BURNOUT</b> / Rita de Cássia Ezaias, Jair Aparecido Cardoso .....	<b>36</b>
<b>ABORDAGEM DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS RURAIS NO BRASIL À LUZ DA TEORIA DA INTERSECCIONALIDADE</b> / Andréia Chiquini Bugalho, Taciana Cecília Ramos.....	<b>51</b>
<b>A MÚSICA “CIDADÃO” E O RETRATO DO DIREITO PENAL DO TRABALHO: A TUTELA DO TRABALHADOR NA APROXIMAÇÃO ENTRE O DIREITO SANCIONATÓRIO E LABORAL</b> / Maria Candida Vianna Mendes, Marina Calanca Servo, Jair Aparecido Cardoso .....	<b>68</b>
<b>ANÁLISE DO PROTOCOLO CNJ PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COM FOCO PARA O DIREITO DO TRABALHO</b> / Camila Spaggiari Marra .....	<b>79</b>
<b>A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR, COMO GESTOR DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NO DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT E NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME</b> / Maria Luiza Pinheiro Zapparoli, Andréia Chiquini Bugalho .....	<b>97</b>
<b>A SEGURIDADE SOCIAL SOB A ÉGIDE DO DIREITO COMPARADO: UMA COMPREENSÃO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO FRENTE AO MODELO ISLANDÊS</b> / Luana Lima Estevanatto .....	<b>113</b>
<b>ATO ÚNICO DE ASSÉDIO MORAL: SUA IMPORTÂNCIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS</b> / Simone Tavares de Andrade, Rodrigo Monteiro Pessoa, Jair Aparecido Cardoso .....	<b>130</b>
<b>DEMISSÕES EM MASSA NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: REFLEXÃO SOBRE A CONTINUIDADE DO EMPREGO</b> / Adamilton Lima Borgneth, Jhonnatas dos Santos Sousa .....	<b>146</b>
<b>DIREITO AO TRABALHO E DIREITO AO NÃO TRABALHO: ÓCIO CRIATIVO NA SOCIEDADE DE DESEMPENHO</b> / Daniel Rizzolli, Jair Aparecido Cardoso .....	<b>159</b>

<b>DIREITO DO TRABALHO E JUSTIÇA CLIMÁTICA: A INTERLOCUÇÃO NECESSÁRIA ENTRE O ECOTRABALHO, A ECOPRODUÇÃO, A ECOINOVAÇÃO, A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O DIREITO COLETIVO RUMO À SUSTENTABILIDADE</b> / Claudio Iannotti da Rocha, Ana Luísa Acurcio Santos Eisenlohr .....	<b>172</b>
<b>JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE SUA INDISPENSABILIDADE PARA A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO</b> / Raimundo Ivan Araujo de Sousa Júnior, Talita Régia Cavalcante Dias .....	<b>192</b>
<b>LIMBO PREVIDENCIÁRIO: CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DA DIVERGÊNCIA ENTRE LAUDOS MÉDICOS</b> / Kamylla Batista Leite de Lucena .....	<b>207</b>
<b>O BANCO DE HORAS PACTUADO POR MEIO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO: UMA VIOLAÇÃO FRONTAL AO TEXTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO E A TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL</b> / Danilo Eduardo Querido .....	<b>224</b>
<b>O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO CONTRA MULHER NO CONTEXTO DO HOME OFFICE</b> / Nayara Bueno Del Álamo, Manuela Marques Nunes, Marina Calanca Servo .....	<b>237</b>
<b>O DIREITO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: UMA PROPOSTA DE LEI PARA REGULAMENTAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS TRABALHISTAS</b> / Thaísa Mara Leal Cintra Rodrigues .....	<b>250</b>
<b>O ESTADO INTERVENCIONISTA NA SOCIEDADE PÓS-PANDÊMICA</b> / Sandra Helena Favaretto .....	<b>268</b>
<b>O IMPACTO DO TRABALHO INFANTIL NA CRIMINALIDADE: “É MELHOR TRABALHAR DO QUE ROUBAR” (!?)</b> / Sayuri Hoshino Pelegrini, Marina Calanca Sevo .....	<b>284</b>
<b>O PRECARIADO NO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O VÍNCULO JURÍDICO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO</b> / Guilherme Sebalhos Ritzel, Marcelo Barroso Kümmel .....	<b>302</b>
<b>POSSIBILIDADES E LIMITES DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO</b> / Nathália Eugênia Nascimento e Silva, Juliane Caravieri Martins, Jorge Barrientos-Parra	<b>315</b>
<b>PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM FACE DA AUTOMAÇÃO</b> / Talita Régia, Raimundo Ivan .....	<b>331</b>
<b>“QUIET QUITTING”: DIREITO À DESCONEXÃO OU FALTA DE COMPROMETIMENTO?</b> / Andréia Chiquini Bugalho, Christiane Moraes Cardoso .....	<b>348</b>

<b>RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR SOBRE DANO EXISTENCIAL EM AMBIENTE LABORAL /</b> Manuela de Mello Aranda .....	<b>366</b>
<b>TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA E RELAÇÕES DE TRABALHO /</b> Natália Marques Abramides .....	<b>380</b>
<b>VIRAÇÃO LABORAL EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19: UM ESTUDO DE CASO NO BRASIL /</b> Joelma Boaventura da Silva .....	<b>397</b>
<b>LIMBO PREVIDENCIÁRIO: ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO ENTRE EMPRESA E PREVIDÊNCIA SOCIAL NA BUSCA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR /</b> Renata Scarpini de Araujo, Jair Aparecido Carsoso.....	<b>414</b>



## A DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS

### *THE DEFENSE OF WORKERS' RIGHTS BEFORE NEW TECHNOLOGIES*

Elyne Portaluppi<sup>1</sup>

Luiz Carlos Schilling<sup>2</sup>

Luiz Alberto Pereira Ribeiro<sup>3</sup>

#### RESUMO

O estudo faz uma análise da proteção dos trabalhadores frente as novas tecnologias, sua incorporação na sociedade e as novas relações de trabalho. Revela o fenômeno do desemprego tecnológico, agravado diante de uma pandemia global de Covid-19. Salienta a insegurança jurídica das relações de trabalho diante de uma inevitável automação. Os avanços tecnológicos no mundo empresarial acarretam a expansão nos processos de produção e prestação de serviços, mas também a extinção de alguns postos de trabalho. Evidencia a interessante e preocupante relação entre tecnologia e desemprego. O trabalho humano será substituído pela máquina? A tecnologia para ser útil precisa ser necessária, de acordo com o nível de desenvolvimento no país. O problema das relações entre a tecnologia e o incremento da riqueza nacional, medida pelos interesses do capital, situa-se na discussão da técnica de seu papel no desenvolvimento nacional. A inovação tecnológica afeta o trabalho e necessita de ajustes e reajustes contínuos na forma de trabalhar. Assim, a proteção do ser humano passou a ter tamanha importância que se tornou obrigação Estatal e internacional. Verifica-se que na prática há muitas mudanças a serem implementadas para proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A pesquisa utiliza o método hipotético dedutivo na bibliografia nacional e internacional. A proteção dos direitos trabalhistas, ressalta a dignidade do trabalhador como pessoa humana, a primazia dos direitos humanos, com a efetivação dos direitos fundamentais e a busca constitucional para a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária.

**Palavras-chave:** Trabalho. Tecnologia. Desemprego. Proteção.

#### ABSTRACT

The study analyzes the protection of workers in the face of new technologies, their incorporation into society and new work relationships. It reveals the phenomenon of technological unemployment, aggravated in the face of a global pandemic of Covid-19. It emphasizes the legal uncertainty of labor relations in the face of inevitable automation. Technological advances in the business world lead to the expansion of production processes and service provision, but also the extinction of some jobs. It highlights the interesting and worrying relationship between technology and unemployment. Will human labor be replaced by the machine? The technology to be useful must be necessary, according to the level of development in the country. The problem of the relationship between technology

---

<sup>1</sup> Advogada, pós-graduada em Direito Processual Civil e Direito Administrativo, aluna especial de mestrado UEL – Universidade Estadual de Londrina, e-mail: elyne.adv@gmail.com

<sup>2</sup> Advogado, pós-graduado em Direito do Estado, Direito e Processo Civil, aluno especial de mestrado, UEL – Universidade Estadual de Londrina, e-mail: luizschilling@gmail.com

<sup>3</sup> Doutor em Direito pela PUC/PR, Mestre em Direito Negocial pela UEL, Professor titular do Curso de Direito da PUC/PR, Campus Londrina, Professor permanente do Mestrado em Direito Negocial da UEL – Universidade Estadual de Londrina, e-mail: luizribeiro@uel.br.



and the increase in national wealth, measured by the interests of capital, lies in the discussion of the technique of its role in national development. Technological innovation affects work and requires continuous adjustments and readjustments in the way of working. Thus, the protection of the human being became so important that it became a State and international obligation. It appears that in practice there are many changes to be implemented to protect the fundamental rights of workers. The research uses the hypothetical deductive method in national and international bibliography. The protection of labor rights emphasizes the dignity of the worker as a human person, the primacy of human rights, with the realization of fundamental rights and the constitutional search for the construction of a more just, free and solidary society.

**Key-words:** Work. Technology. Unemployment. Protection.

## 1. INTRODUÇÃO

As inovações advindas da tecnologia, no linear da 4<sup>a</sup> Revolução Industrial são extraordinárias e também capazes de alterar a concepção clássica dos modelos de produção e de trabalho, o que gera enorme preocupação com o fenômeno do desemprego tecnológico.

A pandemia Covid-19 acelerou as tendências relativas à modernização tecnológica no âmbito laboral, com a intensificação do teletrabalho em *home office*. No entanto, uma grande parcela da economia ainda não pode adotar o teletrabalho por diversas incompatibilidades, o que ocasiona um grande impacto agravado pela pandemia com falências e demissões generalizadas.

A 4<sup>a</sup> Revolução Industrial trouxe consigo uma possibilidade inimaginável de empregadores reduzirem seus custos, posto que o desenvolvimento tecnológico proporciona que máquinas sejam capazes de substituir parcial ou totalmente a mão de obra humana em diversas atividades manuais, intelectuais ou especializadas.

Salienta-se que a origem do termo “Indústria 4.0”, nasceu na Alemanha com a feira industrial Hannover Messe de 2012, que ocorre anualmente na cidade de Hannover, tal feira, foi ilustrada no filme Tempos Modernos de Charles Chaplin, 1936. O referido termo foi cunhado com o sufixo “4.0” para remeter à tecnologia e a forma de nomenclatura utilizada na internet que foi importada para a área trabalhista. O número “4” diz respeito à 4<sup>a</sup> revolução industrial que estaríamos vivenciando com instrumentos ciberfísicos que adentraram nos meios de produção e de trabalho (GRAGLIA, 2018, p. 114).

No sistema capitalista, a tecnologia representa uma exigência do processo produtivo. Nesse modelo econômico, o homem substitui a tecnologia existente por outra melhor, mais produtiva e econômica. Essa busca pela redução de custos está enraizada não apenas na cultura brasileira, mas no mundo em geral, fruto do próprio capitalismo.

O capital visa aumentar a produtividade do trabalho intensificando os mecanismos de extração do sobretrabalho, com a introdução do maquinário tecnológico-científico informacional, porém, é necessário certa cautela, pois novos proletários podem-se dividir entre o desemprego completo, ou, na melhor das hipóteses, na disponibilidade para tentar o privilégio da servidão.

As tecnologias da informação têm transformado a realidade do trabalho no mundo e favorecido a emergência de novas formas e relação de trabalho, as quais devem ser sobretudo abarcadas pela defesa dos direitos dos trabalhadores.

A conservação dos postos de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores diante da introdução de novas tecnologias de produção e de trabalho fizeram com que grande parte dos artefatos legislativos fossem direcionados à proteção do emprego e do trabalhador.

Um dos instrumentos de tal fim é a Organização Internacional do Trabalho - OIT, a qual surgiu com o objetivo primário da proteção internacional ao trabalho e seu rebatimento nos contratos individuais, tendo por fim um papel normatizador de um caráter tríplice do contrato de trabalho, o individual, o coletivo e o internacional.

Neste contexto a Europa teve um processo evolutivo muito importante de proteção dos direitos humanos e dos trabalhadores na esfera legislativa e instrumental frente a introdução de novas tecnologias.

As tecnologias da informação têm transformado a realidade do trabalho no mundo e favorecido a emergência de novas formas e relações de trabalho, as quais devem ser abarcadas em defesa dos direitos laborais.

A legislação brasileira sempre foi muito singela na proteção face à introdução de novas tecnologias no trabalho, conquanto a previsão constitucional do artigo 7º, inciso XXVII, imponha a proteção dos trabalhadores face a automação, o dispositivo não foi regulamentado, embora tenham ocorrido algumas tentativas ao longo destes 30 anos da Constituição Federal.

Nos últimos tempos, com a introdução de novas tecnologias e formas de trabalho, impulsionadas pela pandemia de Covid-19, inúmeros projetos de Lei surgiram com fulcro a proteção do trabalhador e regulamentação do preceito constitucional do artigo 7º, inciso XXVIII.

Veremos de uma análise bibliográfica e da produção legislativa as buscas pela defesa dos direitos sociais dos trabalhadores, alguns esclarecimentos sobre às benesses que trazem para as soluções a que eles se propõem, bem como algumas incongruências legislativas.

A pesquisa foi elaborada pela metodologia hipotética dedutiva com coleta de informações em artigos científicos, na legislação em vigor e sob produção, busca elucidar os impactos que a inovação tecnológica oferece ao mundo do trabalho, sob a perspectiva de criação/extinção de postos de trabalho, sob égide da dignidade humana e dos direitos fundamentais.

## **2. A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E O DESEMPREGO TECNOLÓGICO**

A inovação tecnológica expressa uma competição global, com o objetivo de ampliar a participação nos mercados, permitir novos investimentos em tecnologia e realimentar o ciclo de acumulação. O esquema clássico do progresso técnico como necessidade inalienável do capital. Ao promover sua expansão, o capital cria condições para sua destruição, na metáfora marxista.

Embora haja aspectos positivos implantados na seara trabalhista, com a utilização de novas tecnologias, a automação pode substituir o trabalho humano pela máquina e causar o chamado desemprego tecnológico.

Apesar de avanços extraordinários, há indícios de que um esgotamento da própria dinâmica de acumulação capitalista possa vir a ocorrer, em decorrência de uma eventual crise de demanda (DUPAS, 2011, p. 25).

O desenvolvimento tecnológico deve pautar-se na solução de problemas, inclusive os sociais, como o desemprego tecnológico, que merece proteção diante da automação do sistema produtivo.

Os direitos e deveres trabalhistas tornaram-se essenciais para as relações de trabalho, pois os séculos trouxeram três significativas revoluções historicamente conhecidas e, atualmente, o mundo vive a quarta revolução, que segundo o fundador do fórum econômico mundial, Klaus Schwab, (2016, p. 15) “em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade”.

Schwab revela uma interessante e preocupante relação entre tecnologia e desemprego, alertando que inovações tecnológicas tendem a elevar a produtividade por meio da substituição de trabalhadores existentes e revelando uma interessante e preocupante relação entre tecnologia e desemprego (SCHWAB, 2016, p. 46).

A contradição que alimenta o capitalismo contemporâneo é a da exclusão *versus* inclusão. O desemprego estrutural crescente comprova a incapacidade progressiva de geração de empregos formais em quantidade e qualidade adequadas. De outro lado, o

capitalismo atual também garante sua dinâmica, pois a queda de preço dos produtos globais inclui continuamente mercados que estavam à margem do consumo por insuficiência de renda.

Alguns dos maiores crescimentos de várias empresas globais de bens de consumo têm sido registrados nos países periféricos da Ásia e da América Latina, onde se concentra grande parte do mercado dos segmentos mais pobres da população mundial.

As tecnologias afetam o trabalho e necessitam de adaptações constantes na forma de trabalhar. Muitos argumentam que não há ajuste que permita evitar a destruição de postos de trabalho provocados pelas novas tecnologias da informação. No processo de reestruturação produtiva, destacam-se como inovação tecnológica a microeletrônica e os produtos dela decorrentes, a robótica, a automação, os novos materiais, as mudanças na organização do trabalho rompendo com o tradicional padrão taylorista-fordista, mudanças na estrutura das empresas e nas relações interempresariais.

Sistemas complexos e cada vez mais autônomos geram desafios para os trabalhadores. A adoção de sistemas e equipamentos avançados interfere no ambiente laboral e modifica a natureza do trabalho. Tal amplitude pode chegar ao ponto que o ser humano se torna assistente da máquina, com a realização de tarefas complementares.

O risco de substituição do trabalho do homem pela máquina interfere na questão da motivação dos trabalhadores e abala as suposições de estabilidade no emprego.

A revolução tecnológica tem essa dicotomia em relação ao trabalho, ao mesmo tempo em que gera novos postos, extingue outros e transforma as relações empregatícias, demandando adequações legislativas e sociais.

Rifkin visualiza um futuro sombrio, com a busca frenética por aumento de produtividade, competitividade e de melhores margens de lucro em um mundo globalizado, onde as empresas têm privilegiado estratégias calcadas em redução de custos com mão-de-obra, provocando queda do emprego formal de tipo fordista, elevação do desemprego e expansão de empregos precários.

Karl Marx (2013, p. 464) já alertava desde o século XIX que a produtividade da máquina é medida pelo grau que ela substitui a força humana de trabalho, e no século XX, Harry Braverman (1987, p. 204), advertia que o ponto no qual o trabalhador é mais barato do que a maquinária que o substitui é determinado por mais que simples relacionamento técnico, depende também do nível de salários, que por sua vez é afetado pela oferta de trabalho em comparação com a demanda.

A expressão função social pressupõe o respeito aos interesses públicos, no exercício privado de algum direito. As ações sociais podem, cada vez mais, garantir uma maior

funcionalidade com a manutenção da pobreza e exclusão social. Assim, democratizar a democracia e avançar no modelo econômico que garanta expansão produtiva constituem bases necessárias para o sistema de proteção social que possa no Brasil romper com o ciclo estrutural de apartação social.

A indústria 4.0 encontra-se em destaque exponencial com a pandemia do Covid-19, pois a população mundial passa por períodos de isolamento social, obrigada a ficar confinada em seus lares, sem poder exercer suas atividades laborais cotidianas. Um freio foi puxado e a maioria dos setores foram obrigados a se reinventar frente a realidade atual.

Neste ponto a OIT é fundamental para enfrentar os desafios da globalização, pois ela fornece parâmetros internacionais uniformes, com base nos direitos fundamentais do trabalho como parte integrante dos direitos humanos. Na proteção do trabalhador, a negociação coletiva é imprescindível, como preconizada pela OIT e em diversos tratados internacionais, como forma de solucionar conflitos, pela autonomia privada coletiva, de modo a aprimorar o sistema jurídico trabalhista, com a celebração de instrumentos normativos e alcançar a paz social (OIT. 2015 p. 44).

Empresas fecharam as portas ou suspenderam suas produções e o trabalho em *home office* foi a solução encontrada para grande parte, com a utilização de plataformas digitais. A inovação virtual mudou a rotina de produção, aliada com a tecnologia para manter o faturamento e assegurar milhares de empregos ameaçados.

Por outro lado, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-2020), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao primeiro trimestre de 2020, mostraram as altas taxas de desemprego e subemprego.

A maior parte destes números é gerada pela desregulamentação da proteção trabalhista, impulsionando subempregos, devido a falta de qualificação da massa trabalhadora e a introdução de novas tecnologias e modalidades de trabalho.

No cenário atual de uma pandemia global, que deixa muitas incertezas quanto ao futuro das relações de trabalho, a proteção aos direitos laborais requer uma governança mais sofisticada e um funcionamento mais flexível e articulado. É necessário ressaltar a dignidade do trabalhador como pessoa humana e o objetivo constitucional, sobretudo com a finalidade de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

O instituto da inovação tecnológica remonta desde a antiguidade, tendo, todavia, evoluído com o passar dos tempos. Tal progresso ocorreu face à importância natural de obter novas tecnologias. Nesta vereda, tem-se que o instituto da inovação tecnológica, deve buscar sempre o cumprimento de sua função social não apenas em prol do interesse individual, mas sobretudo da sociedade.

### 3. A INSEGURANÇA JURÍDICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O princípio ímpar do ordenamento jurídico brasileiro é a segurança jurídica, baseada na boa-fé em busca de relação ética entre as pessoas e a garantia de confiança nas normas esculpidas por lutas históricas de direitos à dignidade humana.

A segurança jurídica visa a proteção do ordenamento jurídico, conforme expõe Larenz:

O ordenamento jurídico protege a confiança suscitada pelo comportamento do outro e não tem mais remédio que protege, porque pode confiar [...] é condição fundamental para uma pacífica vida coletiva e uma conduta de cooperação entre os homens e, portanto, da paz jurídica (LARENZ, 1985, p. 91).

Nas sábias palavras de José Afonso da Silva (2006, p. 133) “uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída”.

Baumann declara que “o trabalho não pode mais oferecer eixo seguro em torno do qual envolver e fixar autodefinições, identidade e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual” (BAUMANN, 2001, p.175).

A própria estabilidade do sistema social pode sofrer rupturas profundas, pois toda mudança é uma ameaça à estabilidade. Toda descoberta da ciência pura é potencialmente subversiva, pois até a ciência deve, às vezes, ser tratada como um inimigo possível (HUXLEY, 2014, p. 269).

A Constituição da República Federativa do Brasil serve de alicerce para todos os interesses sociais, fixa procedimentos estruturais para a solução de conflitos de relações interpessoais e possibilita direcionar os operadores do direito e os legisladores em sua função social.

A rigidez da Constituição Federal representa o mais elevado ponto dentro da pirâmide normativa da ordem jurídica nacional. Todas as normas, regras e princípios encontram fundamentos para sua existência. As normas constitucionais exigem procedimentos complexos e específicos para serem alteradas, o que proporciona, de certa forma, a manutenção da segurança da estrutura piramidal do ordenamento jurídico.

A Carta Magna de 1988 abriga os Direitos Fundamentais, inclusive princípios básicos para as relações de trabalho, para garantir um patamar mínimo civilizado para os trabalhadores. Pode-se dizer que estes também encontram amparo na Lei 13.467/17, a

chamada reforma trabalhista, que trouxe ampliação da autonomia das partes para formular regras no contrato de trabalho.

A proteção insculpida no artigo 7º, XXVII da Lei Maior, garante o direito fundamental ao trabalho mesmo em face às novas tecnologias e dentro do contexto da indústria 4.0 traz relevância constitucional ao Direito Laboral, com destaque ao Direito Social e Fundamental ao trabalho (art. 6º, “caput”, CRFB).

Destarte, os Direitos Fundamentais são previstos por normas de aplicabilidade imediata, art. 5º, §1º da Constituição Federal.

Os Direitos Sociais são Direitos Fundamentais do homem, caracterizado como verdadeira liberdade positiva, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, e tem como finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes (MORAES, 2020, p. 225).

Os princípios constitucionais servem para nortear as políticas públicas a uma segurança de bem-estar e dignidade humana.

A garantia da dignidade humana do trabalhador no mundo digital decorre da constitucionalização do Direito do Trabalho, elevando os direitos sociais trabalhistas do empregado à classe de Direitos Fundamentais.

Matteo Carbonelli elucida a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores:

A proteção dos direitos fundamentais se constitui já de algum tempo um conjunto de regras estabelecidas em nível internacional, regional e nacional, também com especial referência ao mundo do trabalho. Aos motivos tradicionais de uma disciplina ditada pela necessidade de garantir a justiça social através da proteção do trabalhador como a parte mais fraca, veio acrescentar a consciência crescente de que o impulso para a globalização – entendida como a integração econômica caracterizada pela liberalização do comércio internacional, dos investimentos e dos fluxos de capitais – exige um compromisso comum para enfrentar as injustiças e as desigualdades e promover a equidade e o desenvolvimento (CARBONELLI, 2015, p. 25).

O que mais preocupa a sociedade quanto a este tema diz respeito à destruição de postos de trabalho, o que requer um grande esforço para minorar o problema, sendo necessário o comprometimento das empresas e do próprio Estado em relação aos trabalhadores ameaçados de dispensa.

A exemplo disso, a criação de leis como a Lei Federal n.º 9.956 de 12 de janeiro de 2000 a qual trouxe uma regulamentação de proteção em face da automação, que ocorreu de modo casuístico e adotou como alternativa a proibição do funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis, preservando milhares de postos de trabalho.



José Pastore (2005. p. 01), vislumbra que a velocidade das evoluções tecnológicas se inicia com a revolução industrial, nos anos de 1700 e, evoluções do setor tecnológico e de comunicação a partir da década de 1970. Por certo com esse aumento da velocidade das transformações tecnológicas e a velocidade de circulação e transmissão de informações, bem como de locomoção do ser humano permitiu um dispare na mudança da relação de trabalho e de descentralização de seu mercado.

É inquestionável que com o passar dos anos as inovações se mostraram eficazes, aumentando a produtividade, dos lucros, aumentando inclusive as oportunidades de emprego, porém a velha ideia da tomada do emprego se manteve viva, sempre que surgia uma nova tecnologia ou modo de produção anuncia-se o fim do trabalho. (PASTORE. 2005. p.01)

Nesta esteira os sindicatos tiveram grande papel ao perceberem as mudanças, deixarem de atacar a tecnologia e passarem a buscar melhores condições de trabalho e mais direitos aos trabalhadores.

A velocidade da introdução de tecnologias provoca mudanças, institucionais, sociais e políticas, sendo que as novas tecnologias absorvidas pelos consumidores geraram uma grande quantidade de postos de trabalho. Assim, ao mesmo tempo em que esta tecnologia irá tirar alguns empregos, novas oportunidades surgirão.

Importante mencionar que as tecnologias no mundo do trabalho vêm resolvendo alguns problemas e criando outros, tanto ligados a questões simples das relações de trabalho e da função exercida quanto de questões de ordem ética e saúde, como controle de jornada, privacidade, remuneração, dentre outras.

Neste contexto, também o Poder Legislativo enfrenta dificuldades crescentes para acompanhar a evolução das tecnologias que têm efeitos diferenciados sobre o emprego.

Há empresas que são levadas a despedir trabalhadores que se tornam impossíveis de readequação em face de novas tecnologias e são levadas a contratar outros de nível educacional mais alto, consolidando uma obsolescência humana.

A radical mudança no paradigma do trabalho torna mais flexível o emprego tradicional e faz explodir a informalidade. Por consequência desses fatores, a disparidade de renda cresce, a pobreza, o desemprego e o subemprego estão engrossando a exclusão social (DUPAS, 2011, p. 35).

O trabalhador precisa ser resguardado para não perder seus direitos sociais adquiridos por anos em decorrência de lutas históricas, para viver em uma sociedade com direitos e deveres, onde resguardado a segurança de terem seus direitos respeitados e

cumpridos pela sociedade em si e pelo Estado garantidor das leis e dos Princípios Constitucionais.

A dignidade da pessoa humana é um dos Princípios Constitucionais, conforme destacado destacado por Chaves Camargo:

[...] pessoa humana, pela condição natural de ser, com sua inteligência e possibilidade de exercício de sua liberdade, se destaca na natureza e diferencia do ser irracional. Estas características expressam um valor e fazem do homem não mais um mero existir, pois este domínio sobre a própria vida, sua superação, é a raiz da dignidade humana. Assim, toda pessoa humana, pelo simples fato de existir, independentemente de sua situação social, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser. (CAMARGO, 1994, p. 27-28).

Neste contexto, além do poder judiciário que é chamada a resolver as contendas da realzade fática, também o Poder Legislativo enfrenta dificuldades crescentes para acompanhar a evolução das tecnologias, que têm efeitos diferenciados sobre o emprego.

Para tanto a proteção do emprego tem se feito por duas vias principais, uma política, com a edição de leis e normas protetivas e outra pela luta sindical, com negociações coletivas para disciplinar a introdução tecnológica e proteger os empregos (CAVALCANTE, 2018. p 66).

A negociação coletiva é uma solução apontada pela Convenção 87 e 158 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, que prevê negociação e prévia a dispensas que envolvam fatores tecnológicos e econômicos. Dessa forma, seria estimulada a intervenção sindical para tentar ajustar os interesses pertinentes ao avanço tecnológico, à automação e à manutenção de empregos.

Outro ponto que deve acompanhar a demanda é a educação que tem um importante papel no processo de ajuste das inserções tecnológicas, para acompanhar a sua evolução e tirar o máximo rendimento é preciso ser educado para isto e, infelizmente no Brasil, a força de trabalho tem poucos anos de escola e sobretudo uma escola deficitária neste ponto, o que é insuficiente para acompanhar as mudanças repentinas que demandam profissionais mais qualificados.

#### **4. A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS**

Dentro deste contexto, há de se lembrar que já no século XIX iniciaram-se as propostas de internacionalização dos direitos dos trabalhadores impulsionadas pela pressão dos movimentos sindicais internacionais, sobretudo no pós revolução industrial.

Tais movimentos tinham como fulcro instituir direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores, trazendo um equilíbrio nas cargas de proteção social entre os países industrializados concorrentes no comércio mundial.

Assim, em 1919, surge a Organização Internacional do Trabalho - OIT, no Tratado de Versalhes, tornando-se a mais importante organismo internacional, para busca de melhores condições humanas para a classe trabalhadora, bem como das prestações de seguro social, com a ideia de, sobretudo, contribuir para a paz mundial, por um esforço internacional contínuo e consensual, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores cooperando em pé de igualdade com os Governos, participem de discussões livres e de decisões de caráter democrático, em prol do bem comum (OIT. 2021).

Com a Declaração de Filadélfia de 1944, a qual renovou os princípios fundamentais sobre os quais se funda a OIT, estipulando, nomeadamente, que: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável.

Destaca-se que durante todos estes anos de atuação a OIT produziu e foram adotadas 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 206 Recomendações sobre diversos temas como, emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo dentre outros (OIT. 2021).

Na contemporaneidade, um dos principais pontos de discussão na OIT é o que seriam “relações de trabalho não convencionais”, dos postos de trabalho criados pela chamada *Gig Economy*, que incluem: trabalho temporário, outros tipos de relações que envolvam múltiplas partes, relações de trabalho “disfarçadas”, trabalho de meio período, trabalho autônomo, entre outros (OIT. 2015), condições aceleradas pela quarta revolução tecnológica e pela pandemia de Covid-19.

Segundo Ricardo Antunes (2018 p.56), a instabilidade e a insegurança decorrentes das novas modalidades de trabalho impulsionadas pelas Tecnologias da Informação e Comunicação - TICs, podem trazer prejuízos aos trabalhadores.

A uberização e a pejetização, termos utilizados para definir modalidades de trabalho, desregulamentada ou sob a égide de pessoa jurídica, abrem espaço para o florescimento de uma nova categoria, a de “escravidão digital”, de um novo proletariado da era digital.

Observam-se novas modalidades de contrato, além da forma de contratação como a já mencionada “uberização”, outras relação de trabalho como o *zero hour contract* da Inglaterra, sendo uma espécie de contrato similar ao contrato intermitente brasileiro, no qual, todavia, não há contrato de trabalho, nem previsibilidade de horas a cumprir, nem direitos assegurados ou o trabalho pago por *voucher* na Itália, em que os assalariados ganham um *voucher* pelas horas de trabalho realizadas, o qual trocam pelo equivalente monetário, segundo o salário mínimo legal pago por hora trabalhada.

Neste contexto, se pode citar a Convenção 177 da OIT (igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e outros assalariados) infelizmente não ratificada pelo Brasil e também a Recomendação 184, tendo explicitado princípios sobre condição de trabalho à domicílio, como salário, horário, saúde dentre outras, assim como a Convenção 119 da OIT (proteção contra dispensa coletiva e por motivos econômicos tecnológicos).

No direito Europeu, vanguarda dos estatutos protecionistas, poder-se-ia mencionar várias legislações que estiveram à frente na proteção do trabalhador, como a Constituição da República Alemã de Weimar, de 1919, que ainda por uma forma um tanto mais genérica e imprecisa, tinha uma linhagem do constitucionalismo social, como atores políticos relevantes na Função Social da Propriedade/Empresa (COMPARATO, 2015. p.75).

Importante mencionar também os estatutos comunitários do sistema Europeu, como a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989, que previa a informação, consulta e participações dos trabalhadores, de forma adequada segundo regras dos estados membros, assim como a Carta Social Europeia de 1996 reafirmando estes direitos e no ano de 2007 a Carta de Direitos Da União Europeia, reafirmando estes pilares e descrevendo minuciosamente os direitos de defesa dos trabalhadores, englobando saúde, segurança e assistência social.

Fábio Konder Comparato (2015 p. 75-79) fala dos deveres sociais da empresa, da necessidade da harmonização dos interesses empresa e coletividade, o qual deve passar pelo planejamento democrático, também para a contemplação da sociedade e não apenas como fator produtivo e de controle dos meios de produção e trabalho.

Em muitos países da Europa a negociação das condições e modos de trabalho se dá no nível das empresas, como é o caso da Itália e da Inglaterra. Os ajustes realizados nesse nível têm sido mais realistas, pois levam em conta as peculiaridades das empresas e do

mercado de trabalho local e regional, assim como na Irlanda, Luxemburgo e Holanda às informações podem ser definidas em acordos nacionais ou setoriais e não necessariamente em lei. (CAVALCANTE, 2018. p. 73).

Poder-se-ia mencionar também a Constituição Portuguesa de 1976, como um bom exemplo, pois trouxe a criação de comissões de trabalhadores para defesa de interesses, informações e negociação, bem como o Código do Trabalho Português de 2003 apresentou a proteção do teletrabalhador, com mais de 10 artigos sobre o assunto.

A proteção do trabalho no Direito Europeu esteve sempre firmada nas hastes da proteção dos Direitos Humanos, da informação e da negociação, com pré-aviso e compensações negociadas, onde as empresas devem apresentar aos sindicatos um relatório sobre os efeitos trabalhistas das novas tecnologias, a implementação de programas sociais para atenuar estes efeitos, inclusive com retreinamento de pessoal, o que acontece na Bélgica, Dinamarca e França. (PASTORE, 2021. p. 3. CAVALCANTE, 2018. p. 75).

Segundo Gilberto Dupas (2011), no texto *Capitalismo Global e o Mito do Progresso*, a tecnologia só tornou as formas de exploração do capitalismo diferentes (relação capital-trabalho), em vertentes que alteraram a tela, porém ainda mantem a “mais valia” e a exploração do capital, agora, pode-se dizer de forma mais impessoal, destruindo paradigmas de controle e espaço físico.

Em que pese estar correto o apontamento do surgimento de novos mercados e formas de trabalho equivocou-se ao deixar de considerar que a defesa do trabalho e do trabalhador, inclusive nestas novas formas de relação de trabalho devem ser protegidos e a legislação trazia base propícia para o contexto da época e atual.

Contemporaneamente, a reforma trabalhista é sem dúvida uma mudança radical da legislação da estrutura dos princípios e dos fundamentos do direito do trabalho, com modificações que visaram favorecer o empresário, suprimir, reduzir direitos e flexibilizar normas. Noutro ponto reduziu os custos de mão de obra pela precarização e sua promessa de diminuição do desemprego não se cumpriu. (CASSAR, 2018. p77).

Ante todas as modificações das relações de trabalho impulsionadas sobretudo pela introdução das tecnologias o movimento social, sindical e político-legislativo tem grande importância da defesa e manutenção de direitos, e veremos as inovações legislativas se fazem presentes, cada vez mais frequentes, na tentativa de acompanhar a velocidade das mudanças tecnológicas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O pensamento crítico, reflexo na realidade objetiva, crava seus alicerces na multiplicidade dos graus de avanço tecnológico do país e se unifica sob apenas um conceito, para efeito de expressão, pois no plano da compreensão, o conteúdo que em verdade o define é o da dispersão dos níveis de eficiência e da respectiva consciência social dos trabalhadores.

As revelações do estudo permitiram entender que a proteção do trabalhador está sempre firmada no princípio da dignidade da pessoa humana, além da necessidade de informação e negociação.

É evidente que a legislação se desenvolveu e se consolida no tempo, sendo sua aplicação essencial tanto às relações contratuais privadas como Estatais, com auxílio essencial da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Um bom programa de proteção se faz pela adesão aos tratados internacionais bem como pelas leis, normas internas e externas, que os complementam, e neste ponto o direito Europeu é um exemplo a ser seguido, pois há muito vem elaborando leis que reafirmam os direitos humanos e a proteção dos trabalhadores frente a automação.

As inovações legislativas, embora possamos vislumbrar em meio a elas alguns pontos benéficos e favoráveis ao trabalhador, apresentam-se em sua maioria tendentes a desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista propiciando uma piora das condições de trabalho e da informalidade.

No contexto brasileiro a legislação tem muito a evoluir para garantir a implementação do disposto no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, qual seja a defesa do trabalhador frente a automação, e, em que pese a grande quantidade de projetos de lei apresentados nos últimos dois anos, estes parecem não contemplar os direitos em sua plenitude, chegando a ser incongruentes.

As inovações provocaram mudanças profundas nas atividades de trabalho e nas categorias socioprofissionais. Não obstante, os obstáculos e limites impostos à evolução do sistema de proteção social, concluiu-se que o desemprego tecnológico é o resultado do sistema capitalista, agravado com a maior pandemia viral do século.

O desafio maior é substituir a mão de obra dos trabalhos e profissões extintas, com alternativas de readaptação e reinserção destes profissionais no mercado de trabalho, através da participação do Estado, com uma legislação mais segura para as relações de trabalho, com a finalidade de respeitar o direito fundamental da dignidade humana.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e centralidadenomundo do trabalho. Campinas: EditoraCortez, 1995.

BAUMANN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capitalmonopolista**. SãoPaulo:LTC,1987.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização por norma coletiva e prevalência do negociado sobre o legislado**. Grandes Temas – Reflexões sobre a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) São Paulo. 2018.

CARBONELLI, Matteo. **A proteção Internacional dos Direitos Fundamentais no Trabalho**. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, Tecnologia e Desemprego**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Paraná, ano IX, n.86, mar. 2020, p.125. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078939> - Acesso em 20 out. 2021.

CAMARGO, Chaves. **Culpabilidade e Reprovação Penal**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1994, p. 27-28.

COMPARATO, Fábio Konder. **Função social de propriedade dos bens de produção**. *Tratado de direito comercial*. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1.

DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação**: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso. 3. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI Noêmia. **A Indústria 4.0 e o Futuro do Trabalho: Tensões e Perspectivas**. Revista Brasileira de Sociologia - RBS (2018).

HUXLEY, Aldous. **Admirável Mundo Novo**. São Paulo, Globo. 22ª Ed. 2014.

KARL, Marx. **O capital**: crítica da economia política. O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro 1.

KEYNES, John Maynard. **Economic Possibilities for our Grandchildren**, 1930. Disponível em: <<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2021

LARENZ, Larenz. **Derecho Justo** - Fundamentos de Ética Jurídica. Madrid: Civitas, 1985.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo, Atlas. 36ª Edição. 2020.

PASTORE, José. **Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho**. Trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho Angra dos Reis (RJ), em



28 de maio de 2005. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_246.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm)>. Acesso em: 28 novembro 2021.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2006.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Editora Edipro, 2016. Tradução de: Daniel Moreira Miranda.

Convenções, Recomendações, Textos. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 01 dezembro de 2021.

# A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

## *THE TECHNOLOGICAL EVOLUTION OF THE LABOR ENVIRONMENT AND ITS IMPACTS ON WORKER'S MENTAL HEALTH*

Julia Santana Ferrareto<sup>4</sup>  
Eliani Cristina Cristal Nimer<sup>5</sup>

### **RESUMO**

Este estudo tem como objetivo analisar e identificar os aspectos negativos oriundos da evolução tecnológica do meio ambiente do trabalho e seus impactos diretos e indiretos à saúde do trabalhador. Foi considerada, para a confecção do presente artigo, a legislação protetiva à saúde no trabalho, mormente os dispositivos constitucionais. Também foi realizada uma análise do reconhecimento do direito à desconexão no Brasil e o nexso causal entre este e as síndromes e doenças mentais e psicológicas em constante crescimento no país, especialmente durante a pandemia, em razão da expansão do teletrabalho como um meio de manutenção dos contratos de trabalho em um contexto de crise econômica e de saúde pública. Ademais, foi pontuada uma reflexão sobre o fato de tais alternativas serem proporcionadas pela tecnologia que, por sua vez, expõe os trabalhadores a desigualdades sociais, além de excessiva pressão e aceleração das relações humanas, sob a ameaça de substituição dos trabalhadores por máquinas. Para isso, foi adotado o método de abordagem dedutivo, partindo de preceitos constitucionais para a análise específica do tema, além do método monográfico, ante o estudo de legislações vigentes e posições jurisprudenciais. Por fim, revela-se a insuficiência atual na proteção da saúde mental do trabalhador em face às novas tecnologias, em consequência da ausência de disposições normativas cogentes, bem como devido a problemas socioeconômicos enraizados no país.

**Palavras-chave:** Evolução tecnológica; Trabalhador; Saúde mental; Direito à desconexão; Pandemia.

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze and to identify the negative aspects arising from the technological evolution of the work environment and its direct and indirect impacts on worker's mental health. In the making of this article, were approached the protective legislation about health at work, especially from a constitutional perspective, together with an analysis of the recognition of the right to disconnect in Brazil and the connexion between this and the outgrowing of mental and psychological syndromes and illnesses in the country, especially during the pandemic, due to the expansion of teleworking as the best way of maintaining employment contracts in a context of economic and public health crisis, provided by technology. By the other hand, this technology exposes workers to social inequalities, in

---

<sup>4</sup> Graduanda do curso de Direito pela Universidade Paulista, campus de São José do Rio Preto. juliasferrareto@gmail.com

<sup>5</sup> Orientadora. Mestre em Direito pela Universidade Paulista. Integrante da Comissão Especial de Relacionamento com o Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região. eliani.nimer@docente.unip.br

addition to excessive pressure and acceleration of human relations, under the threat of their replacement by machines. For this, the deductive approach was adopted, starting from constitutional precepts to the specific analysis of the proposed theme, in addition to the monographic method, including the study of current legislation and jurisprudence. Finally, this study reveals the current insufficiency in the protection of workers' mental health in the face of the new technologies, due to the absence of cogent legislation, besides the country's structural socioeconomic problems.

**Key-words:** Technological evolution; Worker; Mental Health; Right to Disconnect; Pandemic.

## INTRODUÇÃO

O tempo despendido pelo trabalhador diariamente imerso no desempenho de suas atividades, em contrapartida à prestação pecuniária recebida periodicamente pressupõe dedicação – não necessariamente exclusiva – e habilidade/capacitação para o desenvolvimento do ofício. Tradicionalmente, tais funções eram desempenhadas em um local comum para todos os funcionários, por meio de materiais providos pelo próprio empregador.

Durante o exercício das obrigações, o trabalhador abdicava ao lazer e ao convívio familiar e social, para que, ao fim da jornada de trabalho, pudesse desfrutar dos referidos prazeres. Malgrado exceções, o tempo destinado ao descanso era limpidamente dividido do tempo destinado à labuta.

A evolução tecnológica, no entanto, causou profundas alterações neste contexto. O período outrora dedicado ao descanso e lazer, incluindo-se aqui os fins de semana e férias, passaram a ser constantemente atribulados a partir do uso de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação), como tablets, notebooks e celulares, em face à solicitação constante de demandas e execução de tarefas ligadas ao trabalho em geral, por parte do empregador e demais colegas de trabalho. Esse acionamento constante do trabalhador promove um verdadeiro impedimento à desconexão de suas funções, uma vez que, por estar sempre conectado a esses mecanismos tecnológicos, permanece em constante prontidão e sob pressão durante todo o dia, sem que tal disponibilidade seja remunerada adicionalmente.

Quando observado em um contexto de teletrabalho, o cenário é ainda pior. A utilização do lar como local de trabalho tem causado, entre os trabalhadores, fundada confusão entre as realidades pessoal e laboral, resultado do imenso controle exercido pelo empregador nesse modelo, a necessidade de demonstrar serviço e a jornada de trabalho extensa e com descansos mínimos.

Desse modo, além do desemprego causado pela automação do trabalho, bem como dos problemas socioeconômicos revelados pelo uso da tecnologia, a sobrecarga dos funcionários e o acúmulo de funções vêm gerando severos impactos de ordem psicológica nesses trabalhadores, acometidos cada vez mais por depressão, ansiedade e Síndrome de Burnout, causada por exposição a rigoroso estresse no local de trabalho.

Em um contexto de pandemia, em virtude da COVID-19, houve a necessidade de ser praticado o isolamento social a fim de controlar o vírus e impedir sua propagação, como medida de responsabilidade social, de modo que o teletrabalho enfrentou um crescimento rápido e exponencial, exacerbando os problemas psicológicos advindos do uso da tecnologia no trabalho, diante de um cenário de ausência de regulamentações sobre o tema.

Nessa conjuntura surgiram os debates sobre a saúde mental do trabalhador submetido à nova realidade vivida no mundo contemporâneo e os impactos à longo prazo. No entanto, ignorando as discussões e estudos sobre o tema, a edição da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 foi considerada um retrocesso, ao afastar do trabalhador o direito à desconexão, entendido aqui como direito inerente ao trabalhador de se desconectar de seus equipamentos telemáticos durante seu período de descanso, visando garantir que o trabalho a ser desempenhado por ele seja realizado somente durante o horário pactuado entre empregado e empregador.

Esse estudo busca explorar as repercussões na saúde mental do trabalhador, causadas pela utilização tecnologia como meio de realização do trabalho, bem como quantificar seus pontos positivos e negativos quando situados em um contexto pandêmico. Analisar-se-á o direito a desconexão no Brasil e as regulamentações vigentes sobre o tema, verificando-se sua (in)suficiência para a proteção do trabalhador brasileiro. O método utilizado foi o dedutivo e o método procedimental monográfico, observando-se a evolução do direito de conexão em um contexto histórico, pautado pela Constituição Federal de 1988, baseando-se na legislação pertinente ao tema e os entendimentos jurisprudenciais dominantes.

## **1. CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho originou-se em no século XIX, por ocasião da Revolução Industrial. O surgimento de máquinas e indústrias na Europa, somado com a necessidade de contratação de mão-de-obra para operá-las culminou na formação de uma nova classe socioeconômica, em contraposição à burguesia detentora do poderio econômico e dos meios de produção: o proletariado assalariado, cuja força de trabalho é vendida aos burgueses, em troca de salário.

Logo, evidenciadas as condições insalubres e extenuantes de trabalho, os operários se uniram em prol de melhorias no cenário laboral, reivindicando, por meio de movimentos e greves, redução da jornada de trabalho, aumento de salário e proteção às mulheres e crianças. Inspirados por ideias marxistas, a união e articulação dos trabalhadores concretizou o que Marx e Engels denominam “luta de classes”.

Segundo Marx (1848, p. 47), essa união se deu em face ao desenvolvimento da indústria, de modo que “o proletariado não apenas se multiplica, comprime-se em massas cada vez maiores, sua força cresce e ele adquire maior consciência dela”.

A pressão popular descrita foi responsável por ocasionar profundas mudanças no regime trabalhista em todo o mundo. O neoliberalismo sobrepôs a concepção de Estado Liberal, que pregava a auto regulação da economia, movida por uma “mão invisível”, termo amplamente utilizado por Adam Smith, considerado o pai do liberalismo. A partir de então, passou a ser considerado dever do Estado interferir em questões trabalhistas, impondo limites aos patrões e prerrogativas aos funcionários, a fim de equilibrar a relação entre capitalista e proletário. No Brasil, o Estado Social foi consolidado com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Com efeito, Ricardo Resende (2020) aduz:

Este movimento normativo-regulador, consolidado na primeira metade do século XX, coincide historicamente com o reconhecimento dos direitos humanos de segunda dimensão (direitos sociais) e com o Estado de Bem-Estar Social (*welfare state*), noções estas emprestadas do Direito Constitucional.

Não obstante, a constitucionalização de direitos aos trabalhadores, caracterizado como um mínimo existencial necessário à manutenção da dignidade da pessoa humana não foi capaz de acompanhar integralmente os avanços tecnológicos impulsionados pela globalização, mormente no que diz respeito à organização de trabalho pós-pandemia.

## **2. O AVANÇO TECNOLÓGICO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Indubitavelmente, o salto tecnológico foi imprescindível para conectar o mundo, diminuindo distâncias e aproximando pessoas em todo o planeta, facilitando o tráfego de informações e o aprendizado em locais antes remotos. No entanto, esse fluxo imenso de informações também foi responsável por acelerar a vida cotidiana, colidindo-se, na realidade trabalhista, a esfera privada e a laboral.

O uso de tecnologia no ambiente do trabalho causou, primeiramente, a considerável redução de empregos em face à automatização de procedimentos antes executados por seres humanos. Tal minoração de postos de trabalho teve, como consequências, o acúmulo de funções e a sobrecarga dos funcionários remanescentes. O cansaço físico e mental advindos do ritmo acelerado do fluxo de trabalho, além da necessidade sentida pelos trabalhadores de executar suas atividades no mesmo tempo que uma máquina faria, com o intuito de que não sejam substituídos pela tecnologia, vêm causando severos impactos na qualidade de vida desses trabalhadores. Preceitua Maria José Giannella Cataldi:

As novas tecnologias baseadas no computador aceleram tanto o volume, o fluxo e o ritmo da informação que milhões de trabalhadores estão passando por “sobrecarga” mental e “fundindo-se”. O cansaço físico gerado pelo ritmo acelerado da antiga economia industrial está sendo superado pela fadiga mental provocada pelo ritmo do nano segundo da nova economia da informação. (CATALDI, 2015, pág. 39).

A evolução tecnológica do meio ambiente do trabalho, não mais restrito a um só local, possibilitando a expansão geográfica e flexibilidade de horários para a realização das tarefas, destaque durante a pandemia, evidenciou um outro problema de ordem socioeconômica, constantemente mascarado pela classe dominante: a desigualdade social.

Segundo estudo do Instituto Locomotiva e da consultoria PwC, publicado pelo G1 em março de 2022, mais de 33 milhões de brasileiros ainda não têm acesso à internet. Portanto, a tendência à automatização e ao uso obrigatório de tecnologias para o ingresso no mercado de trabalho agrava a marginalização histórica sofrida pelas classes sociais mais baixas, exploradas em decorrência de sua falta de informação e necessidade de trabalhar para prover o sustento da família.

Esses aspectos impossibilitam, por sua vez, o desenvolvimento profissional dessa classe de trabalhadores, gerando o aumento do trabalho informal e culminando na estagnação salarial dessas profissões, além do crescimento do desemprego em face ao excesso de trabalhadores disponíveis aptos a mesma função. No contexto pandêmico, dados apontam que 30,2% dos trabalhadores em regime de teletrabalho possuíam ensino superior completo.

Decididamente, verifica-se que as novas condições de trabalho não se coadunam com a normativa prelecionada pela Constituição Federal de 1988, que elencou dentre o rol de direitos fundamentais expressos, o direito à saúde no meio ambiente do trabalho<sup>6</sup>,

---

<sup>6</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

priorizando-se a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho<sup>7</sup>. Ademais, a Carta Magna distribuiu, ao Sistema Único de Saúde, a competência de contribuir para a proteção do meio ambiente de trabalho<sup>8</sup>, uma vez considerados ambos, saúde e trabalho, como direitos sociais<sup>9</sup> indissociáveis e inalienáveis.

Entretantes, tal proteção não se efetiva no cenário atual, uma vez que ao se referir à saúde, o legislador constituinte abrangeu, nesse termo, tanto a saúde física quanto a saúde mental.

Conforme disposto no Anuário Sistema Público de Emprego e Renda do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), baseado na Relação Anual de Informações do Trabalho do Ministério do Trabalho, os afastamentos por problemas de saúde relacionados ao ambiente de trabalho contabilizam 181,6 mil casos em 2015, representando o aumento de 25% em dez anos no Brasil. Dentre as três principais causas dos referimentos afastamentos, compreende-se a depressão, na qual está inserida a Síndrome de Burnout.

Por síndrome de Burnout entende-se “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”, conforme redação do Ministério da Saúde (2022).

O termo Burnout foi importado do inglês, sendo “burn” queima e “out” exterior. Essa doença está diretamente ligada ao estresse ocupacional e foi recentemente incluída no rol de Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID) pela Organização Mundial da Saúde (OMS), identificada pelo Código CID-11, definida como “estresse crônico no local de trabalho”. Os sintomas da síndrome incluem cansaço extremo, dores de cabeça, insônia e sentimentos e pensamentos incapacitantes e negativos.

Segundo o levantamento realizado na matéria publicada pelas jornalistas Fabíola Thibes e Cláudia Araújo em julho de 2022, 30% dos profissionais sofrem da Síndrome de Burnout no Brasil e 47,3% dos trabalhadores apresentaram sintomas de ansiedade e depressão durante a pandemia. Desse total, 27,4% apresentam os dois distúrbios ao mesmo

---

<sup>7</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

<sup>8</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

<sup>9</sup> Brasil. Constituição Federal de 1988. Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.



tempo, estando o Brasil em 2º no ranking dos países com trabalhadores acometidos por cansaço excessivo.

### **3. DIREITO DE DESCONEXÃO: RECONHECIMENTO E REGULAMENTAÇÃO**

Esse aumento exponencial nos casos de depressão e estresse ocupacional está intimamente ligado à violação ao direito à desconexão, há muito tempo ventilado por juristas e médicos, mas especialmente em voga após o advento da pandemia e do teletrabalho, regulamentado pelas Medidas Provisórias 927/2020 e 1045/2021.

Aqui é mister ressaltar a diferença entre teletrabalho e *home office*, conceitos que, apesar de empregados de forma sinônima, implicam em concepções distintas. Partindo do material educativo publicado pelo Tribunal Superior do Trabalho, teletrabalho é “a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na idéia de trabalho externo”. O *home office*, por sua vez, considerado por estudiosos como um tipo de teletrabalho, é aquele prestado de casa.

Em ambos os casos, no entanto, é inegável que o uso da TIC (Tecnologia da Informação e Conexão) pelos profissionais ampliou o conceito de trabalho, não mais compreendido em um só lugar, indefinindo-se seus limites e perpetuando-se a abstração dos seus contornos, de modo a autorizar a invasão da esfera pessoal do trabalhador, bombardeado com demandas a qualquer hora do dia, e-mails e mensagens excessivas, telefonemas em fins de semana e após o expediente, sem contar a extensão efetiva e psicológica da jornada de trabalho, uma vez considerando que o lar, ambiente de lazer e descanso, se tornou também o ambiente de trabalho.

Além dos óbices acima descritos, o advento do teletrabalho trouxe junto a preocupação excessiva com o atingimento de metas utópicas e a resolução de tarefas em massa, a fim de “provar” para o empregador que o trabalho está de fato sendo realizado. Apesar de aparente flexibilidade de horários, a vigilância constante aos funcionários também configura importante motivo de estresse e pressão aos submetidos a esse regime de trabalho, tendo em vista a exigência de respostas rápidas e contundentes ao constante acionamento pelos superiores, uma vez que a demora para retorno pode ser lida, pelos últimos, como desídia e não-comparecimento aos deveres impostos pela relação de trabalho.

Sendo assim, a esses trabalhadores se concede a liberdade geográfica, os aprisionando psicologicamente em nome do dever funcional. O trabalhador não mais se desloca até o seu posto profissional, porém, como agradecimento, deve empenhar-se

incansavelmente, sem descansos, produzindo o dobro do esperado para que se sinta seguro e merecedor de estar na sua posição.

Para enfrentar esse fenômeno, a França reconheceu, em 2017, a necessidade de desconexão do trabalho. Tal se deu, precipuamente, em razão dos números alarmantes resultantes de estudos realizados no país, mencionados na matéria da jornalista Ana Teruel, veiculada no Jornal El País, concluindo que:

Na França, mais de um em cada três trabalhadores ativos (37%) admitem que utilizam todos os dias uma ferramenta do trabalho fora do seu horário, segundo estudo recente do escritório Eléas. Ao mesmo tempo, cerca de 12% sofrem de esgotamento no trabalho, conhecido como síndrome do *burnout*, segundo a agência Tecnologia. (TERUEL, 2017).

O direito de desconexão, no Brasil, surgiu com o mesmo objetivo que na França, compreendido como “*l'objectif du droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn out*” (JOURNAL DU NET, 2021). Isto é, o direito objetado busca permitir que os funcionários conciliem adequadamente a vida profissional e pessoal, lutando contra o risco de burnout.

Dispõe Sandro Nahmias Melo sobre a definição e o alcance do direito à desconexão:

O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no "desligamento", na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha. O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas. (MELO, 2017).

Conforme preceituam Lamberty e Gomes, a origem do direito à desconexão se deu com base nos princípios constitucionais, pautados pela dignidade da pessoa humana. Envolve, portanto, todo um contexto histórico-social, cujo caráter protecionista não pode ser dissociado:

Esse é o fundamento do Direito à Desconexão, cuja legitimidade está na aplicação da própria Constituição Federal, sendo um direito que, apesar de não estar expressamente previsto no texto constitucional, é naturalmente extraído da efetividade dos direitos fundamentais e sociais, com respaldo na defesa da dignidade da pessoa humana. (LAMBERTY; GOMES, 2017)

Malgrado o tema seja objeto de maior atenção atualmente, é fato que ainda não se tem, sobre ele, uma regulamentação ampla e satisfatória que possa ensejar uma aplicação direta do direito de desconexão, tampouco sua proteção integral.

O teletrabalho foi inicialmente regulamentado pela Lei nº 12.551/2011, o incluindo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Após, com a reforma trabalhista, foi incluído novo capítulo na CLT, esmiuçando o tema. No entanto, ignorando o posicionamento adotado pela França e todos os argumentos que o basearam, a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, incluiu o infra transcrito § 5º do Art. 75-B na Consolidação das Leis do Trabalho e verdadeiramente afastou do trabalhador o direito à desconexão, ao dispor que, salvo previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho, o tempo de uso de equipamentos telemáticos, ainda que fora do horário de trabalho, não configura tempo a disposição. Autorizando, desse modo, a extenuação da jornada de trabalho para horários irregulares e tomando o tempo que, por disposição constitucional, constitui período destinado ao descanso e lazer do trabalhador.

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2022).

Desta forma, inexiste no Brasil proteção legal ao direito à desconexão. Pelo contrário, na realidade, tendo em vista que há disposição na CLT no sentido de sua violação. Nada obstante, o referido direito vem sendo objeto de discussões judiciais acentuadas, abrindo-se precedentes para o ulterior aprofundamento e disseminação do conceito.

Nesse sentido, vem sendo reconhecida pela jurisprudência pátria a ocorrência de danos morais em face à violação ao direito à desconexão, conforme as ementas abaixo transcritas:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do

empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010285-79.2021.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 04/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1048; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocado Mauro Cesar Silva)

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador, na sua condição humana, se realize pessoal, familiar e socialmente é causadora de uma devastação interior. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais, que se expande também para o meio ambiente laboral, potencializando a produtividade e reduzindo os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão instantânea e permanente, assim como pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais sutil, porém agudamente intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010868-77.2015.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 16/03/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 394; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Luiz Otavio Linhares Renault)

"AGRAVO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A análise da fundamentação contida no acórdão regional revela que a prestação jurisdicional ocorreu de modo completo e satisfatório, inexistindo qualquer afronta aos dispositivos que disciplinam a matéria. Agravo não provido. SOBREAVISO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 428, II, DO TST. O Tribunal Regional evidenciou a conclusão da prova oral, no sentido de que, nos dias destinados ao descanso, o empregado permanecia à disposição do empregador, por meio da utilização de aparelho móvel, atendendo a dúvidas

da empresa, podendo ser chamado a qualquer tempo, se ocorresse algum fato extraordinário, a comparecer ao local de trabalho. Registrou que os elementos dos autos demonstram que, mesmo nos momentos em que deveria estar usufruindo de seu direito constitucional ao lazer e descanso, o obreiro não podia desconectar-se do trabalho. A decisão regional está em harmonia com o disposto o item II da Súmula 428/TST. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo não provido " (Ag-ED-AIRR-100785-76.2016.5.01.0059, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 29/04/2022).

Tal entendimento não é, contudo, consolidado nos Tribunais. Prova disso é a ementa abaixo transcrita, na qual o Tribunal Superior do Trabalho não reconheceu os danos morais pleiteados pelo trabalhador, decorrentes da infringência patronal ao direito à desconexão, com base na ausência de conteúdo probatório satisfatório acerca da efetiva violação de direitos de personalidade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ATIVIDADE DE RISCO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DANO EXISTENCIAL. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA EVIDENCIADA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência (artigo 896-A da CLT). Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do reclamante, o valor fixado no artigo 852-A da CLT (40 salários mínimos). No caso, considerando que valor da causa foi fixado em R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) e que o reclamante pretende a majoração do valor da indenização por danos morais pelo exercício de atividade de risco, o acréscimo de condenação em razão do dano existencial e o pagamento de intervalo intrajornada, cujos valores, somados, superam R\$ 100.000,00 (cem mil reais), é de se concluir que a expressão monetária da pretensão recursal ultrapassa o patamar de 40 salários mínimos, razão pela qual, a transcendência econômica deve ser reconhecida. No mérito, quanto ao intervalo intrajornada, para se chegar a entendimento diverso do TRT, no sentido de que o autor não gozou integralmente do intervalo intrajornada, necessário seria o revolvimento de fatos e provas dos autos, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Quanto ao valor da indenização por danos morais, a jurisprudência do TST se consolidou no sentido de não ser possível, nesta instância extraordinária, a majoração ou minoração do montante atribuído à indenização por danos morais, quando o valor arbitrado não for ínfimo ou exagerado, de modo a se mostrar patente a discrepância, considerando a gravidade da culpa e do dano, tornando, por consequência, injusto para uma das partes do processo. Dessa forma, o valor arbitrado para indenização pelo dano moral ocorrido - R\$ 10.000,00 (dez mil reais) - não se afigura ínfimo, visto que o Tribunal a quo levou em consideração os critérios da razoabilidade e proporcionalidade. Quanto ao dano existencial, a jurisprudência desta Corte Superior vem se consolidando no sentido a imposição de jornada excessiva, por si só, não enseja a presunção de dano moral, com o consequente dever de indenizar, sendo necessária a demonstração, em cada caso, de que tal fato ofendeu os direitos da personalidade, afastando o empregado do seu convívio social e da realização de projetos pessoais, o que não ocorreu no caso. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-1001060-18.2017.5.02.0065,

7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 29/04/2022).  
(grifos nossos)

O aludido avanço verificado nos tribunais pátrios se deu, precipuamente, em virtude da expansão da adoção do regime do teletrabalho, ocasionado pela pandemia. É fato que, em observância às medidas sanitárias de segurança e prevenção da disseminação da COVID-19, especialmente o isolamento social, além da decretação de *lockdown* em alguns períodos mais críticos, as empresas, estabelecimentos e órgãos públicos tiveram que encontrar meios para que seus funcionários pudessem permanecer seguros e, ao mesmo tempo, garantir a continuidade das atividades durante a crise de saúde pública, concorrendo, dessa forma, para a redução do desemprego, da desigualdade social e preservando a economia brasileira, imersa em uma severa crise que perdura até os dias atuais.

Destarte, incontestável é o papel imprescindível assumido pelo teletrabalho em tempos tão desafiadores vivenciados em todo o país, cuja repercussão máxima foi sentida pela classe trabalhadora, na qual as demissões em massa, reduções salariais e instabilidade econômica intensificaram bruscamente a pobreza e o desemprego social.

Entretanto, o fato de que mais de 7,9 milhões de brasileiros tenham ficado em trabalho remoto em 2020, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), não significa que esses empregados também não tenham enfrentado desafios durante a pandemia, conforme asseveramos acima. Inclusive, talvez a equivocada percepção de estabilidade e conforto daqueles em regime de trabalho, incutidas na sociedade em geral, tenha diferido, por tanto tempo, o reconhecimento de prejuízos de ordem mental sofridos por esses trabalhadores e a concretização do direito à desconexão como inerente ao ser humano.

Antes tido como uma interpretação dos dispositivos constitucionais garantidores de direitos aos trabalhadores, tais como saúde, segurança e lazer, o direito a desconexão verdadeiramente tomou novos rumos após o choque tecnológico da pandemia e a alta quantidade de demandas. Sobre o direito a desconexão, com razão apregoam Almeida e Severo:

A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, é garantia tanto para quem trabalha, quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de homens que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente. É uma sociedade sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais. (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Os benefícios logrados da evolução tecnológica foram inúmeros, incontestavelmente. Sem ela, a crise econômica, o desemprego e a desigualdade social alcançariam proporções sem precedentes no país. Tais benesses não excluem, por outro lado, as vicissitudes de ordem mental experienciadas pelos trabalhadores e a necessidade de protegê-los.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em vista dos argumentos apresentados, entende-se que, de fato, o avanço tecnológico representou, no Brasil e no mundo, uma dúplici realidade na qual os mesmos mecanismos que facilitam a comunicação e a execução de tarefas podem, por outro lado, serem responsáveis pela sobrecarga mental de trabalhadores e o desenvolvimento de transtornos psicológicos.

Conforme exposto, ante a ausência de dispositivo legal que busca salvaguardar os direitos à saúde, lazer e descanso conferidos ao trabalhador pela Constituição Federal, bem como pela relutância ao reconhecimento do direito à desconexão por parte dos empregadores, cumulado com a possibilidade de se negociar os limites dessa proteção na relação trabalhista, verifica-se ainda, uma tendência à judicialização desses conflitos, levados à análise somente após produzido o dano à saúde mental.

Não obstante, apesar do direito à desconexão estar sendo cada vez mais debatido e repercutido em todo o país, mormente em razão da pandemia, com a abertura de precedentes e tendência à consolidação jurisprudencial daquilo que se configura como dano à saúde mental do trabalhador, é inegável que a pandemia expôs uma realidade de desemprego e instabilidade laboral que remete para um cenário enraizado de desigualdade social e crise econômica.

O baixo nível de escolaridade e falta de qualificação profissional, responsáveis pelo acúmulo de funções em cargos mais complexos intelectualmente e a disponibilidade de pessoas ociosas, pelo esgotamento de vagas de emprego em cargos técnicos e trabalhos braçais, imbuem na sociedade intensa pressão e perturbação, causadas pela instabilidade e dificuldade em conseguir emprego, levando, também, ao desenvolvimento das síndromes explicitadas. O cenário só piorou com a pandemia e a disseminação do *home office* e do teletrabalho.

Portanto, a proteção ao trabalhador, especialmente na realidade pós-pandemia e de crise econômica, revela-se muito mais necessária e abrangente e, para integralmente satisfazer as demandas sociais, devem ser refletidos e analisados problemas profundos, como o direito à educação e ao mínimo existencial, cujo desrespeito é latente no Brasil.



A inobservância a direitos basilares ensejará na persistência da desigualdade social, impactando diretamente na esfera trabalhista e na saúde mental dos trabalhadores em geral. Proporcionar a esses trabalhadores acesso à internet e às tecnologias, em igualdade de condições e oportunidades entre todos, gera uma real possibilidade de reconhecimento e denúncia de eventuais assédios morais e psicológicos perpetuados pelos empregadores, além de constituir medida de responsabilidade social e requisito imprescindível para o desenvolvimento econômico e cultural que somente um ambiente social provido de educação e bases sólidas pode oportunizar.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 09.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 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 20 ago. 2022.

BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil, 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: 20 ago. 2022.

CONHEÇA as 3 principais causas de afastamento do trabalho. Prolabore, 2017. Disponível em: <<https://pro-labore.com/conheca-as-3-principais-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em 26 de ago. de 2022.

DROIT à la déconnexion: ce que dit le Code du travail. Journal du Net, 2021. Disponível em: <<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-anagement/1201613droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>>. Acesso em 25 de ago. de 2022.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O Direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. Universidade Federal de Santa Maria: Santa Maria, 2017. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2017/6-14.pdf>>. Acesso em 23 aug. 2022.

MAIS de 33 milhões de brasileiros não têm acesso à internet, diz pesquisa. G1, 21 de março de 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/03/21/mais-de-33-milhoes-de-brasileiros-nao-tem-acesso-a-internet-diz-pesquisa.ghtml>>. Acesso em 27 de ago. 2022.

MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista, 1848. Porto Alegre: L&PM, 2009.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n.9, p. 80, ano 2017.

MINISTÉRIO da Saúde. Síndrome de Burnout. Governo Federal, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 26 de ago. 2022.

REDAÇÃO BeerOrCoffee. Estatísticas da Síndrome de Burnout no trabalho remoto: o que você precisa saber. Beer Or Coffee, 2022. Disponível em: <<https://blog.beerorcoffee.com/estatisticas-da-sindrome-de-burnout-notrabalharemoto/#:~:text=30%25%20dos%20profissionais%20sofrem%20da,dois%20dist%C3%BArbios%20ao%20mesmo%20tempo>>. Acesso em 26 de ago. 2022.

Resende, R. Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 23 aug. 2022.

TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. El País, 2017. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html)>. Acesso em: 25 de ago. 2022

TONIN, Pedro Henrique. O mundo do trabalho e o direito à desconexão: discussão para o presente e a preparação para o futuro. Migalhas, 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/351619/o-mundo-do-trabalho-e-o-direito-a-desconexao>>. Acesso em 25 ago. 2022.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. Material Educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho. Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em 24 aug. 2022.

## A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR FRENTE À SÍNDROME DE *BURNOUT*

### *LEGAL PROTECTION OF THE WORKER'S MENTAL HEALTH BEFORE THE BURNOUT SYNDROME*

Rita de Cássia Ezaias<sup>10</sup>  
Jair Aparecido Cardoso<sup>11</sup>

#### RESUMO

O presente estudo objetiva apresentar reflexão acerca da saúde mental do trabalhador diante da Síndrome de *Burnout*, a fim de constatar se a proteção jurídica brasileira é suficiente. Em um primeiro momento, foi realizada uma breve contextualização das transformações ocorridas no mundo do trabalho, as quais ocasionaram a precarização das condições de trabalho e a flexibilização de direitos, bem como o adoecimento mental dos trabalhadores. Para tanto, observou-se a definição de meio ambiente laboral e a inclusão dos riscos psicossociais no referido conceito, bem como a necessidade de preservação desse ambiente para fins de proteção não só da saúde física, mas também da saúde mental. Em um segundo momento e partindo do pressuposto que o direito à saúde do obreiro engloba a higidez mental, o estudo passa a analisar o panorama dos transtornos mentais e sua relação com o trabalho, identificando que se o estresse ocasional não for contido transformar-se-á em crônico. Além disso, observou-se a proteção insuficiente concedida pelo sistema jurídico brasileiro, tendo em vista que o sistema não proporciona um diagnóstico desses riscos, nem promove a adoção de medidas preventivas. Por fim, esse trabalho revela que o estresse crônico pode gerar a Síndrome de *Burnout*. Logo, o agravamento de fatores psicossociais, os quais poderiam ter sido diagnosticados, reflete diretamente na qualidade de vida do trabalhador em razão da poluição labor-ambiental. Para a realização dessa pesquisa, a metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica, com abordagem de conteúdos extraídos de textos normativos, livros, artigos, periódicos, todos relacionados ao tema.

**Palavras-chave:** Saúde mental. *Burnout*. Meio ambiente. Riscos psicossociais.

#### ABSTRACT

The present objective study will present the approach of the mental health of the worker in the face of the Burnout Syndrome, in order to verify the Brazilian protection is sufficient. At first, a brief contextualization of the changes that took place in the world of work was carried out, which led to the precariousness of working conditions and the flexibilization of rights, as well as the mental illness of workers. Therefore, observe the definition of the work environment and the inclusion of psychosocial risks in the concept, as well as the need to preserve this environment for the purpose of protecting not only physical health, but also mental health. In a second moment and part of the work that causes the right to mental health, it encompasses the analysis of the panorama of mental disorders and their relationship with work, identifying that if stress does not contain to transform itself, it is in.

---

<sup>10</sup> Advogada. Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP-Anhanguera. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Bauru - ITE. *E-mail*: <ezaiasrita@gmail.com>

<sup>11</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo - USP. *E-mail*: <jaircardoso@usp.br >

In addition, adequate protection was observed, nor the Brazilian legal system, given that the system does not offer such a diagnosis, promoting the adoption of preventive measures. Finally, this work reveals that stress can generate the Burnout Syndrome Logo, which aggravates the psychosocial factors, directly reflecting on the worker's quality of life, which is the reason for the aggravated workforce. To carry out this review, the methodology used was a bibliographic research, with content approach extracted from normative texts, books, articles, periodicals, all related to the content.

**Keywords:** Mental health. Burnout. Environment. Psychosocial risks.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa apresentar reflexão em torno da higidez mental do trabalhador frente à Síndrome de *Burnout* a partir de um meio ambiente saudável e sustentável que priorize o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais, visto que esse esgotamento profissional decorre de um quadro de estresse crônico não gerenciado. Dessa forma, *Burnout* evidencia um desequilíbrio na saúde mental de indivíduo em razão de um meio ambiente degradante que não protege a vida ao trabalhador e desequilibra a relação de trabalho, fomentando desigualdades sociais.

No primeiro capítulo, apresenta-se uma análise das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e suas consequências, como a precarização das condições de trabalho, o desemprego, flexibilização dos contratos, perda de direitos trabalhistas, os quais promovem insegurança e adoecimento da classe trabalhadora. Nesse contexto, observou-se que a instabilidade das condições de trabalho também pode promover distúrbios mentais em razão de desequilíbrios nesses ambientes, posto que os fatores psicossociais também são incorporados ao conceito de meio ambiente laboral. Assim, essas discrepâncias ambientais repercutem na qualidade de vida e na saúde do trabalhador.

Na sequência e considerando que o direito à saúde compreende a saúde física e mental, o segundo capítulo desse estudo expõe dados estatísticos a respeito de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. Para tanto, evidencia-se que o estresse ocasional precisa ser contido, gerenciado, a fim de que não seja transformado em algo crônico, o qual poderá evoluir para níveis mais graves desencadeantes da depressão e da Síndrome de *Burnout*. Dessa forma, o levantamento desses dados interligados com os fatores de risco psicossociais revela uma proteção deficitária no aspecto da preservação e da prevenção dos ambientes laborais em razão da falta de diagnósticos desses riscos e de avaliações psicossociais.

Atrelado a essas ideias, delinea-se a Síndrome de *Burnout* a partir de estudos, que foram sendo realizados, até chegar-se ao conceito atual, que demonstra a sua estrita relação

com o trabalho. De igual modo, observou-se que a síndrome decorre de um estresse crônico que provoca um esgotamento, um exaurimento da força laboral, tendo em vista a poluição labor-ambiental oriunda dos fatores de risco psicossociais. Dessa maneira, o direito à saúde mental do indivíduo deve primar por uma análise sistêmica que observe o homem em seu todo biopsicossocial para fins de prevenção e proteção,

## **1 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO E SEU MEIO AMBIENTE**

Em primeira análise, observa-se que o trabalho é um dos direitos sociais estabelecidos pela norma constitucional cidadã em razão do Estado Brasileiro ter como um dos seus alicerces o valor social do trabalho. Para isso, estabelece direitos à classe trabalhadora, a fim de reduzir as desigualdades sociais e construir uma sociedade justa.

Nesse sentido, é necessário assinalar que o “trabalho, em uma visão antropológica, pertence à condição originária do homem. Por outro lado, desprendendo-se de sua origem etimológica e em sua ação libertadora, mostra-se como ferramenta eficaz contra a pobreza e torna o homem digno de seu resultado” (CARDOSO, 2015).

Entretanto, o ser humano não pode ter os seus direitos fundamentais cerceados em prol do progresso e do desenvolvimento econômico, haja vista que o Estado, mormente, o Estado Democrático de Direito, deve observar limites para que seja construída uma sociedade justa e igualitária, alicerçada na dignidade humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, os quais constituem fundamentos da República Federativa do Brasil.

De igual forma, Cardoso (2015, p.9) entende que “a proteção do trabalho não pode ser pensada somente por meio de uma lógica dogmática, mas em uma perspectiva dinâmica, que leve em consideração as reais condições do meio ambiente do trabalho”. Sob essa égide, os fundamentos republicanos que irradiam efeitos por todo o texto constitucional, envolvem também o trabalho e o ambiente laboral. Não se admitindo, assim, que os ideais neoliberais sobressaiam no cenário econômico brasileiro em detrimento dos direitos sociais, especialmente dos direitos sociais trabalhistas.

Ainda nesse contexto, observa-se que, na década de 90, as mudanças no mundo do trabalho foram marcadas pela globalização, um processo de expansão econômica, política e cultural em nível mundial, porém, atualmente, o panorama político-econômico brasileiro provoca uma situação ainda mais complexa, alterando a forma de (sobre)viver e trabalhar na sociedade capitalista. Em outros dizeres, o contexto atual apresenta modelos de gestão

cujas metas são produzir cada vez mais em menor tempo possível, sob o discurso de excelência em prol da melhoria contínua. Esses modelos são caracterizados pela precarização das condições de trabalho em razão da perda dos direitos, pela intensificação do trabalho e pela flexibilização por contratações sob modelos de admissão menos formais, além de contribuírem, sobremaneira, para o adoecimento mental dos trabalhadores (PEREIRA *et al.*, 2020).

Portanto, esse quadro oriundo das recentes relações trabalhistas fomenta mais desigualdades patrocinadas pelas relações de poder dominantes, de modo a perpetuá-las na sociedade contemporânea, posto que as crises econômicas intensificam a precarização do trabalho, assim como a elevação do índice de desemprego e a perda de direitos trabalhistas impulsionam a insegurança, o desamparo e o adoecimento dos trabalhadores.

Segundo Cardoso (2015), os valores do trabalho e do capital devem ser compatibilizados com o desenvolvimento econômico, visto que o progresso deve estar alicerçado no respeito à dignidade humana e à dignidade do trabalho. De igual modo, o crescimento econômico deve evoluir sem comprometer o meio ambiente laboral, sob pena de ofensa aos pressupostos da justiça social e da dignidade humana.

Nessa linha de intelecção, percebe-se que, de igual maneira, a fragilização das condições de trabalho estimula distúrbios mentais, demandando a proteção dos ambientes laborais em razão da proposição de trabalho digno envolver os pilares estratégicos da qualidade no emprego e a proteção social do trabalhador. Para Feliciano e Pasqualetto (2019), a preservação desses ambientes deve propiciar a higidez do trabalhador em todas as esferas, impedindo qualquer tipo de risco, seja físico, químico, biológico, ergonômico ou psicossocial, tendo em vista que as questões ambientais laborais são complexas e multifatoriais, devendo ser analisadas a partir de critérios mais amplos e sistêmicos que olhem o indivíduo como um todo.

Atrelado a essa ideia, ressalta-se que a noção de meio ambiente do trabalho é um conceito em construção que, possivelmente, sofrerá alterações em razão do avanço da tecnologia e da ciência. Nesse viés, cumpre frisar que o meio ambiente laboral está inserido no meio ambiente geral, portanto seus conceitos estão interligados, tornando necessário analisar esse primeiramente (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

Com efeito, a lei que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente definiu meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981). Dessa maneira, a norma legal não o vislumbra como um sistema, o qual pressupõe uma relação de interdependência e interconexão entre os elementos coexistentes, nem abrange

as interações psicossociais que afetam o meio ambiente. Logo, a definição legal exige complementação. Nesse sentido, Feliciano e Paqualeto (2019, p. 195) definem que “o meio ambiente pode ser compreendido como um sistema de elementos integrantes que circundam e abrigam todas as formas de vida, inclusive a humana, impactando e sendo impactado por elas (que, aliás, são partes integrantes desse sistema)”.

Além disso, o meio ambiente não inclui somente as dimensões natural, artificial e cultural, como também a dimensão laboral. Assim, a associação do meio ambiente do trabalho às descrições provindas das atribuições do Sistema Único de Saúde (artigo 200, VIII), reforça a incorporação da dimensão ambiental laboral ao bem jurídico ambiental (BRASIL, 1988).

Nessa linha de raciocínio, Maranhão (2020, p. 122) define meio ambiente do trabalho para além dos muros da empresa, apresentando-se como resultado de uma “interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, a organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo”.

Em complemento, Feliciano e Pasqualeto (2019, p. 196) ressaltam a concepção funcional do meio ambiente do trabalho, definindo-o como

o sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicossocial que incidem sobre o homem em sua atividade laboral – o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial)-, esteja este ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (porque, tratando-se de um direito fundamental de terceira dimensão, suas consequências não se circunscrevem ao patrimônio jurídico dos trabalhadores subordinados, embora sejam especialmente importantes nesse caso, dada a natural vulnerabilidade derivada da assimetria contratual e econômica).

Sob essa ótica, o direito à vida, à saúde e à segurança (artigos 5º, *caput* e 6º) são estabelecidos na norma constitucional, assim como o equilíbrio necessário em qualquer ambiente (artigos 23, VI e 225, *caput*). Tais direitos fundamentais são norteados pela promoção da dignidade humana (artigo 1º, III) e o bem de todos (artigo 3º, IV), elementos fundantes desse Estado, por isso é necessário preservá-los. Desse modo, esses direitos também se estendem a todos os trabalhadores com relação ao ambiente laboral, inclusive, porque integram o meio ambiente (art. 200, VIII) independentemente do tipo de relação de trabalho (BRASIL, 1988).

Desse modo, o meio ambiente laboral, sendo parte do meio ambiente geral, deve ser protegido com os mesmos instrumentos, a fim de proporcionar equilíbrio, sustentabilidade e qualidade aos trabalhadores, o que refletirá na qualidade de vida desses indivíduos, assim

como no bem-estar. Nessa esfera, a preservação do meio ambiente do trabalho confere segurança e saúde à classe obreira, como também o respeito à vida - direitos interligados, os quais possibilitam a sustentação do Estado Democrático de Direito para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, as concepções apresentadas pelos autores demonstram que as questões psicossociais também são abrangidas pelo ambiente do trabalho, direcionando a proteção jurídica para a preservação da saúde mental dos trabalhadores, visto que o direito à saúde engloba a higidez física e a mental.

## **2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS**

A clássica construção de meio ambiente do trabalho como “local da prestação de serviço” mostra-se insuficiente, conforme apresentado no capítulo anterior, porque esse ambiente, na verdade, resulta de complexa interação de fatores que pretendem garantir a qualidade de vida do trabalhador não somente com relação à saúde física, mas também frente à saúde mental.

Nesse sentido, o direito à saúde física e mental do trabalhador é protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro, tanto pelo texto constitucional (artigo 7º, XXII), como também pelo teor da alínea “e”, do artigo 3º, da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Tal Convenção foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 1.254/1994, que foi revogado posteriormente pelo Decreto n.º 10.088/2019, mantendo, no entanto, seus efeitos (BRASIL, 1988, 1994, 2019).

Embora seja assegurada higidez mental do trabalhador, os dados oficiais da Previdência Social em pesquisa realizada no ano de 2017, entre os anos de 2012 e 2016, revelam que os transtornos mentais entre os trabalhadores segurados correspondem à terceira causa de afastamento. Tais transtornos são responsáveis por mais de 12% da incapacitação decorrente de doenças, sendo que das dez principais causas de incapacitação, cinco são decorrentes de transtornos psiquiátricos, como a depressão (13%), o alcoolismo (7,1%), a esquizofrenia (4%), o transtorno bipolar (3,3%) e o transtorno obsessivo-compulsivo (2,8%). Ademais, no intervalo supracitado, a concessão de auxílio-doença por acidente ao trabalho em face de transtornos mentais e comportamentais sinaliza que as “reações ao stress grave e transtorno de adaptação” correspondem a 31,05% em 52.974 casos. Já os episódios depressivos equivalem a 27,11% e outros transtornos ansiosos a 21,10%. Dessa maneira, esses três últimos transtornos representam aproximadamente 79% dos afastamentos (BRASIL, 2017; PEREIRA *et al.*, 2020).



Diante de dados ligados ao adoecimento mental dos trabalhadores, a OIT atribui o aumento do estresse relacionado ao trabalho à globalização e aos fenômenos associados, tanto em países em desenvolvimento quanto em países industrializados, como: a fragmentação do mercado de trabalho; a demanda por contratos flexíveis; cortes de empregos, terceirização; contratos temporários; desemprego; aumento da pressão e da carga de trabalho (BRASIL, 2017, p. 24).

De igual modo, a OIT recomenda a prevenção como solução para os riscos psicossociais, associando-os à organização, às condições e às relações laborais. Nesse sentido, propõe aos empregadores: “implementação de medidas para identificação e gerenciamento de riscos coletivos (...); adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção e controle; (...) incentivo ao controle dos indivíduos sobre suas tarefas; melhora na comunicação organizacional” (BRASIL, 2017, p. 30).

Nesse sentido, o supramencionado órgão internacional e a Organização Mundial da Saúde asseveram a relevância dos fatores psicossociais na saúde mental dos trabalhadores, indicando esses riscos como uma das principais preocupações do mundo contemporâneo. Além disso, destacam a importância deles para o desenvolvimento do estresse relacionado ao trabalho (PEREIRA *et al.*, 2020).

Para tanto, o Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2006 apud PEREIRA *et al.*, 2020), da Espanha, considera os riscos psicossociais como

condições de trabalho derivadas da organização do trabalho, para as quais se tem evidência científica suficiente que demonstra que prejudicam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. PSICO porque nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: determinadas características da organização do trabalho.

Em complemento, Briceño (2009 apud PEREIRA *et al.*, 2020, p. 4) define “risco psicossocial como as características das condições e organização do trabalho que afetam a saúde das pessoas através de mecanismos psicológicos e fisiológicos”.

Dessa maneira e perante o exposto, verifica-se que, conseqüentemente, se a diminuição do bem-estar e a percepção de ameaça desencadeada pelos estressores laborais não forem interrompidos, tornar-se-ão permanentes. Logo, o estresse ocasional poderá progredir para um transtorno mais grave, como a depressão ou o *burnout* (PENIDO; PERONE, 2015). Isso mostra a importância de análise mais ampla no que tange os riscos psicossociais, bem como o mapeamento desses riscos por meio de adoção de medidas preventivas, as quais assegurem a higidez mental do trabalhador, a fim de evitar os níveis avançados de estresse no ambiente laboral.

Atrelando-se às ideias já apresentadas, Penido e Perone (2015, p. 503) asseveram que

Além do mais, os ordenamentos jurídicos não oferecem o mesmo tratamento e as mesmas garantias para a proteção dos efeitos adversos provocados pelos transtornos mentais e de comportamento àqueles oferecidos às doenças profissionais e aos acidentes produzidos por causas físicas, por natureza mecânica ou por agentes químicos, biológicos ou cancerígenos. A norma aborda a temática da saúde mental em textos e normas esparsas, regulando cada agente etiológico ou fator de risco psicossocial separadamente. A falta de assimilação de disposições relativas à saúde mental dentro de um corpo normativo coeso de disposições sistematizadas pode responder a vários motivos, senão vejamos.

Dessa forma, os dados estatísticos revelam que o meio ambiente não proporciona saúde e segurança para a classe trabalhadora com relações as questões psíquicas, bem como desrespeita o direito fundamental à vida. Embora haja algumas regulamentações com relação aos fatores psicossociais, essas atendem somente atividades laborais específicas, bem como são utilizadas para critérios de aptidão ou inaptidão médica. Entretanto, não proporcionam a preservação, nem a prevenção em face desses riscos.

Nesse sentido, é relevante consignar que as Normas Regulamentadoras (NRs) números 33 e 35 versam sobre a necessidade de considerar os riscos psicossociais na avaliação da saúde dos trabalhadores, somente para as atividades em alturas e para o exercício de funções em espaços confinados respectivamente (BRASIL, 2006, 2012). Outrossim, a NR 17, a qual sistematiza diretrizes e requisitos que possibilitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, expõe a respeito dos aspectos psicossociais no treinamento e na capacitação de trabalhadores em checkout (BRASIL, 1978).

De fato, isso demonstra a insuficiência da proteção jurídica da saúde mental no trabalho e, conseqüentemente, a necessidade de instrumentos normativos que viabilizem à prevenção dos efeitos adversos das condições de trabalho, por meio de um mapeamento de riscos psicossociais para todas as atividades laborais, assim como a unificação das legislações relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais por meio de um corpo normativo coeso. Além do mais, a proteção jurídica e o mapeamento dos riscos devem ir além de uma avaliação psicológica, mas oportunizar o diagnóstico dos fatores de riscos psicossociais por meio de avaliações que analisem o indivíduo no seu todo biopsicossocial, bem como a adoção de medidas preventivas que acarretem qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que os dados estatísticos expõem a existência de fatores estressores laborais que podem gerar doenças ocupacionais.

Sob essa perspectiva, Penido e Perone (2015, p. 505) sustentam que é necessário uma

visão sistêmica da higidez do ser humano, posto que o homem não pode ser reduzido a um único aspecto e a saúde reúne aspectos subjetivos, objetivos e psicossociais, os quais precisam compor a regulamentação normativa para fins de respeito à vida humana e redução dos riscos inerentes ao trabalho. E ressaltam que “o conceito de saúde mental deve envolver o homem no seu todo biopsicossocial e no contexto psicossocial em que está inserido”.

Diante disso, a legislação laboral brasileira deve corresponder aos fatos e aos anseios sociais, a fim de obter a justiça social e a redução das desigualdades. Nessa esfera, a norma jurídica vem atendendo a proteção do meio ambiente laboral com relação aos riscos físicos, químicos e biológicos, garantido a integridade física dos trabalhadores e deixando de salvaguardar os aspectos psicossociais dos mesmos. Logo, os aludidos dispositivos legais não protegem o indivíduo, em sua totalidade, como também desrespeitam o direito à vida e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio das normas de saúde e segurança no trabalho. Igualmente, a norma deve proteger a classe trabalhadora, diante de critérios objetivos, mas que, conjuntamente, respeitem a subjetividade dos indivíduos e as especificidades das atividades laborais.

### **3 SÍNDROME DE *BURNOUT*: REFLEXO DA DEGRADAÇÃO AMBIENTAL**

O termo *Burnout* foi utilizado pela primeira vez em um estudo de caso de Schwartz e Will publicado em 1953, denominado de “Miss Jones”, o qual narra a problemática de uma enfermeira psiquiátrica desiludida com seu trabalho. Alguns anos depois, Graham Greene realiza, em 1960, uma publicação intitulada de “A burn Out Case”, retratando outro estudo relacionado ao caso de um arquiteto que abandona a profissão em razão de sentimentos de desilusão por ela. Assim, os sentimentos e sintomas identificados por esses profissionais correspondem ao que, atualmente, se conhece como *Burnout* (MASLACH; SCHAUFELI, 1993 apud CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Em meados dos anos de 1970, o termo volta a chamar a atenção da população e da comunidade acadêmica americana, tendo em vista um conjunto de fatores econômicos, sociais e históricos. Naquele momento, os trabalhadores americanos passaram a procurar trabalhos mais promissores e distantes de suas comunidades, a fim de auferir maior gratificação em seu labor, bem como satisfação. Entretanto, esses trabalhos eram mais burocratizados e isolados, desencadeando altas expectativas de satisfação e, conseqüentemente, escassez de recursos para gerenciar as frustrações. De igual modo, outros elementos contribuíram para o aumento de *Burnout*, como o individualismo da

sociedade moderna, o que provocou o aumento da pressão nas profissões de prestação de serviços por seus usuários. Dessa maneira, esses entendiam que os profissionais eram extremamente competentes, possuindo alto nível de autonomia e satisfação no labor, estando motivados pelo sentimento de benevolência. Outro elemento a ser destacado é a sobrecarga funcional dos trabalhadores decorrente da redução de pessoal e de despesas governamentais (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Nesse contexto, em 1974, nos Estados Unidos, o termo é retomado por Herbert Freudnberger, psicólogo nascido em Frankfurt, na Alemanha, que define *Burnout* como “um conjunto de sintomas biológicos, psicológicos e sociais inespecíficos que se desenvolvem na atividade laboral em razão de demanda excessiva de energia, devido à desproporção de esforços realizados e resultados obtidos” (GARCIA; MARZIALE, 2018).

Para tanto, Freudnberger descreveu o fenômeno como um sentimento de fracasso, desilusão e exaustão provocado por um excessivo desgaste de energias e recursos, caracterizado pelo sofrimento do homem em seu ambiente de trabalho atrelado à falta de motivação e ao alto grau de insatisfação. Assim, o termo deriva do inglês, compreendendo aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, atingindo o seu limite, afetando seu desempenho físico ou mental (SANTOS *et al.*, 2017)

Posteriormente, a supramencionada síndrome foi caracterizada como um conjunto de sintomas físicos e psicológicos, composto de três dimensões por Maslach e Jackson:

a exaustão emocional é a perda de recursos emocionais para lidar com o trabalho; despersonalização é o desenvolvimento de atitudes negativas, de insensibilidade e de cinismo com aqueles que recebem o serviço prestado; e, a falta de realização pessoal é a tendência a avaliar o próprio trabalho de forma negativa, associado com sentimentos e avaliações de baixa autoestima profissional” (GARCIA; MARZIALE, 2018, p. 2470).

Em outras palavras, a síndrome possui um conceito multidimensional, a qual gera a perda da capacidade de produção e vigor no trabalho; a criação de bloqueios e sentimentos negativos do obreiro consigo mesmo e com os outros; a avaliação negativa do próprio trabalho, não enxergando o seu esforço e trabalho como algo positivo e causando desconforto e baixa auto-estima no profissional.

Diante do tema proposto, França (1987, p. 197-199 *apud* PENIDO; PERONE, 2015, p. 500) define *Burnout* como uma “síndrome caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho estressante e excessivo. É um quadro clínico resultante da má adaptação do homem ao seu trabalho”. Conseqüentemente, é uma síndrome psicológica decorrente de um processo iniciado pelo estresse crônico relacionado

ao trabalho.

Por isso, o contexto laboral foi alterado por imposição do próprio desenvolvimento econômico, apontando para regulamentações em consonância com essas alterações adversas que atingem a saúde do trabalhador. Nesse sentido, é necessária a adoção de medidas preventivas e regulamentações que promovam investigação e identificação dos fatores estressores, bem como a preservação dos ambientes laborais.

Segundo Garcia e Marziale (2018, p. 2476), existem instrumentos de controle efetivos para identificação inicial do esgotamento profissional. Entretanto, não há evidências sobre como controlar o conjunto de sintomas físicos e psíquicos. Por isso, assevera-se a relevância pela adoção de medidas preventivas.

Nesse viés, observa-se a importância de normas cogentes, as quais estabeleçam a obrigatoriedade nas adoções de medidas preventivas, como a mapeamento de risco nos ambientes de trabalho por meio de análise sistêmica, bem como dos critérios objetivos e subjetivos que devem nortear a proteção em face dos fatores de riscos psicossociais e o todo biopsicossocial do indivíduo, a fim de não se adquirir o estresse crônico no trabalho provocado pelo esgotamento profissional.

Com efeito, essa doença ocupacional decorre de condições de trabalho inadequadas, as quais degradam o meio ambiente laboral, promovendo a poluição labor-ambiental em razão do esgotamento profissional. Ressalta-se que a “Sensação de Estar Acabado (Burnout)” ou “Síndrome do Esgotamento Profissional” estava reconhecida no Código Internacional de Doenças (CID) com o código Z73.0 pela Organização Mundial da Saúde.

Nessa esfera, *Burnout* foi disciplinada no Anexo II do Decreto n.º 3048 de 1999, na parte de “Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados ao Trabalho”, por meio do Decreto n.º 6957 de 2009, que alterou os Anexos II e V do Regulamento da Previdência Social. Esse decreto foi elaborado em razão da Portaria do Ministério da Saúde n.º 1339 de 1999, que instituiu a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho. (BRASIL, 1999, 2009). Portanto, nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro já considerava a exposta síndrome como uma doença ocupacional.

Embora fosse considerada uma doença relacionada ao trabalho, estava prevista na classificação de Problemas relacionados à Organização de seu Modo de Vida. No entanto, a 11ª atualização do Código Internacional de Doenças alterou essa classificação para o código QD85, o qual consiste no Esgotamento, relacionado aos Problemas de emprego e desemprego (CLASSIFICAÇÃO, 2022).

Sob essa égide, observa-se que a referida alteração favorece o reconhecimento de direitos previdenciários. No entanto, isso não impede o adoecimento mental do ponto de

vista da proteção preventiva dos trabalhadores. Aliás, a adoção de medidas preventivas faz parte da observância dos princípios em matéria ambiental. Portanto, a alteração da CID é insuficiente para resguardar a saúde mental no trabalho, visto que não há uma obrigatoriedade de adoção de protocolos quanto ao mapeamento dos fatores de risco psicossociais, nem uma política ambiental laboral para proteger e preservar o meio ambiente do trabalho com relação à saúde mental. Na verdade, nota-se uma elevação de pessoas adoecidas em razão da poluição labor-ambiental e a presença de um esgotamento profissional oriundo, mormente, de um estresse ocasional que poderia ter sido identificado e contornado com políticas ambientais adequadas de desenvolvimento sustentável e de qualidade de vida no trabalho.

Com isso, a proteção jurídica vigente é insuficiente à preservação da saúde mental dos trabalhadores em face da Síndrome de *Burnout*, no que tange à promoção do bem comum, como também ao desenvolvimento sustentável e a valorização da dignidade humana, posto que não há instrumentos específicos para a adoção de medidas preventivas que resguardem o trabalhador desses riscos psicossociais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do tema proposto, observou-se que as doenças ocupacionais relacionadas aos transtornos mentais e de comportamento são provocadas por fatores de risco psicossociais que comprometem o desempenho e a produtividade do empregado acometido pela doença, lesionando diretamente o direito à saúde do trabalhador e o princípio da dignidade humana, pois interferem na qualidade de vida do trabalhador. Nesse contexto, um estresse ocasional, momentâneo, necessita de diagnóstico e avaliação para fins de preservação do meio ambiente e, conseqüentemente, garantia da saúde mental, com o fito de estagnar a possibilidade de progressão para o estresse crônico e esgotamento profissional.

Dessa forma, o estresse crônico contribui para o desenvolvimento de Síndrome de *Burnout*, o qual decorre do agravamento e intensificação dos fatores de risco psicossociais no ambiente do trabalho. Trata-se de uma degradação do meio ambiente. Assim, essa poluição labor-ambiental é incompatível com o direito à vida e os princípios basilares do Estado Brasileiro.

Sob esse prisma, as condições de trabalho estão levando ao adoecimento mental e ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* em razão de uma proteção jurídica insuficiente. A situação fática revela a necessidade da garantia de um meio ambiente laboral seguro e saudável e, conseqüentemente, a proteção à saúde física e psíquica do trabalhador em razão

da proposição de trabalho digno envolver os pilares estratégicos da qualidade no emprego e a proteção social do obreiro.

Por conseguinte, a norma deve proteger a classe trabalhadora por meio critérios objetivos, mas que respeitem a subjetividade do indivíduos, as especificidades das atividades laborais, analisando o ambiente laboral de forma ampla e sistêmica, com o objetivo de restabelecer a igualdade das relações trabalhistas, bem como de equilibrar o desenvolvimento econômico com a construção de ambientes saudáveis e seguros.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 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: 4 mai. 2022.

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: 4 de mai. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 1254, 29 de setembro de 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm). Acesso em: 11 mai. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 3048, de 06 de maio de 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 11 mai. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 6957, de 09 de setembro de 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm). Acesso em: 11 mai. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 11 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora n.º 17 (NR 17)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora n.º 33 (NR 33)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-33-nr-33>. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora n.º 35 (NR 35)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-35-nr-35>. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2022.

CARDOSO, JA. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de informação legislativa: RIL**, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril\\_v52\\_n207\\_p7](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7). Acesso em: 02 mai. 2022.

CARLOTTO, MS; CÂMARA, SG. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSICO**, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 31 ago. 2022.

CLASSIFICAÇÃO Internacional de Doenças. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. Acesso em 10 mai. 2022.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 16, n. 36, p. 191-216, set/dez. 2019. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1556>. Acesso em: 04 mai. 2022

GARCIA, GPA; MARZIALE, MHP. Indicadores de esgotamento profissional em trabalhadores da Atenção Primária à Saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**. 2018; 71 (Suppl 5): 2469-2478. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/JykXxzMmMnZmL8WFd8mC3s/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11 mai. 2022.

MARANHÃO, N. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente de trabalho. In: FELICIANO, GG *et al.*, org. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, v. 5, 2020, p. 119-126.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155 sobre Saúde e Segurança dos Trabalhadores**. Disponível em: Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. Acesso em 10 mai. 2022. [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 05 mai. 2022

ORGANIZAÇÃO Pan-americana de Saúde. Versão final da nova classificação Internacional de Doenças da OMS (CID 11) é publicada. Brasília, 11 fev 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/11-2-2022-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-doencas-da-oms-cid-11-e>. Acesso em: 05 mai. 2022.

PASQUALETO, OQF; SCODRO, CL. O princípio da precaução na jurisprudência do TRT-15. **Revista Laborativa**, v. 9, n. 2, p. 64-82, out/2020. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3292>. Aceso em: 09 mai. 2022.

PENIDO, LO; PERONE, G. Saúde mental no trabalho: esclarecimentos metodológicos para juristas. In: FELICIANO, GG *et al.*, org. (Orgs.) **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, v. 2, 2015, p. 499-506.



PEREIRA, ACL *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista de Saúde Ocupacional**, v. 45, e18, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?lang=pt>  
<https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 02 mai. 2022.

SANTOS, LC *et al.* Síndrome de Burnout em fisioterapeutas: um revisão sistemática. **Revista Pesquisa Em Fisioterapia**, v. 7, n.1, p. 103–114. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/fisioterapia/article/view/1099>. Acesso em: 31 ago. 2022.

# ABORDAGEM DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS RURAIS NO BRASIL À LUZ DA TEORIA DA INTERSECCIONALIDADE

## *APPROACHING VIOLENCE AGAINST RURAL WORKING WOMEN IN BRAZIL IN THE LIGHT OF THE THEORY OF INTERSECTIONALITY*

Andréia Chiquini Bugalho<sup>12</sup>

Taciana Cecília Ramos<sup>13</sup>

### RESUMO

No Brasil, quando se trata de mulheres trabalhadoras rurais, as situações de violência se potencializam devido ao precário ambiente de trabalho, a maciça presença masculina, e ausência de recursos de segurança e proteção. Prezando por essa relevância temática social, este trabalho se justifica e tem como objetivo geral perscrutar a relação da violência praticada contra mulheres trabalhadoras rurais no País levando-se em conta a teoria da interseccionalidade. O problema de pesquisa é: em que medida os fatores interseccionais afetam a vida das mulheres trabalhadoras rurais no Brasil, em especial no aspecto de violência contra elas? Partindo do método dedutivo, de técnica estatística, compilação e revisão de material acerca do assunto proposto, notou-se, como resultado desta análise, que ocorreu uma significativa evolução legislativa para a proteção das mulheres trabalhadoras rurais brasileiras; porém, é necessário aperfeiçoar os mecanismos práticos de condições mínimas com o objetivo de minimizar a violência, o que perpassa por uma análise dessa vivência à luz da teoria da interseccionalidade. Infere-se, assim, que a edição de leis protetivas é importante, contudo não afasta a necessidade de adoção e efetivação de políticas públicas, para a efetivação e implementação à melhoria de condições de vida, proteção e segurança da classe trabalhadora rural.

**Palavras-chave:** Violência contra mulher. Trabalhadora rural. Interseccionalidade.

### ABSTRACT

In Brazil, when it comes to rural women workers, situations of violence are exacerbated due to the precarious work environment, the massive presence of men, and the absence of security and protection resources. as a general objective to scrutinize the relationship of violence practiced against rural women workers in the country, taking into account the theory of intersectionality. The research problem is: to what extent do intersectional factors affect the lives of rural women workers in Brazil, especially in terms of violence against them? Starting from the deductive method, statistical technique, compilation and review of material on the proposed subject, it was noted, as a result of this analysis, that there was a significant legislative evolution for the protection of Brazilian rural women workers;

<sup>12</sup> Professora do Curso de Direito da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FDRP/USP. Membro dos grupos de pesquisa: GPCeT (UNAER/RP), GEDTRAB (FDRP/USP) Núcleo TADT (FD-USP/SP). E-mail: andreiabugalho@gmail.com

<sup>13</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário na Atualidade pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: taciana.ramos@ufu.br.

however, it is necessary to improve the practical mechanisms of minimum conditions in order to minimize violence, which involves an analysis of this experience in the light of the theory of intersectionality. It is inferred, therefore, that the enactment of protective laws is important, however, it does not remove the need to adopt and implement public policies, for the effectiveness and implementation of the improvement of living conditions, protection and safety of the rural working class.

**Keywords:** Violence against women. Rural worker. Intersectionality

## INTRODUÇÃO

É cediço que o Brasil é um país de tradição latifundiária e com crescimento exponencial do setor agropecuária. Neste setor, historicamente, houve grande inclusão de mão-de-obra feminina, que vem, desde a década de 80 sobretudo, integrando movimentos sociais rurais que buscam a eliminação de violência e opressão. Considerando a relevância dessa perspectiva, o presente trabalho se justifica e tem como objetivo geral perscrutar a relação da violência praticada contra mulheres trabalhadoras rurais no País a partir da teoria da interseccionalidade, que, entre os exponenciais teóricos, tem a estudiosa estadunidense Kimberlé Crenshaw.

O problema da presente pesquisa está centrado na seguinte indagação: em que medida fatores interseccionais afetam a vida das mulheres trabalhadoras rurais no Brasil, em especial no aspecto de violência contra elas?

A hipótese inicial deste estudo é a de que ocorreu uma significativa evolução legislativa tanto no Brasil quanto na comunidade internacional para a proteção dos direitos e das garantias das mulheres, enfatizando neste estudo as mulheres trabalhadoras rurais brasileiras; porém, é preciso aperfeiçoar os mecanismos práticos de condições mínimas para uma vida com menos violência e opressão, o que perpassa por uma análise dessa vivência à luz da teoria da interseccionalidade.

O método de abordagem utilizado nesta pesquisa será o dedutivo, com técnica de pesquisa bibliográfico-doutrinária, empregando a revisão da literatura sobre o tema. Foi utilizada, igualmente, a técnica estatística, a partir da análise de dados com vistas a se obter um resultado mais concreto da situação das mulheres trabalhadoras rurais no Brasil.

A pesquisa bibliográfica se fundamentará na análise dos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no âmbito do Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos, bem como do Sistema Interamericano de Direitos Humanos e da legislação brasileira aplicável ao caso, com destaque à previsões da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, assim como o uso de demais fontes de bibliografia pertinentes.

Passada essa exposição de metodologia, detalha-se a forma de estruturação desse estudo, calcada em seus objetivos específicos, que se principia com a relação das normas jurídicas existentes na comunidade internacional e no País, partindo do texto constitucional, acerca dos direitos das trabalhadoras rurais e a legislação contra a violência de gênero – Lei nº 11.340/2006. No tópico seguinte, é tratado o histórico de lutas e pautas de reivindicações desse grupo em específico, para melhor contextualização das demandas dela.

Depois, há um tópico para enunciar algumas políticas públicas brasileiras existentes para prevenção e punição da violência contra a mulher, com direcionamento para a mulher que vive no campo. Por último, é apresentada a teoria da interseccionalidade para fins de observação da aplicabilidade desta na discussão das origens dos problemas de violência contra as mulheres que trabalham nas zonas rurais brasileiras.

## **1. AS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS E DE TRATADOS INTERNACIONAIS SOBRE OS DIREITOS DA MULHER NO BRASIL E A COIBIÇÃO DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO PELA LEI Nº 11.340/2006 (LEI “MARIA DA PENHA”)**

A Constituição Federal de 1988 prevê como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º) a cidadania (inciso II), a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), o que embasa, entre outras tutelas, a proteção da trabalhadora rural brasileira (BRASIL, 1988).

Alinham-se a essa proteção, igualmente, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil estampados no art. 3º, que, em termos constitucionais, são “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, inciso III) e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º inciso IV) (BRASIL, 1988).

Juntamente com essas disposições, a Constituição Federal de 1988 estabelece o princípio da igualdade entre mulheres e homens (art. 5º, I), bem como equipara os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, incluindo a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (art. 7º, inciso XX) (BRASIL, 1988).

Ainda em sede constitucional, o art. 170 estabelece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos “existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observando, entre outros princípios, a redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII), previsão esta que se envolve com a temática que aflige muitas mulheres trabalhadoras rurais (BRASIL, 1988).

Obedecendo os trâmites do art. 5º, §3º, da Constituição Federal de 1988, foi editado o Decreto nº 1.973, de 01 de agosto de 1996, que promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Segundo conceito apresentado no artigo 1 da referida Convenção, violência contra a mulher é “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher”, considerando tanto na esfera pública como na esfera privada (BRASIL, 1994).

Ainda de acordo com o artigo 2 da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - "Convenção de Belém do Pará:

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras turmas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra. (BRASIL, 1994)

Conforme art. 5º da Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006 (“Lei Maria da Penha”), configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial, seja no âmbito da unidade doméstica, da família ou em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação, independente da orientação sexual da vítima (BRASIL, 2006).

A mesma legislação brasileira reitera que a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos. São espécies de violências contra as mulheres, nos termos do art. 7º da “Lei Maria da Penha”:

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (Redação dada pela Lei nº 13.772, de 2018)

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

A mencionada Lei inequivocadamente representou avanços para o combate à violência contra a mulher que vive no campo e na cidade. Porém, falta melhor alcance desse regramento na vida da mulher que habita o ambiente rural. Essa ausência de maior efetividade nesse aspecto deve consistir em uma das reivindicações legítimas que vem sendo travadas pelas trabalhadoras rurais no decurso dos anos, como se verá adiante.

### **1.1 Diretrizes legislativas relevantes para a proteção do trabalho da mulher**

No contexto laboral, a Organização Internacional do Trabalho - OIT (Declaração de Filadélfia) preconiza em seu preâmbulo “a proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres”, dada a extrema importância do tema, principalmente na época de sua promulgação (OIT, 1946). A Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, conforme expresso em seu artigo 2º:

(...) defendendo métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. (BRASIL, 1957)

Frisa-se que na referida Convenção que existem orientações para aplicação de princípios que defendem a igualdade de remuneração entre os gêneros. Já a Declaração Sociolaboral do Mercosul, nos termos do Tratado de Assunção, traz, em seu artigo 3º, a

indubitável garantia de igualdade entre gêneros: “Os Estados Partes comprometem-se a garantir, mediante a legislação e práticas trabalhistas, a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens” (BRASIL, 2015).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), também preconiza garantias de igualdade entre os gêneros. Essa compreensão é extraída da seguinte disposição do artigo 3º do aludido documento: “Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto” (BRASIL, 1992). Ademais, tem-se a seguinte garantia no artigo 7º, i, do PIDESC:

Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; (BRASIL, 1992)

No plano legislativo brasileiro, a empregada rural tem seus direitos regulamentados em lei própria (Lei nº 5.889/1973), no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e em alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Esse diploma legal apresenta, em seu Capítulo III especialmente, as normas de proteção do trabalho da mulher.

Recentemente, o artigo 384 da CLT, que previa um intervalo de 15 minutos de descanso às mulheres em caso de prorrogação de horário normal, foi extirpado da legislação trabalhista pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e posteriormente discutido em Recurso Extraordinário, sob alegações de que a referida legislação viola os princípios constitucionais de igualdade entre homens e mulheres e o princípio da isonomia.

Há de se trazer à tona que o intervalo citado se trata de uma norma de ordem pública, que tem como base a proteção à saúde e a higidez física da trabalhadora, uma vez que a capacidade intelectual entre os gêneros não afasta a diferença biológica/fisiológica entre os sexos.

Fato é que está evidente a ampla e historicamente elaborada proteção legislativa aos trabalhadores rurais, mormente às mulheres que trabalham nos campos e nas florestas. O grande desafio, como dito alhures, é o de efetivar a proteção, assegurando um ambiente de trabalho seguro, situação que já vem sendo vindicado por esses grupos ao longo dos anos, conforme será alinhavado no próximo tópico.

## **2. ENFRENTAMENTOS DAS MULHERES TRABALHADORAS RURAIS BRASILEIRAS PERANTE A VIOLÊNCIA DE GÊNERO E PRINCIPAIS DEMANDAS**

A evolução histórica, elucidada em lentas marchas a construção histórica dos direitos das mulheres trabalhadoras rurais no País. Segundo dados, o período de luta coletiva pelo reconhecimento do trabalho das mulheres se inicia na década de 1980. Um conjunto de eventos e de reivindicações das mulheres no mundo, no Brasil e, em específico, no estado do Ceará entre 1974 a 1985, alcançou o campo e marcou o percurso das mulheres rurais (SALES, 2007, p. 437- 438).

Datam dessa época as conferências mundiais, a aprovação da Década da Mulher (1975–1985) e a instalação do Ano Internacional da Mulher em 1975, que consistiram em acontecimentos impulsionadores na luta pelos direitos das mulheres (SALES, 2007, p. 437-438).

Ainda conforme estudiosos dessa temática, a década de 1980 foi caracterizada pelos primeiros encontros de mulheres trabalhadoras rurais brasileiras, “demonstrando que a construção de suas demandas e de sua organização de frente de luta começam também a se fortalecer a partir desse período” (LOZANO, 2017, p. 89).

Em 1979, ocorreu o I Encontro Feminista, sediado em Fortaleza, no Ceará. No ano de 1981 foi realizada a 1ª Reunião de Mulheres na Liderança da Federação dos Trabalhadores na Agricultura no Rio Grande do Sul (FETAG-RS), que se tornou a Reunião Anual de Mulheres na Liderança da FETAG-RS.

Nos anos de 1984 e 1985 aconteceram, respectivamente, a 1ª Reunião Oficial do Movimento das Trabalhadoras Rurais do Sertão Central (Pernambuco) e o 1º Encontro Estadual de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Rio Grande do Sul. O primeiro evento citado marcou a criação do Movimento da Mulher Trabalhadora Rural do Sertão Central.

Deere (2004) declarou que foi também a partir desse congresso que a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) reconheceu que as trabalhadoras rurais sofriam problemas específicos de discriminação, principalmente nos salários, e começou a instruir sindicatos municipais a incentivarem a participação de mulheres e treiná-las para ocuparem posições de liderança (DEERE apud LOZANO, 2017, p. 91).

Segundo a autora, elas também foram encorajadas a declararem que sua profissão era de mulher trabalhadora rural, tanto como meio para evidenciar sua condição de classe, como para facilitar sua incorporação aos sindicatos e ter acesso a benefícios de previdência social (DEERE apud LOZANO, 2017, p. 91).

Foi também em 1985 que houve o 2º Encontro do Movimento Sem Terra (MST) com pautas sobre as mulheres. Nesse ínterim, cumpre alinhar a seguinte síntese de c



A primeira metade da década de 1980 presenciou então conferências nacionais de trabalhadoras rurais que discutiam principalmente a questão da sindicalização dessas mulheres, assim como o aumento da participação delas dentro do movimento sindicalista (e também do MST), da paridade salarial com homens e da importância de ocuparem posições de liderança. Nesse período começaram também a aparecer a importância do reconhecimento enquanto trabalhadoras e do direito à terra. (LOZANO, 2017, p. 91-92)

Registra-se que, em 1986, foi promovido o 2º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT), na capital do Rio de Janeiro, ocasião na qual se organizou a Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora e foi mobilizada uma caravana de mulheres trabalhadoras rurais de vários estados até Brasília com o intuito de se exigir do governo o reconhecimento da profissão de trabalhadora e a extensão de todos os direitos previdenciários a elas.

Nota-se, destarte, que, após 1985, surgiram várias conferências com o objetivo de reivindicar direitos constitucionais e previdenciários para as mulheres trabalhadoras, tendo pautas de combate a todas as formas de discriminação e distinções de direitos entre gêneros. Na segunda metade da década de 1980, tais como a luta pelo reconhecimento da profissão de trabalhadora, a organização das mulheres rurais dentro do movimento sindical rural, a distribuição de terras da reforma agrária para mulheres chefes de família e a titulação conjunta de terras da reforma agrária para casais, além de questões como a dupla jornada de trabalho e a liberdade sexual feminina (LOZANO, 2017, p. 93-94).

Na década de 1990 outros eventos dessa natureza pululavam Brasil afora: em 1991 teve o 5º Congresso da CONTAG em Brasília, no Distrito Federal, o primeiro Congresso realizado após a Nova Constituinte de 1988, no qual assuntos como a ampliação da reforma agrária e da titularidade da terra para mulheres, assim como a titularidade conjunta com maridos ou companheiros, foram centrais nos debates (LOZANO, 2017, p. 93-94).

No mesmo ano foi realizado o 2º Encontro de Mulheres Trabalhadoras da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em Botucatu, São Paulo, que focou na implementação dos benefícios da aposentadoria para mulheres trabalhadoras rurais, no reconhecimento da profissão delas e na reivindicação dos nomes das mulheres nos títulos de terra da reforma agrária (DEERE apud LOZANO, 2017, p. 93-94).

É digna de nota a ocorrência do 1º Encontro Interestadual de Quebradeiras de Coco Babaçu em 1991, que reuniu trabalhadoras dos estados do Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia na cidade de São Luís, no Maranhão, e foi o germe do Movimento Interestadual das Quebradeiras de Coco Babaçu – MIQCB (LOZANO, 2017, p. 94).

Outro evento relevante pelas lutas dos direitos das mulheres trabalhadoras rurais foi a Articulação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais (ANMTR), assim detalhada nos estudos:

Em 1995, em Jundiá (SP), aconteceu a Articulação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais (ANMTR), encontro que reuniu mulheres de 17 estados, tomando como resoluções ações para assegurar, na prática, os direitos adquiridos na Constituição e para coordenar mobilizações em torno de um tema no dia 8 de março, Dia Internacional da Mulher. Segundo Deere (2004), a ANMTR teve como primeira atividade uma campanha nacional para obter os documentos oficiais para as mulheres trabalhadoras rurais sob o slogan ‘Ter documentos pessoais e os dos trabalhadores é um passo na conquista por nossa cidadania’ (LOZANO, 2017, p. 95).

Em 1995, teve o 6º Congresso da CONTAG, em Brasília, no Distrito Federal, evento em que a CONTAG aprovou sua filiação à CUT e criou a Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais (CNMTR), passando sua coordenadora integrar a diretoria da Confederação com direito a voz e voto (LOZANO, 2017, p. 95).

Nesta oportunidade foi lançado o documento “Grito da Terra Brasil”, cujo teor versava sobre reivindicações do movimento sindical rural, acusador do modelo brasileiro de desenvolvimento rural excludente em relação à população do campo, “os alarmantes índices de violência e impunidade contra a população rural brasileira e a ausência de políticas públicas voltadas para essa população” (LOZANO, 2017, p. 95). Na esteira de considerações dessa autora, ainda:

A década de 1990 vivencia então conferências nacionais que além de pautar a necessidade de uma maior ampliação da reforma agrária e da titularidade da terra para mulheres, ou conjuntamente com maridos ou companheiros, reafirmou a importância do reconhecimento, por parte do movimento sindical, da profissão de trabalhadora rural, assim como do trabalho executado pelas extrativistas no país. Entrou ainda na agenda dos movimentos de mulheres trabalhadoras rurais brasileiras a questão da implementação dos benefícios da aposentadoria para essas mulheres, assim como a necessidade de criação de ações afirmativas como medidas para corrigir as desigualdades entre os sexos no movimento de trabalhadores/as rurais do país. Foram também pautadas ações para assegurar os direitos adquiridos na Constituição de 1988, a importância de garantir documentos oficiais para as mulheres rurais, a impunidade contra crimes contra a população rural brasileira e a implementação de políticas públicas voltadas para essa população (LOZANO, 2017, p. 96).

Passando para os anos 2000, a Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais (CNMTR) da Contag coordenou a 1ª Marcha das Margaridas, reunindo 20 mil trabalhadoras rurais em Brasília, levando a questão da violência para a pauta de reivindicações do movimento (CONTAG, 2009, p. 39)

Em 2001, ocorreu a I Ação Internacional da Marcha Mundial de Mulheres (MMM) – Fórum Social Mundial (FSM) – Pão e Rosas, em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul (LOZANO, 2017, p. 96). Já em 2002, no Rio de Janeiro, ocorreu o 1º Encontro Nacional de Agroecologia (I ENA), que acabou possibilitando, como consequência, a fundação da Articulação Nacional de Agroecologia (ANA) nesse mesmo ano (LOZANO, 2017, p. 97).

Em 2003, cerca de 40 mil mulheres se reuniram na 2ª Marcha das Margaridas e pautaram novamente “o combate à violência sexista e a punição para os agressores” (CONTAG, 2009, p. 40). No ano seguinte, aconteceu a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (I CNPM) - Brasília/Distrito Federal. Em 2005, em São Paulo (SP), aconteceu a II Ação Internacional da Marcha Mundial de Mulheres (MMM), momento em que foi redigida a Carta Mundial das Mulheres para a Humanidade, propondo alternativas econômicas, sociais e culturais para a construção de um mundo baseado nos princípios da igualdade, liberdade, justiça, paz e solidariedade entre os povos e seres humanos em geral, respeitando o meio ambiente e a biodiversidade (LOZANO, 2017, p. 100).

Em 2007, 50 mil mulheres estiveram em Brasília para, novamente, exigir políticas públicas de combate à violência, entre outras reivindicações, o que culminou na criação do Fórum Nacional de Elaboração de Políticas para o Enfrentamento à Violência contra as Mulheres do Campo e da Floresta supracitado neste trabalho. Também em Brasília ocorreu o 10º Congresso da CONTAG em 2009, evento em que foi criada a Secretaria de Mulheres da CONTAG (CONTAG, 2009, p. 40).

A Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento do Ministério do Trabalho do Brasil passou a contar com representação das trabalhadoras rurais, mediante atuação do CNMTR/CONTAG, nesse período, o que contribuía para a discussão dos direitos e melhorias para o trabalho decente, mormente das assalariadas rurais (CONTAG, 2009, p. 40).

Resumindo as ideias e as finalidades da movimentação das mulheres rurais nesse período:

As marchas e conferências ocorrida na década de 2000 possibilitaram que diversas organizações feministas, movimentos de mulheres e centrais sindicais se articulassem, pautando fortemente a incorporação da agroecologia, o reconhecimento das mulheres enquanto trabalhadoras na agricultura; a necessidade de reforma agrária e de acesso à terra para as mulheres, além da ampliação dos seus direitos trabalhistas e da implementação por mais políticas de saúde e educação. Essas mobilizações também colocaram em relevância a importante de ampliar o acesso das mulheres a políticas produtivas, políticas de preservação ambiental e de combate à violência contra as mulheres no meio rural. (LOZANO, 2017, p. 100)

Restaram claras, desta forma, a sempre presente e contínua luta histórica das mulheres rurais por melhores condições de vida e de trabalho. Sob essa ótica, percebe-se que o combate à violência, e a proteção da mulher rural parece estar condicionada a políticas públicas que proporcionam efetividade, e concretização de segurança e dignidade. Este ponto será especialmente abordado no tópico adiante.

### **3. ALGUMAS POLÍTICAS PÚBLICAS BRASILEIRAS EXISTENTES PARA PREVENÇÃO E PUNIÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**

Demonstrou-se até o momento a formulação histórica de normativas favoráveis tanto à proteção da mulher na seara trabalhista quanto em suas integridades física e psicossocial, na prevenção ou punição de violências cometidas contra elas. Outro aspecto importante para essa tutela, por conseguinte, é a de elaboração de políticas públicas que efetivem as jusgarantias desse grupo em específico.

Uma das iniciativas pioneiras do Governo Federal referente à gênero no que diz respeito a políticas públicas foi a criação do CNDM – Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, criado em 1985 no âmbito da abertura política do Brasil. Este Conselho foi, a princípio, vinculado ao Ministério da Justiça e passou por determinadas alterações. A modificação mais significativa foi a criação, em 2003, da SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres, à qual o CNDM passou a estar atrelado (HEREDIA; CINTRÃO, p. 17).

Ocorreu em 2003, outrossim, a criação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, por meio da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. No que tange à defesa das trabalhadoras rurais, foi criado o Fórum de Elaboração de Política para o Enfrentamento à Violência contra as Mulheres do Campo e da Floresta, resultado da mobilização da Marcha das Margaridas, “cujo objetivo é formular e debater propostas de políticas públicas relacionadas à realidade das trabalhadoras rurais” (CONTAG, p. 20).

Em 2007 foi firmado o Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, com o escopo de envolver governos estaduais e municipais nas ações da política nacional. Também vem sendo abastecida a Rede Integrada de Atendimento às Mulheres em Situação de Violência, com os seguintes serviços e equipamentos: Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (Deam); Defensorias Públicas de Mulheres; Centros de Referências de Atendimento às Mulheres em Situação de Violência; Casas-Abrigo; Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; Ouvidorias; Atuações da Polícia Civil e da Polícia Militar e Central de Atendimento à Mulher (Ligue 180).

É inegável a essencialidade dessas estruturas institucionais em prol dos direitos da mulher no Brasil. Mas é igualmente importante compreender que tais órgãos e mecanismos

são insuficientes e não efetivos sem o devido investimento de recursos financeiros para seu funcionamento e manutenção.

Nessa vertente, convém repensar sobre elementos culturais como o machismo, o racismo e o patriarcado, arraigados em um histórico de Nação permeado por várias desigualdades sociais, políticas e econômicas que podem, como será descrito a seguir, afetar as qualidades de vida e de labor das mulheres trabalhadoras rurais, resultando em práticas de violência e machismo.

#### **4. A TEORIA DA INTERSECCIONALIDADE COMO REFERENCIAL TEÓRICO IMPORTANTE NA INTERPRETAÇÃO DO FENÔMENO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER TRABALHADORA RURAL BRASILEIRA**

Segundo dados da Comissão Pastoral da Terra (CPT), entre 2011 e 2020 foram registradas 77 tentativas e 37 assassinatos de mulheres por conflitos fundiários e ambientais, além de agressões, ameaças, estupros e outros crimes de violência contra a mulher (BRASIL, 2021).

Laeticia Jalil, representante da Campanha pela Divisão Justa do Trabalho Doméstico, apresentou dados de pesquisa feita com 1.600 mulheres rurais do Nordeste sobre os reflexos da pandemia: 78% disseram que a violência aumentou; 65% responderam que conhecem mulheres que foram violentadas durante o período de isolamento social; e 82% dizem que assumiram sozinhas todo o trabalho doméstico e de cuidados (BRASIL, 2021). Nas palavras de Sônia Coelho, representando a Marcha Mundial das Mulheres:

Esta violência é acentuada pela expansão do agronegócio e das mineradoras, somada às condições desiguais que vivem as mulheres do campo, com menos acesso à educação, baixa escolaridade, restrição à titulação de terras, falta de autonomia econômica, restrição ao acesso a insumos e crédito e desvalorização do seu trabalho. (BRASIL, 2021)

Ocorre que as desigualdades de gênero na zona rural brasileira estão inseridas em um contexto de outras desigualdades sociais, construídas de forma histórica entre as populações rural e urbana, assim como na comparação entre as diferentes regiões do País (HEREDIA; CINTRÃO, 2006, p. 2).

Embora a escassa produção de dados sobre a relação raça e espaço urbano/rural, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 1992 e 2002 já apontavam que a população parda e negra é proporcionalmente maior nas zonas rurais e nas regiões Norte e Nordeste do Brasil (HEREDIA; CINTRÃO, 2006, p. 2) - regiões geográficas estas que apresentam os piores indicadores sociais.

Considerando, portanto, as condições históricas de trabalho das mulheres negras, pode-se concluir que as desigualdades de raça e de etnia se somam às desigualdades entre rural e urbano, no âmbito das divergências regionais. Nesse sentido, ainda, cabe a seguinte ponderação:

Assim, a análise das desigualdades e das condições de vida das mulheres rurais deve levar em conta as **péssimas condições de vida e de acesso a políticas públicas nas zonas rurais**, especialmente nas regiões mais pobres do país, que afetam sobremaneira as mulheres rurais, aprofundando ainda mais as desigualdades específicas de gênero. (HEREDIA; CINTRÃO, 2006, p. 2 - grifo nosso)

Tais condições e a falta de acesso destacada acima se relacionam com o passado histórico brasileiro, marcado pelo colonialismo de exploração, de monoculturas latifundiárias, com uma sociedade escravocrata, racista e patriarcal. Desse modo, a divisão sexual e racial do trabalho combinada a eixos dinâmicos de opressão estão tradicionalmente ligados às trabalhadoras rurais - e esse cruzamento/sobreposição de gênero, raça e classe, característico do conceito de interseccionalidade, é evidente.

Essa noção de interseccionalidade foi desenvolvida especialmente a partir da década de 1980, com trabalhos feministas estadunidenses e ingleses, com destaque para os trabalhos da norte-americana Kimberlé Crenshaw (2002). Esse conceito tende a misturar a presença de formas múltiplas e articuladas de opressão, tais como a pobreza, o racismo e o gênero. A ideia da interseccionalidade parte do pressuposto, então, de que “as opressões são múltiplas e complexas e não é possível compreender as desigualdades quando se analisa uma variável isoladamente” (BIROLI; MIGUEL, 2015, p. 27).

Crenshaw ponderou que a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação (CRENSHAW apud. SILVEIRA, 2013, p. 81). Crenshaw propôs a existência de eixos de poder definidos pelo patriarcado, pelo racismo e pela luta de classes. Esses elementos compõem a imagem de um cruzamento de avenidas, no qual o fluxo dos tráfegos define a multiplicidade de opressões às quais as pessoas vivem.

A partir dessa perspectiva, pode-se entender que os sistemas de dominação são múltiplos e não atingem os indivíduos de forma isolada. Há uma espécie de interseção, como ocorre em uma via de trânsito, na qual racismo, sexismo e classe social de maneira conjunta restringem ou potencializam as trajetórias das pessoas e constituem instituições, políticas e teorias que influenciam suas existências (CRENSHAW, 2002).

Percebe-se, assim, que historicamente as mulheres negras (e pardas - considerando o recorte do perfil comum das trabalhadoras rurais brasileiras) no Brasil costumam ser

obreiras com baixa remuneração, não raramente afastadas das políticas de bem-estar social e vivenciam com isso as opressões de gênero, raça e classe de forma concomitante (COLLINS apud FONSECA, 2021, p. 237).

Para Kimberlé Crenshaw, é preciso se atentar a todas as desigualdades que favorecem as vulnerabilidades particulares que as mulheres experimentam a fim de garantir que todas elas possam ser beneficiadas por direitos. Nessa perspectiva, é importante criar mecanismos que busquem “articular e/ou responder às necessidades das mulheres marginalizadas antecipassem as várias formas pelas quais as vulnerabilidades de raça e de gênero podem se entrecruzar” (CRENSHAW, 2002, p. 174).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade de vida da mulher trabalhadora rural no Brasil mostra-se bastante árdua e digna de proteção jurídica. Em termos de criação legislativa, muito tem sido feito, porém é necessário que as associações ou sindicatos de trabalhadores rurais se fortaleçam e militem constantemente por pautas femininas, bem como, implementação de políticas públicas contra a opressão, violência, e efetivação de igualdade de gênero.

Isto porque políticas públicas contribuem para o fortalecimento, para a autonomia e o pleno desenvolvimento das mulheres que vivem no campo e na floresta, afastando, entre outros fatores, a dependência econômica que serve para mantê-las em eventuais situações de violência.

O estudo da teoria da interseccionalidade aponta para a correlação ou intersecção de variados fatores que auxiliam na ocorrência de práticas violentas contra as mulheres no campo – machismo, racismo, patriarcado, gênero, cor e condições socioeconômicas, embutido nos encaminhamentos possíveis ora detalhados, pode ser uma via de diminuição das transgressões de direitos humanos que as trabalhadoras rurais ainda experimentam.

Concluimos que, infelizmente, ainda ocorre ausência de ações estatais efetivas para a proteção e segurança da trabalhadora rural.

## REFERÊNCIAS

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luís Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2 (2015), p. 27-55. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124>. Acesso em: 06 dez. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados - Secretaria da Mulher. Violência contra a mulher é maior no campo, dizem debatedoras. **Portal da Câmara dos Deputados**, 14 ago. 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/violencia-contra-a-mulher-e-maior-no-campo-dizem-debatedoras#:~:text=Laeticia%20apresentou%20dados%20de%20pesquisa,o%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20de>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 7 jul. 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 2 ago. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d1973.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm). Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 13 dez. 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. S. l., 1 maio 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 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: 22 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 30 out. 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm). Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, ago. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm). Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. 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 nº 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. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 jul. 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). Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015** – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015). Acesso em: 27 abr. 2022.

CONTAG. **Combate à violência contra as mulheres trabalhadoras rurais - Abram os olhos para os seus direitos**. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://www.contag.org.br/imagens/f1390cartilha-cnmtr-contraviolencia022009.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**. Vol. 10, nº 1. Florianópolis. Jan 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?lang=pt>. Acesso em: 06 dez. 2021.

FONSECA, Lorena. La política de renta básica a la luz del feminismo interseccional. **Revista Opinión Jurídica**, v. 20, n. 41, p. 225-252, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/3172>. Acesso em: 06 dez. 2021.

HEREDIA, Beatriz Maria Alásia de; CINTRÃO, Rosângela Pezza. Gênero e acesso a políticas públicas no meio rural brasileiro. **Revista Nera**, Ano 9, n. 8, janeiro/junho de 2006, 28 p. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/view/1443>. Acesso em: 20 abr. 2022

LOZANO, Marie-Anne Stival Pereira e Leal. **Políticas Públicas e Mulheres Trabalhadoras Rurais Brasileiras**. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Florianópolis, 2017, 405 p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/191682>. Acesso em: 20 abr. 2022.

OIT. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm). Acesso em: 27 abr. 2022.

SALES, Celecina de Maria Veras. Mulheres rurais: tecendo novas relações e reconhecendo direitos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 437-443, ago. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2007000200010>. Acesso em: 22 abr. 2022.

SILVEIRA, Raquel da Silva. **Interseccionalidade gênero/raça e etnia e a Lei Maria da Penha: discursos jurídicos brasileiros e espanhóis e a produção de subjetividade**. 242 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul,

Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação e Psicologia Social e Institucional, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/77937>. Acesso em: 06 dez. 2021.

## A MÚSICA “CIDADÃO” E O RETRATO DO DIREITO PENAL DO TRABALHO: A TUTELA DO TRABALHADOR NA APROXIMAÇÃO ENTRE O DIREITO SANCIONATÓRIO E LABORAL

### *THE MUSIC "CITIZEN" AND THE LABOR CRIMINAL LAW: THE PROTECTION OF THE WORKER IN THE APPROXIMATION BETWEEN THE RIGHT SANCTIONING AND LABOR*

Maria Candida Vianna Mendes<sup>14</sup>

Marina Calanca Servo<sup>15</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>16</sup>

#### RESUMO

A música “Cidadão” interpretada por Zé Ramalho mostra o retrato de um homem do campo, de cidade pacata, trabalhador, que sai de sua cidade natal à procura de uma vida melhor, com melhores possibilidades de ser bem-sucedido, principalmente de poder proporcionar uma vida melhor para sua filha. Mas encontra na cidade grande os obstáculos, trabalho em condições arriscadas, as crenças da sociedade da pobreza estar vinculada a criminalidade e, mais uma vez, a igreja retratada pela música, tem o papel de proteção, acolhimento para esse cidadão que vive a vida a trabalhar. O objetivo da pesquisa é apresentar a evolução do Direito do Trabalho, com ênfase na tutela do trabalhador e na proximidade com o Direito Penal, utilizando a mencionada música como cenário que reflete a realidade brasileira. Para tanto, foram abordados fatos históricos como a Revolução Industrial (fim do século XVIII), a Revolução Francesa de 1848, a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), a Revolução Russa (1917), a criação da OIT (1919), a Constituição de Weimar (1919) e a Carta Del Lavoro (1927), de extrema importância na luta pelos direitos sociais e trabalhistas, até chegar à proteção conferida constitucionalmente e que não deve retroagir com o discurso da flexibilização e do capital.

**Palavras-chave:** Direito Penal do Trabalho. Direito e Música. *Rerum Novarum*. Tutela penal do trabalhador. Seletividade penal.

#### ABSTRACT

The song “Citizen” performed by Zé Ramalho shows the portrait of a country man, from a quiet city, worker, who leaves his hometown in search of a better life, with better possibilities of being successful, mainly of being able to provide a better life for your daughter. But he finds obstacles in the big city, working in risky conditions, the beliefs of the society of poverty being linked to criminality and, once again, the church portrayed by music, has the role of protection, reception for this citizen who lives life to work. The objective of the research is to present the evolution of Labor Law, with an emphasis on worker protection and proximity to Criminal Law, using the aforementioned music as a scenario that reflects the Brazilian reality. In order to do so, historical facts such as the Industrial Revolution (end of the 18th

<sup>14</sup>Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV; e-mail: mendes.mariavianna@gmail.com

<sup>15</sup> Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal. Docente. Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Meio Ambiente do Trabalho do GEDTRAB. Advogada; e-mail: marinacservo@gmail.com

<sup>16</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-FDRP/USP.

century), the French Revolution of 1848, the Encyclical *Rerum Novarum* (1891), the Russian Revolution (1917), the creation of the ILO (1919), the Constitution of Weimar (1919) and the Carta Del Lavoro (1927), of extreme importance in the struggle for social and labor rights, until reaching the protection conferred constitutionally and which should not be retroacted with the discourse of flexibility and capital.

**Keywords:** Criminal Labour Law. Law and Music. *Novarum rerum*. Criminal guardianship of the worker. Criminal selectivity.

## INTRODUÇÃO

A despeito de importantes fatos históricos do trabalho, que remontam a época de Hamurabi, o que se deve considerar, quanto ao direito do trabalho, são fatos a partir do século XIX, razão pela qual passa a ser necessário levar em conta as particularidades da História do Trabalho, da História do Direito do Trabalho e da Evolução do Direito do Trabalho.

Os fatos históricos mais importantes, que acarretaram mudanças no tratamento dado a jornada de trabalho, são: a Revolução Industrial (fim do século XVIII), a Revolução Francesa de 1848, a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), a Revolução Russa (1917), a criação da OIT (1919), a Constituição de Weimar (1919) e a Carta Del Lavoro (1927).

Outro fato que merece destaque é a greve deflagrada em 1886, em Chicago, com a participação de 180 mil trabalhadores. A reivindicação era pela jornada de oito horas. À margem da Lei imposta, a jornada de trabalho extrapolava 12 horas.

Foram dias marcantes na história da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Para homenagear aqueles que morreram nos conflitos, a Segunda Internacional Socialista, ocorrida na capital francesa em 20 de junho de 1889, criou o Dia Mundial do Trabalho, que seria comemorado em 1º de maio de cada ano.

A Encíclica *Rerum Novarum*, datada de 15 de maio de 1891, foi a manifestação da igreja sobre os direitos dos trabalhadores, visando a formação de sindicatos e discutindo as relações entre o governo, os negócios, o trabalho e a igreja.

O trabalho passou a encontrar proteção, refletindo na tutela do trabalhador e, se houve um período no qual foi considerado como forma de agravar a punição do detento, atualmente é direito fundamental e fundamento da República Federativa do Brasil, com previsão de tutela penal, na busca de resguardar o trabalhador de determinadas práticas que afrontam a dignidade humana e a organização do trabalho.

Utilizou-se como método uma abordagem dialética, que consiste no diálogo entre a evolução da relação de trabalho e a modificação da legislação penal para amparar tais transformações, com o transcurso do tempo e modificação social, observados mediante

análise bibliográfica e histórico-evolutiva sobre o tema, com a finalidade de produzir novos olhares sobre os movimentos de proteção dos direitos laborais, por parte do Direito Penal, razão pela qual o conteúdo foi amparado na obra musical “Cidadão”, interpretada por Zé Ramalho.

O texto foi organizado e dividido em três partes: na primeira, é realizada uma análise do contexto histórico-evolutivo desde o período no qual ocorreu a abolição da escravatura, abordando a aproximação penal com o conceito de trabalho como forma de castigo e do seu destinatário: o trabalhador – indivíduo pobre a quem fora destinado o Direito Penal em sua seletividade extrema.

No capítulo seguinte foram apresentados os direitos dos trabalhadores previstos na Encíclica *Rerum Novarum*, a tutela concedida pela igreja que inspirou a tutela conferida pela legislação brasileira.

Por fim, é abordada a contínua necessidade de tutela e proteção dos trabalhadores, que deve ser ainda mais reforçada em termos de flexibilização de direitos trabalhistas, enquanto a aproximação penal deve ser o reflexo da Constituição Federal, com a tutela do trabalhador, do trabalho e do seu meio ambiente, que deve ser ainda mais abrangente do que é possível encontrarmos hoje.

## **1. O TRABALHO COMO *TRIPALIUM INCLUSIVE* NA APLICAÇÃO DA PENA**

Antes de 13 de maio de 1888, data na qual ocorreu a abolição da escravatura, não havia proteção ao trabalho, uma vez que este era realizado pelos que eram considerados tais quais *res* (HUNGRIA, 1956, p. 16; SERVO, 2020, p. 125-126).

Porém, existia a previsão do trabalho, dentro do Código Penal, como uma das formas de sanções penais impostas pela prática delitiva, ou seja, o condenado poderia ser punido com a pena privativa de liberdade (PPL), cumulada ou alternada com a obrigatoriedade do trabalho, sendo esta uma maneira de tornar a pena mais árdua, além de uma forma de a vítima obter a reparação dos danos causados pelo delito<sup>17</sup> (SERVO, 2020, p. 125):

O Código de 1830 incorporou o repertório de penas que, além do caráter retributivo, tendiam para a reforma moral dos indivíduos. Dentre as penas,

---

<sup>17</sup> Art. 32 do Código Criminal (1830): “não tendo o delinquente meios para a satisfação [do dano], dentro em oito dias, que lhe serão assignados, será condenado a prisão com trabalho pelo tempo necessário para ganhar a quantia da satisfação. Esta condenação, porém, ficará sem efeito, logo que o delinquente, ou alguém por ele satisfizer, ou prestar fiança idônea ao pagamento em tempo razoável, ou o ofendido se der por satisfeito” (na grafia da época).

destacam-se: a previsão da pena capital, que se daria na forca; de galés, que sujeitava o réu, calçado com correntes de ferro, a empregar-se nos trabalhos públicos da província do local do crime; penas de prisão com trabalho, degredo, desterro e banimento; a prisão simples; a perda dos direitos políticos; e a perda pecuniária.

Nota-se que, a prisão cumulada com o trabalho do réu, gerava a obrigação dos mesmos ocuparem-se, mas, principalmente, o trabalho complementava a pena, a fim de torná-la mais árdua e dolorosa, mais aflitiva e dura de suportar. A imposição do trabalho era uma maneira de intensificar a pena dos sentenciados (SERVO, 2020, p. 125).

Tal situação remete ao conceito originário da palavra “trabalho”, que tem origem no latim *tripalium* – que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma carga que pesava sobre os animais e encontrava seu conceito inicial vinculado a dor, ao castigo e, na cultura da Grécia antiga, era destinado aos escravos (CARDOSO; CASTRO, 2012, p. 139).

É de notar que, nesta época, o trabalho encerrava em si algo de pouco dignificante. Para os filósofos gregos, Platão e Aristóteles, o trabalho manual não tinha qualquer valor. Os seus executantes eram seres inferiores e, apesar de não serem escravos, na verdadeira acepção da palavra, tinham a mesma condição social que aqueles, pois a indignidade procedia do trabalho manual (PINHEIRO, 2006, p. 03).

Tendo em vista que esta concepção foi absorvida pelos Romanos, não é de estranhar que durante a República, durante o Império, o trabalho fosse visto como apanágio dos escravos. O trabalho do escravo não era sujeito a qualquer tipo de regulamentação, negando-se àquele a possibilidade de constituição de relações jurídicas com outrem (PINHEIRO, 2006, p. 04).

Assim como o Direito Penal era utilizado de forma sancionatória em face dos indesejados, para que estes fossem retirados do convívio social e, ainda, para que fossem punidos, o trabalho se aproximava desta situação quando era visto e aplicado em forma de punição aos detentos e exigido dos escravos. Dessa forma, os escravizados trabalhavam diante da concepção reduzida como ser humano, enquanto outros indivíduos tinham resguardados a liberdade e o exercício de atividades nobres, como, por exemplo, a política (FERRARI, 2011, p. 30).

Assim, “o trabalho manual era aviltante e, portanto, como obrigação das classes inferiores”. O pagamento realizado com alimentos era o que mantinha o produtor da riqueza com relação ao seu dono (SERVO; CARDOSO, 2019, p. 123).

Na obra interpretada por Zé Ramalho, é evidenciada a dificuldade e humildade na vida do trabalhador e, posteriormente, diante da pobreza e da falta de condições, este é

comparado com um possível criminoso, diante do destino que o indivíduo recebe – o trabalho ou a criminalidade:

'Tá vendo aquele edifício, moço? Ajudei a levantar. Foi um tempo de aflição era quatro condução. Duas pra ir, duas pra voltar. Hoje depois dele pronto. Olho pra cima e fico tonto'.  
 Mas me vem um cidadão. E me diz, desconfiado: Tu 'tá aí admirado Ou tá querendo roubar?'  
 Meu domingo 'tá' perdido. Vou pra casa entristecido. Dá vontade de beber. E pra aumentar o meu tédio. Eu nem posso olhar pro prédio. Que eu ajudei a fazer.

Campos Coelho desmistificou a associação entre o crime e a pobreza, afirmando que o Estado, por meio de mecanismos de poder e coerção, apreende os indivíduos pobres, colocando-os como os mais propensos ao crime. Porém, as classes estigmatizadas possuem maiores chances de serem rotuladas pelos policiais em suas operações rotineiras de vigilância, o que explica a representação maior desses indivíduos nas estatísticas policiais.

O autor demonstrou, ainda, como os crimes contra o patrimônio praticados por indivíduos pertencentes às classes baixas são tratados com maior rigidez pelo sistema de justiça criminal, enquanto o estelionato realizado por pessoas que possuem maior capital social - pertencentes às classes médias ou altas do estrato social - permanecem imunes perante o Poder Judiciário (COELHO, Campos. 1980, *apud* SOARES, 2018, p. 89-108).

Atualmente, existem distinções nas penas que acabam por “contemplar determinadas vítimas, ainda que de acordo com a relevância do bem jurídico violado” ou ainda de acordo com determinados grupos sociais que podem incidir com mais frequências em tipos penais:

Ao se comparar um delito de furto (art. 155, CP), que prevê pena de 01 (um) a 04 (quatro) anos, com o delito de frustração de direito assegurado por lei trabalhista (art. 203, CP), que prevê pena de 01 (um) a 02 (dois) anos, a pena máxima do furto é o dobro da prevista para este delito, sendo que não há violência ou ameaça em qualquer dos crimes. Logo, de forma simplória, pode-se apontar que, no primeiro delito, o objeto subtraído estava integrado ao patrimônio enquanto, no segundo, a vítima entregou sua força de trabalho, física ou intelectual, para a realização das atividades econômicas que, por vezes, consistem na única troca na qual o trabalhador pode obter os meios de sobrevivência e, ao ter seu direito fraudado ou frustrado, ele não irá receber, adequadamente, pelo tempo e esforço empregados (SERVO, 2020, p. 77).

No mesmo sentido, para demonstrar a aplicabilidade da rotulação ao caso brasileiro, é possível apontar os crimes de “colarinho branco”, praticados por pessoas que não condizem com o estereótipo do criminoso construído pela sociedade (KANT DE LIMA; MOUZINHO, 2017, *apud* SOARES, 2018, p.89-108). Assim sendo, suas práticas não são muitas vezes rotuladas como crimes e, por conseguinte, esses criminosos não são

apreendidos pelos agentes da segurança pública. Isso faz com que a submissão desses indivíduos a processos criminais esteja mais condicionada à negociação com os poderes públicos, como demonstram os episódios recentes de delação premiada. Afinal, esses “criminosos” são indivíduos com status econômico elevado e ocupam cargos de prestígio, o que os imuniza ao estigma de bandidos, uma vez que estão protegidos dos mecanismos de coerção do sistema de justiça (Campos Coelho, 1978, p. 156 apud SOARES, 2018, p.89-108).

Por fim, é importante ressaltar que ainda hoje é possível encontrar o Direito Penal de cunho liberal ao favorecer as classes sociais mais poderosas (MARTÍN, 2010, p. 38), que estigmatiza indivíduos das camadas mais baixas da população, estando formalmente em vigor a contravenção penal de vadiagem<sup>18</sup>, exemplo de direito penal do autor, que prevê responsabilização penal somente em caso de ausência de condições financeiras ou da existência de renda por parte do agente.

## **2. A ENCICLICA *RERUM NOVARUM* E O DIREITO DOS TRABALHADORES**

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social marcada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político (LEITE, 2021, p.18).

De acordo com Jair Aparecido Cardoso (2013, p. 37), “o movimento da ideia de justiça social na doutrina cristã iniciou-se com a Encíclica *Rerum Novarum*, elaborada em 1891, pelo papa Leão XIII”, porém, foram quarenta anos depois que, em 1931, que “o Papa Pio XI comemora a data com a Encíclica *Quadragesimo Anno*, e, em *Laborem Exercens* (sobre trabalho humano), e, finalmente, em 1991, promulga-se a *Centésimo Annus*”.

---

<sup>18</sup> Art. 59, Decreto Lei nº 3.688 de 3 de outubro de 1941. Entregar-se alguém habitualmente à ociosidade, sendo válido para o trabalho, sem ter renda que lhe assegure meios bastantes de subsistência, ou prover à própria subsistência mediante ocupação ilícita: Pena - prisão simples, de quinze dias a três meses. Parágrafo único. A aquisição superveniente de renda, que assegure ao condenado meios bastantes de subsistência, extingue a pena.



O documento papal refere a alguns princípios que deveriam ser usados na procura de justiça na vida social, econômica, e industrial, como, por exemplo, a melhor distribuição de riqueza, a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos e a caridade do patronato à classe operária. Assim, a intervenção do Estado foi o meio eficaz encontrado pela igreja para levar proteção a quem dela necessitava (PRAZERES, 2018, p. 26).

Interessante observar que, da mesma forma, na letra da música é apresentado que na igreja, o trabalhador encontrava seu acolhimento:

"Tá vendo aquela igreja, moço? Onde o padre diz amém. Pus o sino e o badalo. Enchi minha mão de calo. Lá eu trabalhei também

Lá foi que valeu a pena Tem quermesse, tem novena. E o padre me deixa entrar. Foi lá que Cristo me disse:

Rapaz deixe de tolice. Não se deixe amedrontar. Fui eu quem criou a terra. Enchi o rio, fiz a serra. Não deixei nada faltar

Assim como na música, a igreja mostra-se como fonte de transmissão de mensagens e, mais especificamente, no aspecto histórico, consistia em “elo de transmissão de mensagens de orientação aos patrões, operários, sociedade e Estado” (CARDOSO, 2013, p. 42). Senão vejamos:

Ao patrão, para respeitar os direitos dos operários, colocando que entre os principais deveres dos patrões, deveria estar em primeiro lugar a obrigação de pagar um salário justo, pois de outra forma seria o mesmo que explorar a pobreza, a miséria, e especular com a indigência, coisas também reprovadas pela doutrina Cristã. Aos operários, da mesma forma, que não poderiam agir de forma desorientada, deveriam respeitar os direitos dos patrões (CARDOSO, 2013, p. 42).

Ainda, quanto ao aspecto controlador de inspiração supostamente fascista da legislação laboral brasileira, é relevante ressaltar o contraponto de que, dos 11 títulos que compõe a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), somente um deles era correspondente ao sistema então vigente na Itália, sendo que a legislação pátria foi inspirada nas convenções internacionais da OIT e na Encíclica *Rerum Novarum* (CARDOSO, 2013, p. 51-52).

O Direito do Trabalho no Brasil teve intervenção de fatores externos e internos. Aqueles decorreram das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919) como já fora mencionado.

Já os fatores internos foram basicamente o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas (1930).

### **3. O TRABALHO E O CAPITAL: DA CONTÍNUA NECESSIDADE DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E AO TRABALHADOR**

Juan Ramón Capella (1998, p. 136) afirma que mesmo os cidadãos conseguindo conquistar direitos, estes “não são exatamente aqueles pelos quais lutavam: não é o mesmo ter direito ao trabalho que ter um posto de trabalho... O primeiro não supõe o segundo”.

A luta pelo direito ao trabalho sempre foi para possibilitar não somente um posto de trabalho, mas que houvessem condições dignas aos trabalhadores – tanto no meio ambiente do trabalho quanto nas condições de subsistência.

Ao retomar a letra da música, é possível perceber que o trabalhador constrói a escola, corre riscos durante a execução da obra, mas não tem condições (econômicas) para matricular a própria filha, na escola que construiu, vejamos:

Tá vendo aquele colégio, moço? Eu também trabalhei lá. Lá eu quase me arrebento. Fiz a massa, pus cimento. Ajudei a rebocar.

Minha filha inocente. Vem pra mim toda contente. Pai, vou me matricular. Mas me diz um cidadão. Criança de pé no chão. Aqui não pode estudar.

Tal situação remete a obra “O Capital no século XXI”, de Thomas Piketty (2014, p. 272-275), segundo o qual, apenas 1% da população mundial, é composta pelas pessoas mais ricas do planeta, sendo pessoas não assalariadas. Enquanto 9% da população, vive de “renda mista” - composta pela renda do trabalho (em regra, altos executivos e profissionais liberais) e de investimentos (renda do capital). Porém, os outros 90% da população, sobrevive com a renda obtida pelo trabalho subordinado, o que revela, para o autor, “mundos distintos”.

A música remete a grande desigualdade e vai ao encontro das análises realizadas por Thomas Piketty (2014, p. 233-234) que demonstra a falácia na meritocracia, bem como a dinâmica na relação da distribuição de rendas do capital e rendas do trabalho, sendo que um cidadão que tenha recebido de herança um apartamento terá mais condições de acumular riquezas do que o cidadão que tem que pagar aluguel durante toda sua vida.

Em continuidade, na letra da música, é descrito pelo trabalhador que, no Norte, onde o mesmo morava, apesar da seca, era possível se alimentar do plantio que era realizado:

Essa dor doeu mais forte. Por que é que eu deixei o Norte? Eu me pus a me dizer. Lá a seca castigava. Mas o pouco que eu plantava. Tinha direito a comer.

Aqui retornamos ao aspecto histórico, no qual o trabalho, na Antiguidade (período que se estendeu desde a invenção da escrita – 4000 a.C. a 3500 a.C. – à queda do Império Romano do Ocidente – 476 d.C. – e início da Idade Média – século V), era praticado pelos povos vencidos nas batalhas – escravizados - representando a ideia de punição e submissão. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso. Ressalte-se que a escravidão não só existiu na Antiguidade, como também esteve presente nas Idades Média e Moderna (NETO, 2017, p. 01).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 238) ressalta que, na escravidão, inexistia recompensa pelo trabalho humano e, embora a servidão tenha trazido alteração no processo produtivo, interferindo nas relações entre o capital e o trabalho, inexistia, ainda, o salário como retribuição pelo trabalho prestado aos senhores feudais.

Ainda assim, no feudalismo, os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural e a primeira noite da esposa aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como a própria servidão por dívidas (truck system). Apesar de não receberem salário, era possível manter seu sustento com o plantio.

Nota-se que, mesmo falando em migração entre estados, trata-se de uma realidade difícil de ser enfrentada pelos trabalhadores, uma vez que, adaptando o que é apresentado por Jair Aparecido Cardoso e Rogério Alexandre de Oliveira Castro (2012, p. 139), para a migração interna, “a exploração da fome e a subjugação são comuns”, diante da extrema necessidade de sobrevivência, conforme relatado na letra da música.

Mesmo diante da evolução social e da tutela dos direitos individuais, coletivos e sociais, atualmente tem-se a defesa da flexibilização dos direitos, que resultaram de diversas lutas e do decorrer de anos. É essencial ressaltar que a flexibilização trabalhista não se sustenta, conforme Delgado (2015, p. 210) que afirma que, “com vistas a atenderem às exigências de mercado, além de romperem com a diretriz protetiva do Direito do Trabalho, também fragilizam o sentido de dignidade que deve ser inerente a qualquer tipo de trabalho, eis que é valor nuclear para a humanidade”.

Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior (1999, p. 19), a flexibilização do Direito do Trabalho se baseia em um absurdo, ou seja, no fato de que "a pobreza do trabalhador seria essencial para o desenvolvimento", sendo uma forma de regressão que atualmente já se mostra visível, sendo possível entender esta última parte da música de acordo com o que atualmente é a realidade de diversos trabalhadores no Brasil.

## CONCLUSÕES

Sem a pretensão de esgotar os temas abordados, este estudo teve o escopo de esmiuçar a música "Cidadão", interpretada por Zé Ramalho, em uma análise histórico-evolutiva do Direito Penal e do Trabalho, enfrentando questões sobre o conceito inicial do trabalho, a aplicação da sanção penal e a desigualdade social.

A análise acabou por evidenciar a lenta conquista dos direitos laborais, demonstrando que o Direito Penal, por muito tempo (e até hoje) recai sobre os mais vulneráveis e há certa resistência quanto à necessidade de acompanhar a dinâmica social para tutelar os valores sociais relevantes.

Após a evolução jurídica e social, não é possível aceitar a flexibilização dos direitos como forma de retomada às épocas remotas, onde o trabalho era visto como forma de punição e se aproximava do Direito Penal diante do sujeito aos quais era destinado.

O trabalho, fundamento do Estado Democrático de Direito, localiza sua centralidade tanto em seu valor jurídico-constitucional quanto social, devendo ser dignificante ao ser humano e corresponder ao seu sustento (digno) e o de sua família, possibilitando o exercício de outros direitos como o da própria liberdade, o que não vemos até os dias atuais, considerando que até os que migram para outros estados continuam passando necessidades, não sendo respaldados em sua origem e nem no local de destino.

## REFERÊNCIAS

CAPELLA, Juan Ramón. **Os Cidadãos Servos**. Sergio Antônio Fabris: Porto Alegre, 1998.

CARDOSO, Jair Aparecido. **Contrato realidade no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CARDOSO, Jair Aparecido; CASTRO, Rogério Alexandre de Oliveira. Da Necessidade de uma Teoria Geral sobre Política Pública Humanizante voltada ao Acolhimento das Vítimas de Catástrofes Ambientais. In: BRAVO, Álvaro Sanchez (org.); MISAILIDIS, Mirta Lerena (org.). **Os Direitos Fundamentais dos Refugiados (deslocados) Ambientais e da Exclusão Socioeconômica**. São Paulo: Verbatim, 2012, p. 129-143.

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

FERRARI, Irany. História do Trabalho. *In*: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS Fl., Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. Homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 12-76.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597011401. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 08 set. 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 08 set. 2022.

PINHEIRO, Paulo Sousa. **O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito**. **Review of Business and Legal Sciences/Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas**, n. 8, p. 271-301, 2006. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/852>. Acesso em: 07.Set.2022.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PRAZERES, Í. A. C. **Manual de Direito do Trabalho**. PEREIRA, Alexandre; SOUZA, Luiz Roberto Carboni; GABRIEL, Sérgio. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SOARES, Flávia Cristina e Ribeiro; LOPES, Ludmila Mendonça. **Rotulação E Seletividade Policial: óbices à institucionalização da democracia no Brasil**. Estudos Históricos (Rio de Janeiro). 2018, v. 31, n. 63, pp. 89-108. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S2178-14942018000100006>>. Acesso em: 07.set.2022.

SERVO, Marina Calanca; CARDOSO, Jair Aparecido. O direito penal do trabalho e a construção histórica da tutela penal em prol da organização do trabalho. *In*: RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves; WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi (Coord). **Direito penal, processo penal e constituição II** [Recurso eletrônico on-line]. Organização CONPEDI/ UFG / PPGDP. Florianópolis: CONPEDI, 2019, p. 119-134.

\_\_\_\_\_. **Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano**: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente. Orientador: Jair Aparecido Cardoso. 2020. 228 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito do trabalho e desenvolvimento econômico**. Um Contraponto à Teoria da Flexibilização. São Paulo: 1999, p. 1-21. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/direito\\_do\\_trabalho\\_e\\_d esenvolvimento\\_econ%C3%94mico..pdf](https://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/direito_do_trabalho_e_d esenvolvimento_econ%C3%94mico..pdf). Acesso em: 19.agosto.2022.

# ANÁLISE DO PROTOCOLO CNJ PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COM FOCO PARA O DIREITO DO TRABALHO

## *ANALYSIS OF THE CNJ PROTOCOL FOR JUDGMENT WITH A GENDER PERSPECTIVE WITH A FOCUS ON LABOR LAW*

Camila Spaggiari Marra<sup>19</sup>

### RESUMO

Ao final do ano de 2021, foi desenvolvido e entregue o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do Conselho Nacional de Justiça. O documento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e, também, um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional concretize um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos. Assim, ao fazer este documento, o Conselho Nacional de Justiça reconhece a existência do machismo, do sexismo, da homofobia e sua influência nas diversas áreas do direito, incluindo-se o Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** gênero; julgamento; igualdade; direito do trabalho.

### ABSTRACT

At the end of 2021, the Protocol for Trial with a gender perspective of the National Council of Justice was developed and delivered. The document brings theoretical considerations on the issue of equality and also a guide so that the judgments that occur in the different spheres of Justice can realize the right to equality and non-discrimination of all people, so that the exercise of the function jurisdiction takes place in such a way as to achieve a role of non-repetition of stereotypes, of non-perpetuation of differences, constituting a space for breaking with cultures of discrimination and prejudice. Thus, in making this document, the National Council of Justice recognizes the existence of machismo, sexism, homophobia, and their influence in different areas of law, including Labor Law.

**Keywords:** gender; judgment; equality; labor law.

### INTRODUÇÃO

Escrito para ser um guia de orientação para a magistratura atuar considerando a perspectiva de gênero, O protocolo CNJ é um marco histórico na luta pela igualdade e fim do pensamento normativo machista e patriarcal.

---

<sup>19</sup> Advogada com atuação há mais de dez anos na esfera do Direito do Trabalho e em defesa dos direitos da Mulher. Email: camila\_marra@hotmail.com

Dividido em três partes, o próprio Protocolo traz seu principal objetivo, que é a efetividade da igualdade e da não discriminação no exercício da função jurisdicional e da análise crítica os estereótipos e crenças a respeito das mulheres, consolidados na prática jurídica do sistema de justiça brasileiro.

Na primeira parte do Protocolo, serão apresentados conceitos relevantes para julgar com perspectiva de gênero. Na segunda, será possível encontrar uma sugestão de etapas a serem seguidas por magistradas e magistrados no contexto decisório, como ferramentas para auxiliá-los no exercício de uma jurisdição com perspectiva de gênero. E na terceira parte, serão apresentadas particularidades dos ramos das Justiças.

Em atenção específica este artigo analisou o ramo da Justiça do Trabalho e suas possibilidades jurisdicionais e como a desigualdade de gênero atua na esfera das relações de emprego.

Ao final, conclui-se pela necessidade de implementação imediata do protocolo para que seja possível alcançar a justiça de forma a disseminar as desigualdades sociais das minorias que buscam o judiciário e principalmente, tornar a vida em sociedade menos desigual, buscando preceitos em princípios da Constituição da igualdade e não discriminação.

## **1. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: O QUE É?**

Embora seja recente sua publicação, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça é um guia de orientação para a magistratura atuar considerando a perspectiva de gênero.

A partir dele é possível identificar uma série de questões estruturais para o julgamento de um processo em todas as áreas do direito e também é possível, para a advocacia, atuar de forma incisiva e constante aplicando o Protocolo em suas petições e solicitando aos magistrados a aplicação do mesmo.

O próprio Protocolo traz seu principal objetivo, que é a efetividade da igualdade e da não discriminação no exercício da função jurisdicional e da análise crítica os estereótipos e crenças a respeito das mulheres, consolidados na prática jurídica do sistema de justiça brasileiro (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Assim, é importante destacar a relevância e necessidade do Protocolo, uma vez que é cediço a relação que o direito tem na reprodução de desigualdades no Brasil, mas é também seu papel revolucionário e dinâmico do seu potencial emancipatório, quando realizado

através da prática de magistradas e magistrados comprometidos com a igualdade (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## **2. PARTES DO PROTOCOLO E SUA ESTRUTURA**

Na primeira parte do Protocolo, são apresentados conceitos relevantes para julgar com perspectiva de gênero. Na segunda, é possível encontrar uma sugestão de etapas a serem seguidas por magistradas e magistrados no contexto decisório, como ferramentas para auxiliá-los no exercício de uma jurisdição com perspectiva de gênero. A seguir, na terceira parte, são apresentadas particularidades dos ramos das Justiças Federal, Estadual, do Trabalho, Eleitoral e Militar que envolvem, em geral, a temática de gênero, abordando exemplos de questões e problemáticas recorrentes de cada ramo.

Aqui, analisaremos, em especial, questões do protocolo no âmbito da Justiça do Trabalho.

## **3. CONCEITOS BÁSICOS**

De acordo com o Protocolo é fundamental, para que haja julgamento com perspectiva de gênero, compreender o que esse conceito significa e como ele se relaciona com outros termos relevantes, tais como: sexo, gênero, sexualidade e identidade de gênero, que serão explorados abaixo.

### **3.1 Sexo**

Relacionado a características biológicas que classificam os indivíduos entre: fêmeas, machos e intersexuais. Na esfera de nossa sociedade, os seres humanos estão definidos nestas categorias e são assim classificados ao nascer, geralmente. É levado em consideração órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios e cromossomos (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Na senda do Protocolo, o conceito de sexo é considerado ultrapassado enquanto ferramenta de análise de reflexão sobre desigualdades. Isso porque, abrangendo apenas a parte biológica do conceito, exclui-se uma série de características não biológicas e socialmente construídas e atribuídas aos indivíduos e que configuram estruturas de opressão do mundo real e atual (Conselho Nacional de Justiça, 2021).



Conclui o Protocolo, nas palavras de Mathieu (2009), que o conceito que abraça os aspectos sociais é o conceito de gênero.

### **3.2 Gênero**

De acordo com o Protocolo, é possível definir gênero como um conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos, uma vez que sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura.

Quando se pensa em um homem e uma mulher, um presente a se dar para um menino ou uma menina, não se pensa apenas em suas características biológicas, é também levado em consideração uma gama de construções sociais associadas aos papéis socialmente atribuídos aos grupos biológicos distintos: comportamentos, gostos, etc. (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

A filósofa Simone de Beauvoir (2009) disse: “Ninguém nasce mulher, torna-se mulher”. A referida frase é marcada de uma simbologia no sentido de que ser mulher não é nascer do sexo feminino, mas ter atribuídas a si mesma uma série de características sociais, culturais, comportamentais que vão além da nascença biológica. As mulheres estão sempre associadas à vida doméstica, relacionados a cuidados em geral (remunerados ou não), o que as exclui da vida pública ou as coloca em postos de trabalho pouco valorizados e precarizados (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Com olhar para o trabalho, no Brasil, mulheres ainda representam a força de trabalho doméstico e materno em comparação com homens, o que permite que homens ocupem colocações e postos de trabalho mais bem pagos e mais valorizados. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça também atenta para a questão de que mesmo com cargos remunerados, as mulheres são levadas a ocupar trabalhos e empregos relacionados ou análogos ao trabalho doméstico (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

### **3.3 Identidade de gênero**

Foi visto que o gênero é uma construção de características socialmente atribuídas a indivíduos de acordo com seu sexo biológico por questões sociais e não representa uma verdade absoluta. Embora pareça natural e necessária, essa construção é artificial e mutável (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Muitas vezes, uma pessoa pode se identificar com um conjunto de características não alinhado ao seu sexo designado (Butler, 2003), ou seja, é possível nascer de um sexo biológico e se identificar com características associadas ao que se construiu como sendo do sexo oposto, ou então, não se identificar com gênero algum.

Pessoas cujo sexo e gênero se alinham, são chamadas cisgênero; pessoas cujo sexo e gênero divergem, são chamadas transgênero. Algumas pessoas, ainda, não se identificam com gênero algum.

### **3.4 Sexualidade**

Sexualidade corresponde à orientação sexual do indivíduo, de que modo sua atração sexual e afetiva se manifesta (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

### **3.5 Desigualdade de gênero**

A desigualdade de gênero representa uma das categorias centrais na abordagem conceitual realizada na primeira etapa do Protocolo.

Trata-se da diferenciação (classificação e discriminação) entre indivíduos e grupos baseada no gênero, o qual, por sua vez, se expressa a partir da existência de hierarquias sociais estruturais, constituídas por inúmeros marcadores sociais que se interseccionam, como raça, classe, escolaridade, origem, etnia, deficiência, idade, identidade de gênero e sexualidade e que refletem numa relação de poder e em um sistema de opressão entre os gêneros.

De acordo com o Protocolo, essa desigualdade molda desde a forma como enxergamos membros de grupos, os papéis a eles atribuídos e relações interpessoais, até práticas institucionais e a forma como o direito é interpretado e aplicado.

No mundo do trabalho, as estruturas de opressão viabilizadas pela desigualdade de gênero operam por meio da imposição da chamada “divisão sexual do trabalho”.

### **3.6 Divisão sexual do trabalho**

A divisão sexual do trabalho é uma construção social que atribui aos diferentes gêneros papéis distintos no que se refere ao trabalho, como exemplo podemos citar a ideia de que mulheres são naturalmente mais aptas ao trabalho de cuidado.

De acordo com o Protocolo, a divisão sexual do trabalho se organiza:

“(i) a partir da construção histórica, social e cultural do gênero com base na ideia essencialista de que existiram alguns tipos de trabalho “naturalmente” masculinos e trabalhos “naturalmente” femininos; e (ii) da construção de uma hierarquia ao valorizar o trabalho masculino em comparação ao feminino, ou seja, há uma diferenciação, mas também uma hierarquização.”

De acordo com o Protocolo, a divisão sexual do trabalho é consequência e reprodutora de desigualdades, reforçando estereótipos sociais. Com uma análise de uma perspectiva interseccional, é possível identificar alguns padrões, ainda que estejam em constante mudanças (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

O Protocolo elenca que um desses padrões é a divisão entre trabalho produtivo: que se dá publicamente, é remunerado, tem reconhecimento e valor social e é o meio pelo qual se obtém renda para corresponder ao papel do gênero masculino de provedor; e o trabalho reprodutivo ou de cuidado (remunerado e não remunerado) ficou atribuído à responsabilidade da mulher e, independentemente do espaço (na esfera pública ou privada) e da forma (remunerado ou não) pela qual o trabalho de cuidado é desenvolvido, ele é predominantemente realizado por mulheres e, em geral, desvalorizado e invisibilizado (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

### **3.7 Violência de gênero**

A violência de gênero consubstancia-se em discursos, comportamentos e práticas inaceitáveis, inclusive ameaças, sejam esses atos únicos ou repetidos, que tenham por objetivo, resultem ou que possam resultar em dano físico, psíquico, sexual ou econômico e que apresentem como motivação o sexo ou gênero ou quando afetem pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Essa violência de gênero permeia instituições sociais, econômicas e culturais de modo a sempre enquadrar o feminino em uma posição de inferioridade ou de capacidade reduzida, construindo e ou reforçando estereótipos e padrões associados ao gênero e ao desequilíbrio de poder (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

O Protocolo esclarece, de maneira sucinta, aspectos concernentes à violência de gênero, fenômeno comum no Brasil, conceituando-a como sendo aquela cometida em razão de desigualdades de gênero e que decorre diretamente da sociedade patriarcal em que estamos inseridos (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Dentre os tipos de condutas violentas afetas ao Direito do Trabalho e enumeradas no Protocolo estão assédio sexual no ambiente de trabalho (violência sexual); conduta empresarial no sentido de ignorar ou minimizar as denúncias de assédio sexual (violência institucional); condutas relacionadas à diferença salarial para a mulher ocupante do mesmo cargo que um homem (violência patrimonial) ou, ainda, a constrangimentos perpetrados pelos assediadores no ambiente laboral, que são repetidas no dia a dia da vítima e passam a ser invisibilidades, banalizadas e naturalizadas, as chamadas micro agressões (violência psicológica), entre outras (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

#### **4. GUIA PARA A MAGISTRATURA**

O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ apresenta um guia para magistrados e magistradas com um passo a passo contendo observações relevantes e questões a serem observadas em cada uma das fases processuais.

Passando a analisar como julgar com perspectiva de gênero, o protocolo elenca que nada mais é que um método interpretativo-dogmático:

a utilização desse método é um meio eficaz para produzir resultados judiciais substancialmente mais aderentes à previsão de igualdade substantiva prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de Direitos Humanos (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

A parte II se encerra elencando o protocolo para que esse método possa ser utilizado em cada uma das etapas da resolução de um conflito, não sendo, claro, uma fórmula pronta a ser aplicada, mas com sugestões para considerações sobre igualdade.

Na mesma medida, o protocolo elenca, dentro das fases processuais, como a perspectiva de gênero deverá ser utilizada.

##### **4.1 Primeira aproximação com o processo**

O primeiro passo para julgar com perspectiva de gênero ocorre na aproximação do processo. Desde o primeiro contato, é necessário identificar o contexto no qual o conflito está inserido. Não se cuida apenas da definição do ramo jurídico a que se refere a demanda posta u dos marcos legais a ela pertinentes, como de família, penal, cível ou trabalhista, por exemplo. É preciso, de pronto, questionar se assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes no conflito apresentado (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## 4.2 Aproximação dos sujeitos processuais

Um julgamento envolve questões que vão para além dos autos. Uma delas é o tratamento das partes envolvidas, como advogadas, promotoras, testemunhas e outros atores relevantes. Em sua atuação, recomenda-se que o(a) julgador(a) comprometido(a) com um julgamento com perspectiva de gênero esteja atento(a) às desigualdades estruturais que afetam a participação dos sujeitos em um processo judicial (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## 4.3 Medidas especiais de proteção

A partir da identificação da demanda como imersa na temática de gênero, o próximo passo é refletir sobre a necessidade de medidas especiais de proteção. Essas considerações, mais do que nunca, precisam ser pautadas na realidade. Seja no que se refere às relações interpessoais do caso concreto (marido/mulher, pai/filhos, mulher/ex-namorado), seja no que se refere ao contexto vivenciado pelas pessoas (privação econômica, histórico de violência, existência de oportunidades para a perpetuação de comportamentos violentos) 74. O deferimento ou não de medidas de proteção deve ser pautado nessa análise de risco e em atenção ao princípio da cautela, e deve ser imediato a fim de romper com os ciclos de violência instaurados, decorrentes e inclusive potencializados por assimetrias (social e cultural) estabelecidas entre homens e mulheres (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## 4.4 Instrução processual

Em casos que envolvem desigualdades estruturais, a audiência é um ponto nevrálgico, na medida em que, se não conduzida com perspectiva de gênero, pode se tornar um ambiente de violência institucional de gênero – exposta na Parte I, Seção 2.d. A situação de subordinação de um grupo pode gerar um sentimento de desconfiança por parte de autoridades públicas 75 que, muitas vezes, ocupam posições sociais diferentes das vítimas e, por conta disso, têm maior dificuldade de se colocar no lugar daquela pessoa que tem experiências de vida diferentes das suas. Em vista dessa situação, o(a) julgador(a) atento(a) a gênero é aquele(a) que percebe dinâmicas que são fruto e reprodutoras de desigualdades estruturais presentes na instrução do processo e que age ativamente para barrá-las. Assim como no caso das audiências, provas periciais devem ser produzidas com atenção a desigualdades estruturais que possam ter um papel na demanda. É imprescindível que peritos(as) e outros atores (assistentes sociais, policiais) sejam capacitados(as) para perceber essa situação e tentar neutralizá-la 76. Isso significa dizer que, para além de conhecimentos específicos, o gênero deve ser utilizado como lente para a leitura dos acontecimentos, em todas as etapas da instrução. O papel de juízes(as), nesse contexto, é o de circunscrever quesitos que tracem as motivações decorrentes dos processos interseccionais de opressão, como raça e

orientação sexual. Ademais, a atenção ao gênero demanda uma postura ativa dos(as) julgadores(as) usando da análise de laudos técnicos. As ciências podem ser tão enviesadas quanto o direito e isso é algo que, em muitos casos, passa despercebido (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

#### **4.5 Valoração de provas e identificação de fatos**

O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos – sejam deixados de lado (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

#### **4.6 Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis**

No que diz respeito à aplicação do direito, é necessário que o julgador identifique: (i) marcos normativos; e (ii) precedentes nacionais ou internacionais que se relacionam com o caso em análise, assim como recomendações, opiniões consultivas ou observações gerais emitidas pelos organismos regional e internacional de proteção de direitos. Ou seja, é dizer que a análise dos marcos normativos aplicáveis considera não apenas o exame da legislação nacional, mas também de tratados e convenções internacionais de direitos humanos, incorporados pelo Brasil. Observa-se que ao incorporar um tratado internacional de direitos humanos, os estados manifestam, soberanamente, sua vontade de aderir ao sistema de proteção dos direitos humanos e assumem o dever de garantir a sua efetiva e eficaz aplicação (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

#### **4.7 Interpretação e aplicação do direito**

Após a apreciação de fatos atenta às desigualdades estruturais, e depois de identificadas as normas e os princípios aplicáveis, é hora de interpretar o direito com atenção a esses fatos. A interpretação atenta ao gênero pode tomar algumas formas: a. Interpretação não abstrata do direito, de forma atenta a como conceitos, categorias e princípios não são universais e podem ter resultados mais ou menos subordinados a partir da lente utilizada. b. Análise de como a própria lei pode

estar impregnada com estereótipos. c. Análise de como uma norma pode ter um efeito diretamente desigual (ou seja, discrimina pessoas diretamente). d. Análise de como uma norma aparentemente neutra pode ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Finalizando a seção de guia para magistradas e magistrados julgarem com perspectiva de gênero, o Protocolo faz considerações sobre o controle de convencionalidade, direitos humanos e perspectiva de gênero, elencando a importância do controle de convencionalidade de sua utilização no processo de decidir, sempre na busca do efetivo cumprimento da dignidade humana e direitos humanos.

No Protocolo encontra-se o conceito de controle de convencionalidade utilizado pelas magistradas e magistrados como sendo a verificação e avaliação dos atos normativos internos com a compatibilidade com as normas, princípios constitucionais e trabalhistas e as decisões que estão sendo produzidas (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Ressalta-se, também, a importância do respeito e a aplicação das normas e jurisprudências internacionais de proteção, com o necessário entrelace das ordens normativas nacional e internacional (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## **5. QUESTÕES DE GÊNERO CONSTANTES NO DIREITO DO TRABALHO**

O Protocolo é categórico em evidenciar a extrema necessidade de se utilizar a perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. Foi adotado a repartição em quatro seguimentos de análises metodológicas para facilitar a visualização das disparidades e da extrema necessidade de aplicação do Protocolo nesse ramo da Justiça.

### **5.1 Desigualdade e assimetrias**

Como já abordado anteriormente, a divisão sexual do trabalho é ainda, em pleno século XXI, um dos fatores que dificultam a ascensão da mulher na carreira e antem a desigualdade salarial.

O protocolo já elencou a questão da divisão sexual do trabalho em que homens ficam com a parte produtiva e mulheres com a parte reprodutiva. Essa divisão social do trabalho se organiza por dois princípios: o da separação e o da hierarquização (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

A partir disso, o Protocolo ilumina o conceito de divisão institucionalizada de acordo com sexo biológico, elenca também o que se chama de “dupla jornada feminina”, ou seja,

além do trabalho remunerado, somam-se as horas do trabalho doméstico, reprodutivo e de cuidado (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

As desigualdades de gênero dentro do direito do trabalho ocorrem porque as bases sobre as quais o direito se constitui são atravessadas por marcadores de gênero, e as desigualdades se manifestam de diversas formas e em diferentes momentos da vida profissional das mulheres.

Algumas dessas desigualdades serão tratadas a seguir.

### *5.1.1 Desigualdade de oportunidade no ingresso e progressão de carreira*

Nesta seção, o Protocolo traz uma realidade muito próxima do cenário que vivemos: “para que mulheres consigam ascender a cargos superiores e executivos, as suas atividades domésticas e de cuidado são delegadas a outras mulheres, mantendo elevado o número de mulheres nestas atividades subvalorizadas” (Hirata, 2007).

Esse modelo de delegação contribui para a desigual distribuição de tarefas de cuidado e gera um ciclo vicioso de perpetuação de mulheres de baixa renda em postos de trabalho precarizados (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Enquanto, por outro lado, mulheres que conseguem ter ascensão no mercado de trabalho se submetem aos padrões masculinizados do próprio ambiente profissional, o que, não raras vezes, pode significar abrir mão de escolhas pessoais e da maternidade (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

O Protocolo termina esse segmento fazendo menção à suposta ideia de igualdade no mercado de trabalho para homens e mulheres:

a suposta ideia de igualdade de oportunidades passa a falsa impressão de que não existem empecilhos para progressão na carreira. Contudo, estereótipos machistas que ainda enxergam as mulheres como frágeis para assumir funções de liderança, cargos de chefia, ou até mesmo a questão da maternidade como argumento de interrupção profissional, são questões que limitam a ascensão das mulheres, com base em papéis sociais assumidos ou delegados a elas, que invisibilizam as suas habilidades e competências<sup>153</sup>. Um olhar sob a perspectiva de gênero para estas situações, quando trazidas ao Judiciário, permite a transposição de barreiras invisíveis criadas pela suposta neutralidade da norma, especialmente num mercado de trabalho que até hoje reluta em garantir a simetria em matéria de gênero. (Conselho Nacional de Justiça, 2021).



### 5.1.2 Desigualdades salariais

O Protocolo traz dados, tabelas e pesquisas realizadas por órgãos competentes que mostram as discrepâncias correlacionadas ao salário pago para homens e mulheres, muito embora a CLT e a Constituição Federal tenham proibido a desigualdade salarial.

A precarização dos postos de trabalho tidos como femininos, em somatória à escassez de tempo decorrente da dupla jornada feminina, tem impacto significativo na desigualdade salarial, bem como os modelos de contratação, as interrupções na carreira vivida pelas mulheres - como, por exemplo, a gestação, dever de cuidado com demais membros da família, etc. - e, neste ponto, a análise sob a perspectiva de gênero permite questionar de que forma a norma pode ser lida e interpretada como caminho a reduzir essas desigualdades (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## 5.2 Discriminação

Em toda a segmentação da Justiça do Trabalho é vislumbrado uma gama muito grande de hipóteses de discriminação no trabalho. A discriminação pode ocorrer em qualquer fase da relação de trabalho, desde a pré-contratação até a dispensa.

### 5.2.1 Fase pré-contratual – seleção automatizada

A legislação é expressa quanto à proibição de qualquer forma de discriminação para acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

E mesmo que de forma velada, uma vez que uma candidata ou candidato não sabem com clareza o porquê de não terem sido escolhidos para determinada vaga, alguns grupos de pessoas sofrem mais com os critérios discriminantes. Não raro, mulheres são questionadas nas entrevistas de empregos se têm filhos ou se tem planos de tê-los (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Ademais, o Protocolo faz menção aos processos seletivos automatizados, que perpetuam pelos algoritmos padrões repetidos da estrutura social do mercado de trabalho:

Quando um algoritmo é elaborado para a seleção de determinada função que historicamente foi ocupada por homens, brancos, heterossexuais é bem provável que os critérios nele usados reproduzam estas mesmas características e, assim, perpetue o viés discriminatório

em relação a todas as demais categorias não inseridas neste padrão dominante (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Fato é que, em todas as situações em que forem impostos obstáculos ou constrangimentos à mulher em processos de admissão, cabe a reparação pelos danos morais causados por parte do pretense empregador, o que pode ser exigido judicialmente. Admita-se, ainda, a reparação material pela perda da chance (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

### *5.2.2 Fase contratual e extinção do contrato*

Passada a fase pré-contratual, a discriminação ainda pode vir a ocorrer dentro da relação de emprego e, também, na fase de extinção do contrato de emprego.

Um forte elemento ensejador de discriminação durante a relação de trabalho e que pode vir a ocasionar a extinção do mesmo é a orientação sexual, de acordo com o Protocolo.

Como não é declarada ou identificada na fase pré-contratual, é na fase contratual que o trabalhador e a trabalhadora se deparam com condutas discriminatórias, diretas, intencionais, arbitrárias ou veladas, sutis, dissimuladas, que inviabilizam a sua permanência no ambiente de trabalho, não raras vezes culminando com pedidos de demissão viciados e induzidos por um ambiente laboral tóxico (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

A gestação também é vista como possibilidade de ensejar a discriminação no ambiente de trabalho e, até mesmo, após passada a estabilidade, discriminação na dispensa dessa mãe em razão, apenas, de ter se tornado mãe (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## **5.3 Violência e assédio no ambiente de trabalho**

### *5.3.1 Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho*

O Protocolo evidencia a presença da violência e do assédio no ambiente de trabalho de forma muito clara. Ambos têm estreita conexão com a perspectiva de divisão do trabalho, com bases sexistas (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Como já explorado, a divisão sexual do trabalho implica a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidado e tem efeito também na sua inserção no mercado de trabalho, seja por discriminação com base nos estereótipos, seja pela dificuldade em conciliar família e trabalho, decorrente da falta de serviços apropriados e de baixo custo destinados ao cuidado das crianças, além da incompatibilidade dos horários de trabalho com os de escolas e creches (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Da mesma maneira, a progressão na carreira das mulheres fica sujeita ao “teto de vidro”, reduzindo a participação feminina nos cargos de poder decisório e as chances de pautar a prevenção e o enfrentamento das violências de gênero.

Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação.

Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020 compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que rescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Encerrando esta seção, é importante trazer a letra do próprio protocolo sobre o tema:

O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de gênero. A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala (“manterrupting”); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender (“mansplaining”); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito (“bropropriating”). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho (“slut shaming”). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas (“gaslighting”). Todas estas formas de micro agressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as micro agressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas (“cantadas”, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral. Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## **5.4 Segurança e medicina do trabalho**

Os conceitos serão colocados de acordo com o Protocolo, para maior compreensão.

### 5.4.1 Padrão do homem médio

O padrão de proteção dos direitos das trabalhadoras consolidados na CLT teve um viés androcêntrico. Havia, de um lado, a falsa premissa da fragilidade feminina e o fato de o corpo da trabalhadora ser visto como potencialmente maternal; de outro, o caráter social da proteção da trabalhadora fundado na defesa da família, garantindo que o trabalho remunerado não impedisse a mulher no desempenho de seu papel de mulher do lar, mãe e esposa. Essas premissas fundamentaram normas de proteção do trabalho da mulher, o que, na prática, serviu de instrumento de discriminação, pois a ideia de que “o trabalho da mulher sai caro para a empresa” gera uma desvantagem no mercado de trabalho, que é ainda mais acentuada para as mulheres de classe baixa, para quem a renda do trabalho significa sua própria sobrevivência e a de seus dependentes. Como o trabalho não é uma opção para elas, mas sim uma necessidade premente, essas mulheres se submetem a postos de trabalhos mais precários, com menores salários e, muitas vezes, informais. O direito do trabalho tem sido impelido a superar o modelo de proteção do trabalho da mulher, que parte de uma premissa discriminatória de que seria o sexo frágil, para passar a promover ou proporcionar condições de igualdade de gênero. A perspectiva de gênero reconhece as diferenças entre os sexos, questionando o significado que tais diversidades adquirem dentro dos sistemas de valores histórica e culturalmente definidos e combatendo explicações essencialistas sobre a subordinação da mulher na sociedade. Além disso, é com as lentes de gênero que se torna visível na dinâmica saúde-trabalho a sobrecarga de trabalho para as mulheres decorrente da divisã o sexual do trabalho (a “dupla jornada”), permitindo explicar os diferentes impactos que a exposição aos mesmos riscos químicos, ergonômicos e psíquicos nos locais de trabalho provocam em homens e mulheres, reorganizando o conhecimento científico na ótica da não desqualificação pela diferença sexual (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

O que se quis dizer é que o direito do trabalho sempre usou como padrão para proteção de direitos o homem médio branco, excluindo particularidades de indivíduos que não se encaixam nesse perfil.

Além disso, quando se fala em proteção ao trabalho da mulher, parte-se da premissa discriminatória de que seria o sexo frágil.

### 5.4.2 Segregação horizontal

A segregação horizontal do mercado de trabalho determinada com base em estereótipos de gênero faz que as mulheres fiquem concentradas em ocupações derivadas das funções de reprodução social, ligadas ao trabalho doméstico e ao cuidado nos setores de educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos –, ou em atividades que requeiram qualidades estimuladas na socialização das meninas, como paciência, docilidade, meticulosidade e delicadeza. Tais qualidades, bem como a destreza, organização e rapidez, são tidas como inatas e,

portanto, são desvalorizadas no mercado de trabalho sexista e correspondem a ocupações de menor prestígio e remuneração. Uma consequência da segregação horizontal é a de expor as mulheres a riscos laborais diferenciados em relação aos homens. Uma maior atenção aos riscos nos setores da indústria e da construção civil, eminentemente masculinos, e em quase desconhecimento sobre riscos nos serviços e no trabalho doméstico, estes majoritariamente femininos, mostram a desigualdade de gênero no que se refere à saúde e segurança no trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Ou seja, as mulheres estão concentradas em ocupações derivadas das funções de reprodução social, ligadas ao trabalho doméstico e ao cuidado – nos setores de educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos, por conta de estereótipos de gênero. Lembrando que, essa estigmatização de que o trabalho reprodutivo e de cuidado não são trabalho, faz com que não seja dada a devida atenção aos riscos inerentes dessas atividades, o que demonstra a desigualdade de gênero no que se refere à saúde e à segurança no trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

#### *5.4.3 Segregação vertical*

A segregação vertical no mercado de trabalho baseada no gênero relaciona-se a vieses inconscientes como a associação da liderança, do bom desempenho e do sucesso profissional à masculinidade. Para superar esse estereótipo, a mulher precisa se esforçar mais do que o homem na mesma função para provar que é capaz de desempenhá-la e que tem condições para disputar uma promoção na carreira. Em geral, isso pode significar a prorrogação da jornada de trabalho, o que, combinado com as responsabilidades domésticas, leva à falta de descanso e à sobrecarga física e mental (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

#### *5.4.4 Ergonomia*

A interação entre a pessoa trabalhadora e seus meios, métodos e espaços de trabalho é objeto de estudo da ergonomia, que aborda tanto o mobiliário e as ferramentas de trabalho quanto a organização do trabalho. A OIT (2007) recomenda que a ergonomia no trabalho deixe de se pautar por modelos fixos para considerar toda a variabilidade humana individual, qualquer que seja o sexo, a idade ou as características étnicas. Nesse sentido, o paradigma “homem médio” não existe. A padronização do posto de trabalho, sem possibilidade de ajustes, pode resultar em desconforto e até doenças e acidentes de trabalho, principalmente se consideradas as diferenças antropométricas entre homens e mulheres<sup>180</sup>. O excesso de supervisão do trabalho e de exigência de produtividade, por sua vez, pode assumir um aspecto sexista quando o não atingimento das metas

é relacionado por gestores a uma falta de competência, capacidade e inteligência das mulheres (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

Portanto, a perspectiva de gênero na saúde e na segurança do trabalho se norteia pelo equilíbrio no ambiente profissional, que considere a variabilidade humana e promova a isonomia de direitos e a proteção a ambos os sexos, com a exclusão do risco ocupacional para todas e todos, e não com a exclusão das trabalhadoras de profissões com risco (Conselho Nacional de Justiça, 2021).

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a exposição feita neste artigo, podemos verificar a existência das discriminações e suas influências na sociedade e nos julgamentos das esferas judiciárias. Com a entrega do Protocolo realizado pelo CNJ, fica ainda mais clara e exposta a ferida que o patriarcado e o sexismo deixam nas decisões judiciais nas diferentes esferas da Justiça, e, em especial, na Justiça do Trabalho.

Assim, buscou-se definir termos que, por muitas vezes, estão pouco claros na vida em sociedade a fim de quebrar paradigmas de pensamento para que, então, seja possível alcançar uma normativa mais justa e igualitária.

A discriminação de gênero é, sem dúvidas, um dos assuntos mais relevantes no Direito do Trabalho e nos Direitos Humanos, pois assume as mais variadas formas e modalidades, principalmente as discriminações relacionadas ao acesso e à permanência no mercado de trabalho, e ao tratamento diversificado no respectivo ambiente laboral. Cabe, portanto, à sociedade como um todo combater a discriminação de gênero, desde a entrada e o acesso ao Poder Judiciário até o proferimento das decisões que impactam e modificam a vida das pessoas que o busca para ver alcançada a justiça.

## **REFERÊNCIAS**

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BUTLER, Judith P. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça*. — Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021.

MATHIEU, Nicole-Claude. *Sexo e gênero*. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009. p. 222.

## A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR, COMO GESTOR DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NO DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT E NA PREVENÇÃO DA SÍNDROME

### *THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY, AS WORK ENVIRONMENT MANAGER, IN THE DEVELOPMENT OF BURNOUT IN SYNDROME PREVENTION*

Maria Luiza Pinheiro Zapparoli<sup>20</sup>

Andréia Chiquini Bugalho<sup>21</sup>

#### RESUMO

Embora o trabalho assalariado seja a mão de obra produtiva base desde a Revolução Industrial, o desenvolvimento do Capitalismo no Sec. XX acelerou a eficiência dessa produção, refletindo diretamente nas relações de trabalho. Aos trabalhadores passou-se a exigir maior produtividade, instrução e perspicácia, ampliando a competitividade no mercado de trabalho e a pressão dentro das empresas. Como consequência, constatou-se a elevação dos níveis estresse e desenvolvimento de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho, como o burnout. Por meio de uma pesquisa bibliográfica, artigos científicos, relatórios de psicologia e consulta à legislação sobre o tema, serão estabelecidas hipóteses sobre a ingerência e a responsabilização dos empregadores quanto ao desenvolvimento do burnout e sua prevenção, a serem confirmadas ou descartadas com os resultados auferidos. O artigo conclui que o empregador pode ser responsabilizado à medida que for constatada a poluição do meio ambiente de trabalho e que esta pode ser evitada pelo estímulo ao engajamento no trabalho. Os resultados poderão, pois, servir como elementos-base para a concepção de políticas concretas de prevenção a serem implementadas na organização do trabalho.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho. Doença ocupacional. Burnout. Responsabilidade do empregador. Psicologia positiva. Engajamento no trabalho.

#### ABSTRACT

Although wage labor has been the base of productive labor since the Industrial Revolution, the development of Capitalism in the 20<sup>th</sup> century accelerated the efficiency of this production, reflecting directly on labor relations. Workers became to be demanded greater productivity, education, and acumen, increasing competition in the labor market and pressure within companies. As a result, there was an increase in stress levels and the development of psychological diseases related to work, such as burnout. Through a bibliographic research, scientific articles, psychology reports and law consultation on the subject, hypotheses will be established about the interference and accountability of employers regarding the development of burnout and its prevention, that will be confirmed

<sup>20</sup> Membro do grupo de pesquisa GEDTRAB-FDRP/USP “A Transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho. E-mail: maria.zapparoli@alumni.usp.br.

<sup>21</sup> Professora do Curso de Direito da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FDRP/USP. Membro dos grupos de pesquisa: GPCeT (UNAERP/USP), GEDTRAB (FDRP/USP) Núcleo TADT (FD-USP/SP). E-mail: andreiabugalho@gmail.com



or discarded with the results obtained. The article concludes that the employer can be held responsible once is verified the work environment pollution and that this can be avoided by encouraging engagement at work. The results may, therefore, serve as basic elements for the design of concrete prevention policies to be implemented in the organization of work.

**Keywords:** Work environment. Occupational disease. Burnout. Employer's responsibility. Positive Psychology. Engagement at work.

## INTRODUÇÃO

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a virada do ano de 2021 para 2022 definitivamente trouxe grandes mudanças, pois logo no dia 1º de janeiro a instituição trouxe para o rol de doenças ocupacionais<sup>22</sup> a Síndrome de Burnout<sup>23</sup>. Antes desse marco, a OMS não negava a sua existência, contudo a reconhecia apenas como um fenômeno relacionado ao trabalho, e não como uma condição médica.

Ainda que, por se tratar de um rol científico, não seja exigível à OMS qualquer outra motivação para a classificação de doenças, é intuitivo crer que a ênfase na investigação da doença se deu em razão de um fato, este sim comprovado: o aumento casos do burnout, sobretudo com a pandemia do COVID-19<sup>24</sup>. Além do isolamento social, os trabalhadores foram expostos ao isolamento profissional, somado à crise econômica e à ameaça do desemprego, circunstâncias de pressão essas propícias para a evolução de sentimentos como ansiedade e depressão, que figuram como precursores e consequentes do burnout. O desenvolvimento da síndrome, portanto, não é aleatório, ele surge em decorrência da organização do local de trabalho e das relações dele decorrentes.

Apesar dessa interligação ser conhecida – inclusive como parte da definição da doença – é minimamente curioso que o trabalho assalariado seja mão de obra produtiva base da sociedade desde a Revolução Industrial, e apenas na segunda metade do Séc. XX, isto é, 2 anos depois, tenham sido levantadas hipóteses de uma doença exclusivamente psicológica diretamente relacionada ao trabalho.

O presente trabalho, assim, consiste em analisar a doença, os sujeitos das relações de trabalho – empregado e empregador –, o meio ambiente do trabalho e a ingerência do

---

<sup>22</sup> 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em 8 de setembro de 2022, às 23:31.

<sup>23</sup> Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. *Jornal da PUC-SP*, 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em 8 de setembro de 2022, às 23:06.

<sup>24</sup> CORSINI, Iuri. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. *CNN Brasil*, 2022. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/saude/noticia/2021/09/buscas-pelo-termo-burnout-na-internet-tem-aumento-de-122-durante-a-pandemia-cku200xoz001u019io2tjr7tn.html>. Acesso em 9 de setembro de 2022, às 00:14.

empregador sobre a sua manutenção, a fim de identificar a sua responsabilidade no desenvolvimento do burnout e as medidas preventivas à síndrome.

Para alcançar o objetivo mencionado, será realizada uma pesquisa bibliográfica e documental, baseada, respectivamente, na legislação aplicável e em pesquisas científicas de campo outrora realizadas por psicólogos e psiquiatras. Pautando-se nesses materiais, percorrer-se-á, a primeiro momento, a classificação, os conceitos jurídicos que envolvem o meio ambiente do trabalho no Brasil e as patologias dele decorrentes; em seguida, o surgimento, a definição e os primeiros estudos de caso do burnout; e, por fim, o enquadramento da doença e a responsabilidade do empregador, no ordenamento jurídico brasileiro, bem como possíveis medidas de prevenção.

Ao final, será verificado se, de fato, os empregadores podem ser responsabilizados pela própria condição de empregadores, ou se existem limites para essa imputação; e se o trabalho de evitar o acometimento da doença é de responsabilidade exclusiva do empregador.

## **1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO**

### **1.1 Meio Ambiente do Trabalho**

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, reconhece o meio ambiente como bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida, e, por isso, garante a todos os cidadãos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado<sup>25</sup>. A responsabilidade de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações, assim, nos termos do referido dispositivo, é imposta ao Poder Público, mas também à coletividade, tratando-se, pois, de um direito-dever.

Nesse sentido, ao expandir a análise para além dos elementos ambientais naturais e considerar, também, os elementos ambientais decorrentes da ação antrópica, como conceituado por Júlio Cesar de Sá da Rocha<sup>26</sup>, verifica-se, pois, que o espaço onde ocorrem as relações de trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente, dado o protagonismo do trabalho na sociedade – no sentido coletivo e individual –, e portanto, que

---

<sup>25</sup> “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

<sup>26</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito ambiental do trabalho, p. 127.

não se pode atingir o equilíbrio a que se refere o parágrafo anterior sem que as características que o refletem estejam presentes, da mesma forma, no ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho, em analogia ao já consignado, é essencial à sadia qualidade de vida, e está associado, numa relação da causa e consequência mútua, à saúde: do mesmo modo que o meio ambiente desequilibrado ou poluído pode causar danos à saúde, a negligência com a saúde física e mental é capaz de comprometer o equilíbrio do meio ambiente.

Nessa seara, a Constituição Federal de 1988, por meio do art. 200, confere ao sistema único de saúde a competência de colaborar na proteção do meio ambiente. O inciso VIII do dispositivo, complementa com a menção expressa ao meio ambiente do trabalho<sup>27</sup>, o qual não se limita a um lugar fisicamente especificado, sendo constituído por “todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador na sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no lócus do trabalho, caracterizando-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspectos chaves na prestação e performance do trabalho”, nas palavras de Júlio César de Sá da Rocha<sup>28</sup>.

## **1.2 Doenças relacionadas ao Trabalho**

A Organização Mundial de Saúde tem seu conceito de saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente na ausência de doenças e enfermidades”<sup>29</sup>. No âmbito do trabalho – e, como vimos, de todos os elementos materiais, imateriais, físicos ou psíquicos que compõem suas condições –, então, a sanidade do meio ambiente não se resume ao trabalho perigoso, insalubre e à infortunistica, representada pelos acidentes, como corrobora Guilherme Feliciano<sup>30</sup>.

De fato, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) evidencia, pelo art. 189, as operações ou atividades insalubres e pelo art. 193, as operações ou atividades consideradas como perigosas; enquanto os artigos 190, 191, 192, 194, 195, 196 e 197 invocam seus parâmetros e limites de tolerância, as formas de neutralização e eliminação da respectiva condição, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e, por fim, estabelece o adicional

---

<sup>27</sup> “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

<sup>28</sup> ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo, LTr, 1997.

<sup>29</sup> Organização Mundial de Saúde – OMS, conforme Comissão Nacional de Reforma Sanitária. *Relatório final da 8ª. Conferência Nacional de Saúde de 1986*. Documento I, p. 13.

<sup>30</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 20, p. 176, 2002.

de remuneração para o exercício da atividade sob essas condições, como manda o art. 7º, XXIII da Constituição Federal.

Abre-se parênteses, apenas, para a menção ao adicional de remuneração para as atividades penosas a que se refere a Constituição Federal de 1988, isso porque a forma dessas atividades jamais foi regulamentada pela legislação infraconstitucional.

Também é verdade que o acidente de trabalho, dentre as patologias passíveis de serem contraídas nesse meio ambiente, é a causa de vulnerabilidade à saúde do trabalhador mais bem respaldada pela Lei n.º 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. A partir da definição de acidente de trabalho pelo art. 19<sup>31</sup> - o qual dispõe, por meio dos incisos que seguem o caput, também sobre as responsabilizações e sobre o procedimento, a partir de sua ocorrência -, pois, se estabelece parâmetros para o reconhecimento de outras causas como geradoras de direitos a esses benefícios.

Em que pese a definição decorrente do conceito do acidente do trabalho, entretanto, os artigos 20 e 21 da referida lei ampliam consideravelmente as hipóteses de comprometimento à saúde do trabalhador presentes no meio ambiente do trabalho, uma vez que apresentam as doenças ocupacionais e doenças do trabalho, assim como outras ocorrências que, embora figurem como concausa da incapacidade laborativa, o texto legal atribui entendimento análogo ao acidente de trabalho, a fim de respaldar o trabalhador acometido com os mesmos direitos.

As doenças relacionadas ao trabalho, dessa forma, dividem-se pelas doenças profissionais<sup>32</sup>, as produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social<sup>33</sup>; enquanto as doenças do trabalho<sup>34</sup> são as adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da mencionada relação.

Os direitos mencionados acima como: os direitos dos trabalhadores acometidos pelos acidentes do trabalho, e, conseqüentemente, pelas doenças relacionadas ao trabalho, iniciam-se na concessão do benefício do auxílio-doença<sup>35</sup>, nos termos do art., 59 da Lei n.º 8.213/91, na modalidade acidentária. Assim, após o diagnóstico de doença relacionada ao

---

<sup>31</sup> “Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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.”

<sup>32</sup> Com definição pelo art. 20, I, da Lei 8.213/91.

<sup>33</sup> Última atualização por meio da Portaria n.º 2.309, de 28 de agosto de 2020: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>.

<sup>34</sup> Com definição pelo art. 20, II, da Lei 8.213/91.

<sup>35</sup> Previsto no art., 18, I, e, da Lei n.º 8.213/91.

trabalho, por consulta médica – ou após ocorrência do acidente de trabalho -, com o devido apontamento do código da doença CID e o tempo de afastamento decorrente incapacidade laboral superior a 15 dias<sup>36</sup>, inicia-se o período de concessão do benefício.

Além disso o art. 118 da Lei n.º 8.213/91<sup>37</sup> e a Súmula 378 do TST conferem aos segurados estabilidade provisória de 12 meses após a cessação do benefício.

Por fim, o trabalhador que venha a ter sua capacidade laboral reduzida permanentemente pelo acidente tem direito ao auxílio acidente, previsto pelo art. 86 da Lei n.º 8.213/91<sup>38</sup>, passará a integrar o salário-de-contribuição, para fins de cálculo do salário-de-benefício de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31 da Lei n.º 8.213/91.

## **2 O BURNOUT E AS CARACTERÍSTICAS DA DOENÇA**

### **2.1 O conceito da Síndrome de Burnout**

O conceito de “Síndrome de Burnout” – neste estudo tratada apenas com burnout – foi criado pelo psicólogo alemão Hebert J. Freudenberg, em conjunto com a comunidade “*Free Clinic*”, ao identificar alterações significativas de humor, atitude, motivação e personalidade associadas à exaustão profissional.

Freudenberg viveu nos Estados Unidos durante a década de 60, foi contemporâneo à ascensão e normalização do uso de drogas e dedicou parte significativa de sua vida ao movimento “*Free Clinic*”, originado em 1967 como um trabalho social cuja finalidade era de fornecer tratamentos gratuitos – primários, preventivos e adicionais – aos pobres e desprovidos de atendimento médico. Apesar do movimento ser pautado nas influências da cultura *hippie* de questionar e compartilhar – sendo combativo, portanto, à sociedade tradicional da época –, o psicólogo identificou em si as características de depressão, apatia e agitação, considerando-as diretamente decorrentes do trabalho na *Free Clinic*<sup>39</sup>. Em que

---

<sup>36</sup> Conforme art. 60, “O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade” (caput), e “Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral” (§ 3º).

<sup>37</sup> “Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

<sup>38</sup> “Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.”

<sup>39</sup> Freudenberger, H. J. (1973b). *The psychologist in a free clinic setting: an alternative model in health care. Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 10(1), 52–61.

pese se tratar de seu “segundo trabalho”, a clínica atendia mais de 40 pacientes em 4 horas, e Freudenberg chegava a trabalhar de 10 horas a 12 horas em um único dia<sup>40</sup>.

Assim, a expressão burnout – como uma metáfora para algo que suga a energia – até então utilizada informalmente para se referir aos efeitos nefastos do abuso crônico das drogas<sup>41</sup>, passa a ser designada como a síndrome da exaustão profissional, e, diante do contexto, normalmente acometida por profissionais envolvidos numa relação de ajuda. Freudenberg se manteve firme nessa análise quando, em 1977, teve a oportunidade de identificar os sintomas do burnout em cuidadores de crianças em orfanatos e abrigos<sup>42</sup>.

Diante dessas experiências, pois, Freudenberg relacionou o intuito social do trabalho, e não apenas a intensidade, o tempo de dedicação e as condições aos quais a atividade se submete, ao desenvolvimento do burnout. Essa constatação – ou parte dela – foi confirmada em 1974, ao compreender e exprimir que a tentativa de transformar a sociedade sem efetivamente conseguir transformá-la imediatamente pode ser extremamente frustrante<sup>43</sup>: “*it is like doing band-aid treatment when major surgery is called for*”<sup>44</sup>.

## 2.2 Desenvolvimento científico do conceito

Ao decorrer dos anos 1980, não só Freudenberg aprofundou seus estudos, como outros psicólogos passaram a realizar pesquisas acerca do tema, o que levou a identificação do burnout para além do campo dos serviços sociais, alcançando inclusive gestores, empresários e trabalhadores de altos cargos executivos. Assim, a relação psicológico-paciente, ou cuidador-criança, anteriormente analisadas por Freudenberg como possíveis intensificadoras do burnout têm analogia – ainda que desproporcional – à relação funcionário-cliente<sup>45</sup>.

A sociedade americana, tratando do precípua objeto de análise da ocorrência do burnout, Schaufeli, Leiter e Maslach (2009, p. 207-208) consideram que o crescimento e a

<sup>40</sup> Freudenberg, H. J. (1971a). *Free clinics: what they are and how do you start one*. *Professional Psychology, Spring*, 171.

<sup>41</sup> Schaufeli, W. B., Leiter M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. *Career Development International*, 14(3), 205.

<sup>42</sup> Freudenberg, H. J. (1977). Burn-out: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 6(2), 90–99.

<sup>43</sup> Freudenberg, H. J. (1974c). Crisis Intervention, Individual and Group Counseling, and the Psychology of the Counseling Staff in a Free Clinic. *Journal of Social Issues*, 30(1), 85.

<sup>44</sup> “é como fazer um tratamento com *band-aid* quando é necessário realizar uma grande cirurgia”.

<sup>45</sup> “*Frequently, the staff-client interaction is centered around the client’s current problems (psychological, social or physical) and is therefore charged with feelings of anger, embarrassment, fear, or despair. Because solutions for client’s problems are not Always obvious and easily obtained, the situation becomes more ambiguous and frustrating. For the person who works continuously with people under such circumstances, the chronic stress can be emotionally draining and lead burnout.*”, Maslach, Jackson, Leiter (1996, 192).

abrangência da doença estiveram diretamente associados à transformação dos Estados Unidos ao final do século XX, que passou de uma economia industrial, rapidamente, para uma economia de serviços, e às alterações sociais dela decorrentes, como a ascensão do individualismo e do narcisismo, bem como a conseqüente busca pelo reconhecimento e reciprocidade<sup>46</sup>. Nesse sentido, Maslach, Jackson e Leiter, haviam definido, de forma mais genérica, o burnout como “a síndrome da exaustão emocional, despersonalização e redução realização pessoal que pode ocorrer em indivíduos que trabalham com pessoas em alguma instância” (1996, p. 4)<sup>47</sup>.

O início do século XXI, por outro lado, teve como principais gatilhos do burnout, em primeiro lugar, o descontrole – inclusive do empregador – das oscilações do mercado e o desequilíbrio de demandas sobre os recursos: quando a demanda sobe drasticamente, não há recursos suficientes, sobretudo humanos, para atendê-la<sup>48</sup>. Diante disso, tornam-se cada vez mais escassas as oportunidades de regenerar a energia esgotada em decorrência do trabalho. Une-se a esse fator, também, o ceticismo em relação aos valores e visões organizacionais das empresas e instituições com que se adentra ao mercado<sup>49</sup>.

Fato é que, para além das identidades sociais de cada período, o estudo do burnout se faz complexo por estar no limiar entre um fenômeno médico e um fenômeno social, e se agrava, ainda, por não ter um raciocínio científico uniforme. Enquanto o “*Copenhagen Burnout Inventory*”<sup>50</sup>, por exemplo, considera o burnout como uma doença genérica, sem contexto específico, podendo, portanto, ocorrer fora do trabalho<sup>51</sup>; o “*Maslach Burnout Inventory*” possui características de análise que só podem ser aplicadas ao ambiente de trabalho.

Não obstante, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, caracterizando-a como o distúrbio emocional provocado por situações desgastantes geradas pelo trabalho. A OMS evidencia, ainda, seus principais sintomas: exaustão extrema, estresse e esgotamento físico; sem adentrar às características mais específicas sobre as quais se construiu o conceito da doença, como o cinismo, a despersonalização e a falta de realização pessoal.

---

<sup>46</sup> “This “lack of reciprocity” is known to foster burnout”, (Schaufeli, 2006).

<sup>47</sup> Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P. (1996), MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.

<sup>48</sup> Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), “The job demands resources model: state-of-the-art”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, pp. 309-28.

<sup>49</sup> Hemingway, C.A. and Maclagan, P.W. (2004), “Managers’ personal values as drivers of corporate social responsibility”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 50, pp. 33-44.

<sup>50</sup> Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. and Christensen, K.B. (2005), “The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout”, *Work & Stress*, Vol. 19, pp. 192-207.

<sup>51</sup> A proposta é fragmentar o burnout em três facetas: relacionado ao trabalho, relacionado aos clientes e relacionado à vida pessoal.

### **3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E PREVENÇÃO**

#### **3.1 A responsabilização do empregador pelo desenvolvimento do burnout**

Sendo o meio ambiente do trabalho, portanto, conferido ao trabalhador pelo empregador, e sendo a Síndrome de Burnout uma doença ocupacional plenamente reconhecida pela OMS, qual a responsabilidade do empregador perante os trabalhadores acometidos pelo burnout?

Primeiro, é importante trazer à tona uma ressalva não citada no capítulo anterior: existem estudos psicológicos para vincular, inclusive por Freudenberger, determinadas características pessoais à maior probabilidade do desenvolvimento da doença. Segundo o pioneiro na análise do objeto deste estudo, pessoas dedicadas e comprometidas tendem a desenvolver burnout, uma vez que o nível de empenho para a entrega costuma ser irreal, o que vem acompanhado de extrema pressão e acarreta inúmeras frustrações<sup>52</sup>.

Tanto pelo desenvolvimento do conceito científico, que se afastou das características pessoais e se aproximou das características sociais e organizacionais capazes de acarretar a síndrome de burnout; quanto pelo fato de a OMS tê-la qualificado proveniente do trabalho, a análise se restringirá exclusivamente aos impactos oriundos do meio ambiente laboral.

Retornando à interface entre o direito trabalhista e ambiental, a concepção legal de poluição do meio ambiente trazida no art. 3º, III, da Lei n.º 6.938/81 aplica-se, concomitantemente, ao meio ambiente do trabalho, no qual o poluidor é imediatamente identificado na pessoa do empregador. Já o seu art. 4º, VII, prevê a “imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos”, por força do Princípio do Poluidor-pagador, neste caso, empregador-poluidor-pagador.

Guilherme Feliciano (2002), 20 anos antes do enquadramento do burnout como doença ocupacional, propõe, com clareza, as possibilidades de responsabilização do empregador uma vez constatado o diagnóstico decorrente poluição do meio ambiente do trabalho. A propósito, sua primeira ação é a de separar a poluição, acima exposta, dos riscos ambientais aos que se refere o art. 22, II, da Lei n.º 8.212/91<sup>53</sup>, considerados riscos

---

<sup>52</sup> Freudenberger, H. J. (1974a). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 161.

<sup>53</sup> “Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: (...) II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos (...)”



concernentes não só à atividade empresária, mas à procedência humana como fenômeno social estrutural, toleráveis até determinado grau de exposição, conforme NR-15 e NR-16, determinado pela já citada Portaria n. 3.214/78<sup>54</sup>.

Ultrapassados os limites trazidos pelo Ministério da Saúde, no entanto, estaremos diante da poluição do meio ambiente de trabalho, sobre a qual se aplicaria o art. 14, §1º da Lei n.º 6.938/55, e, conseqüentemente, a responsabilidade objetiva do empregador. Por outro lado, na ocorrência de um acidente de trabalho, continua o entendimento de Guilherme Feliciano, em um meio ambiente laboral não poluído, isto é, apenas sob risco ambiental, abre-se a possibilidade de discutir, em juízo, o dolo ou a culpa do empregador o que se caracteriza pela responsabilidade subjetiva.

Nesse sentido, Sueli Padilha<sup>56</sup> afirma: “o acidente de trabalho referido no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal é o individual (regra – responsabilidade subjetiva). Portanto, não está excluído, na hipótese de ocorrência de doença ocupacional, decorrente de poluição no meio ambiente de trabalho, a aplicação da regra aí incidente, ou seja, a da responsabilidade objetiva (art. 225, § 3º)”.

Não se confundem, ressalva-se, os benefícios previdenciários, citados no primeiro capítulo, com a indenização a que se refere o parágrafo anterior, tanto é assim que, enquanto a análise acima acerca da poluição do meio ambiente do trabalho como agente causador do adoecimento difere o acidente do trabalho e as doenças relacionadas ao trabalho; para efeito dos benefícios previdenciários, acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho até se confundem. Claro que ambos tratam de responsabilização do empregador, à medida que aos assegurados da previdência são conferidas garantias de emprego, cujos efeitos estruturais também recaem sobre ele<sup>57</sup> - como uma consequência da atividade empresária - , mas é na análise de poluidor-pagador, na qualidade de operador do meio ambiente de trabalho, que o empregador é sujeito da imputação da responsabilidade civil.

---

<sup>54</sup> Originalmente editadas pela Portaria 3.214/78, com atualizações e alterações até 2019.

<sup>55</sup> “Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores: (...) § 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.”

<sup>56</sup> PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado, p. 68.

<sup>57</sup> Lei 8.213/91, art. 118 – “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”, e CLT, art. 4º, §1º “§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.”

Assim, sendo o a Síndrome de Burnout é uma doença ocupacional, e sendo uma doença ocupacional, uma vez diagnosticada por profissionais de saúde, não só geradora dos direitos da previdência social, mas também determinadora de sua poluição, uma vez constatada a sua decorrência do meio ambiente do trabalho, é o empregador, pois, civilmente responsável pelo desenvolvimento da doença, devendo, portanto, indenizar o trabalhador nos termos da lei.

### **3.2 O estudo de medidas preventivas ao burnout**

Em que pese constatação da atuação direta do empregador no desenvolvimento da doença e a possibilidade de se o responsabilizar, portanto, por tal dano, há de se convir que mais interessante do que as medidas de saúde e de direito a serem tomadas após desenvolver a doença é a prevenção do meio ambiente do trabalho, a fim de evitá-la.

Para tanto, é necessário compreender, em primeiro lugar, que o trabalho exerce grande influência na vida e nos sentimentos dos indivíduos; em segundo lugar, e não menos imprescindível, quais as características atuais do meio ambiente do trabalho que acarretam a estafa profissional, uma vez que até então, neste trabalho, só foram trazidos os estímulos outrora identificados por Freudenbergger.

Segundo o psiquiatra Christophe Dejours, "A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora"<sup>58</sup>. O pai da psicodinâmica do trabalho - desenvolvida na França na década de 1980 para investigar os mecanismos de defesa dos trabalhadores frente às situações causadoras de sofrimento decorrentes da organização do trabalho-, por meio do seu pensamento, contempla a realidade dos trabalhadores brasileiros, na qual o local de trabalho é onde se mais passa o tempo da vida, e atribui explicações científicas de sua vasta influência nos sentimentos.

No que tange aos fatores causadores do burnout, o psicólogo organizacional, William A Kahn foi o precursor dos termos engajamento e desengajamento<sup>59</sup>, com base nos pilares significância, segurança psicológica e disponibilidade para analisar aproveitamento – ou não – dos membros da organização de seus próprios papéis de trabalho. No

---

<sup>58</sup> DEJOURS, C. (1987). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.

<sup>59</sup> Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 694.

desengajamento, por exemplo, foi identificado o padrão de realizar as atividades de forma automática, incompleta e sem esforço. Seguindo essa dicotomia, tanto Maslach e Leiter (1997), como Bakker (2008) identificaram, pois, que a Energia pode se transformar em Exaustão, o Envolvimento em Cinismo e Eficácia em Ineficácia. Mais à frente, Schaufeli passa a considerar o Engajamento no Trabalho como um “estado mental positivo, satisfatório e relacionado ao trabalho que se caracteriza por Vigor (comportamental), Dedicção (emocional) e Absorção (cognitiva)<sup>60</sup>.

Após o amadurecimento de seus conceitos, pois, Schaufeli compreendeu que os principais fatores para a diminuição do engajamento são as exigências elevadas ou desproporcionais<sup>61</sup>, e a falta de recursos no trabalho<sup>62</sup>. Como consequência desse desengajamento, pois, aumenta-se a probabilidade de desenvolvimento do burnout. A “Psicologia Positiva”<sup>63</sup>, nesse sentido, insurge-se como alternativa para promover estudo das emoções, das características individuais e das instituições positivas no âmbito da psicologia para a prevenção e na promoção da saúde mental.

Se a falta de engajamento é fator determinante para o desenvolvimento do burnout, é a promoção do engajamento do trabalho o principal movimento capaz de evitá-lo, uma vez que as boas experiências e emoções decorrentes da organização do trabalho funciona como uma espiral positiva. Nesse sentido, o engajamento, promovido por meio de recursos externos – proporcionados pelo meio ambiente de trabalho<sup>64</sup> – e internos – alcançados pelo próprio empregado<sup>65</sup>, gera ciclo positivo no qual o desenvolvimento de um recurso impulsiona o outro.

---

<sup>60</sup> SCHAUFELI, W.B. et.al. The measurement of engagement and bunout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v.3, p. 84, 2002.

<sup>61</sup> São exemplos de exigências elevadas ou desproporcionais: pressão por prazos curtos ou por excesso de demandas, horas extraordinárias habituais, esforço físico frequente, exigências intelectuais complexas (com diversos elementos ou baseadas em memorização).

<sup>62</sup> São exemplos de falta de recursos no trabalho: conflitos entre as demandas de trabalho e vida pessoal, conflitos interpessoais no trabalho, conflito de papéis no trabalho (tarefas contraditórias, informações ambíguas ou atividades incompatíveis com o trabalho), insegurança e rotinas de trabalho.

<sup>63</sup> Martin Seligman, em 2000, inova com *Positive Psychology: an introduction*.

<sup>64</sup> São exemplos de recursos externos no trabalho proporcionados pelo empregador no meio ambiente de trabalho: autonomia, suporte dos colegas, *feedbacks* construtivos, bons relacionamentos com o gestor direto, oportunidades de carreira, diversidade de tarefas, clareza do trabalho a ser desenvolvido e de seu papel, participação na tomada de decisão, responsabilidade no trabalho (Schaufeli; Dijkstra; Vazquez; 2013, p. 40).

<sup>65</sup> São exemplos de recursos internos no trabalho passíveis de serem desenvolvidos psicologicamente pelo empregado: otimismo, resiliência, autoeficácia, extroversão, estabilidade emocional, autoestima, proatividade, motivação, flexibilidade e adaptação e assertividade (Schaufeli; Dijkstra; Vazquez; 2013, p. 40).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizadas as análises dos referenciais bibliográficos e científicos que semearam este trabalho, verifica-se que foi possível a obter uma breve introdução à Síndrome de Burnout, a identificação de seus sintomas e causas – do ponto de vista organizacional e médico –, as quais, inclusive, no que tange o meio ambiente de trabalho, são administradas pelo empregador.

Ademais, por meio da interface entre psicologia, medicina e direito, foi possível constatar que o enquadramento da OMS como doença ocupacional garante, de forma institucionalizada, que os trabalhadores acometidos pela doença sejam contemplados pelos benefícios da Previdência Social e adquiram os direitos trabalhistas deles decorrentes.

Ainda nesse sentido, diante do levantamento das condições organizacionais negativas preditoras do burnout e de sua contraposição com as condições positivas que afastam o trabalhador desse estado de vulnerabilidade, foi possível traçar o caminho a ser percorrido para a prevenção da doença.

Não obstante a limitação manifestada pela distância entre os indivíduos que foram efetivamente analisados, uma vez que não foi realizada pesquisa empírica no presente trabalho, apenas constatações oriundas de dados de pesquisas outrora realizadas por terceiros, entende-se que foi possível responder qual a responsabilidade do empregador, como gestor do meio ambiente do trabalho, no desenvolvimento do burnout, e as possíveis formas de prevenção da síndrome.

A responsabilização do empregador, como poluidor do meio ambiente de trabalho, se assim for constatado, é pautada na responsabilidade civil, devendo o empregado ser indenizado pelo dano decorrente da poluição deste ambiente ao qual é exposto. A prevenção da doença está, portanto, diretamente relacionada aos cuidados necessários, por parte do empregador que gere a organização do trabalho, para evitar a poluição deste meio ambiente.

Ao final, abre-se margem para novos estudos direcionados à consolidação de medidas concretas a serem implementadas nas organizações de trabalho, tanto em esfera micro, isto é, de governança interna de cada empresa ou empregador, quanto na esfera macro, de projetos de lei e acordos internacionais a serem idealizados para enriquecer o ordenamento jurídico e impor, por meio de normas jurídicas, obrigações positivas a fim de tornar o meio ambiente de trabalho cada vez menos propício ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

## REFERÊNCIAS

BAKKER, A.B.; DEMEROUTI, E. (2007), “*The job demands resources model: state-of-the-art*”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, pp. 309-28.

\_\_\_\_\_.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. *Work engagement: na emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress*, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.

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

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 99.684, de 8 de novembro de 1990. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). 1990.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 6.938, 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 8.213, 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020. Brasília, 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. Gabinete do Ministro. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília, 1978.

\_\_\_\_\_. Súmula do Tribunal Superior do Trabalho nº 378. Edição: Imprensa Nacional, 2012.

CORSINI, I. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. CNN Brasil, 2022. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/saude/noticia/2021/09/buscas-pelo-termo-burnout-na-internet-tem-aumento-de-122-durante-a-pandemia-cku200xoz001u019i02tjr7tn.html>. Acesso em 9 de setembro de 2022, às 00:14.

DEJOURS, C. (1987). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.

FELICIANO, G.G. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, v. 20, 2002.

FONTES, F. F. (2020). Herbert J. Freudemberger e a constituição do burnout como síndrome psicopatológica. *Memorandum: Memória E História Em Psicologia*, 37. <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2020.19144>

FREUDENBERGER, H. J. (1971a). *Free clinics: what they are and how do you start one*. *Professional Psychology, Spring*, 169–173.

\_\_\_\_\_. (1973b). *The psychologist in a free clinic setting: an alternative model in health care*. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 10(1), 52–61.

\_\_\_\_\_. (1974a). *Staff Burn-Out*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

\_\_\_\_\_. (1974c). *Crisis Intervention, Individual and Group Counseling, and the Psychology of the Counseling Staff in a Free Clinic*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 77–86.

\_\_\_\_\_. (1977). *Burn-out: Occupational hazard of the child care worker*. *Child Care Quarterly*, 6(2), 90–99.

HEMINGWAY, C.A.; MACLAGAN, P.W. (2004), “Managers’ personal values as drivers of corporate social responsibility”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 50, pp. 33-44.

KAHN, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

KRISTENSEN, T.S.; BORRITZ, M.; VILLADSEN, E.; CHRISTENSEN, K.B. (2005), “The Copenhagen burnout inventory: a new tool for the assessment of burnout”, *Work & Stress*, Vol. 19, pp. 192-207.

MASLACH, C., JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory: Third edition*. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.

*Occupational stress, burnout and fatigue*. World Health Organization. Disponível em: <<https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/occup-stress-burnout-fatigue>>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.

Organização Mundial de Saúde – OMS, conforme Comissão Nacional de Reforma Sanitária. Relatório final da 8ª. Conferência Nacional de Saúde de 1986. Documento I, p. 13.

PADILHA, N. S. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 23 de junho de 2002.

ROCHA, J. C. Direito Ambiental do Trabalho. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2 de outubro de 2002.

\_\_\_\_\_. Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo, LTr, 1997.

SCHAUFELI, W.B.; DIJKSTRA, P; VAZQUEZ, A.C. O Engajamento no Trabalho. – São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W.B. et.al. *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, v.3, p. 71-92, 2002.

\_\_\_\_\_, LEITER M. P., & MASLACH, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. *Career Development International*, 14(3), 204–220.

\_\_\_\_\_. *Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. Organizational Dynamics*. v. 46, p.120-132, 2017.

Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional. *Jornal da PUC-SP*, 2022. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em 8 de setembro de 2022, às 23:06.

*WORLD HEALTH ORGANIZATION. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD): ICD-11. World Health Organization*. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em 8 de setembro de 2022, às 23:31.

## A SEGURIDADE SOCIAL SOB A ÉGIDE DO DIREITO COMPARADO: UMA COMPREENSÃO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO FRENTE AO MODELO ISLANDÊS <sup>66</sup>

### *SOCIAL SECURITY UNDER THE AUSPICES OF COMPARATIVE LAW: AN UNDERSTANDING OF THE BRAZILIAN SOCIAL SECURITY SYSTEM TO THE ICELANDIC MODEL*

Luana Lima Estevanatto<sup>67</sup>

#### RESUMO

Baseando-se em estudos de direito previdenciário e direito comparado, o presente artigo possui como objetivo uma exposição crítico-hermenêutica em relação ao sistema de seguridade social brasileiro em comparação com o utilizado no islandês, propondo a relevância do mesmo diante das ciências sociais. Assim, o recorte é fundamentado desenvolvimento histórico, político e jurídico de cada um dos sistemas de previdência e ressalta os principais pontos de semelhança e divergência entre o que se adota no país sul-americano e no europeu diante dessa política pública. A abordagem tem enfoque na pesquisa bibliográfica e nos resultados obtidos com cada modelo diante dos dados da *Global Pension Index* de 2021, tanto no que se refere ao aspecto da sustentabilidade econômico-financeira, como no tocante aos impactos sobre garantias individuais e direitos sociais de ambos regimes sempre em perspectiva de juízo.

**Palavras-chave:** Direito Previdenciário; Seguridade Social; Brasil; Islândia; Direito Comparado.

#### ABSTRACT

Basing on studies of social security law and comparative law, this article aims at a critical-hermeneutic exposition in relation to the Brazilian social security system in comparison with the one used in Icelandic, proposing its relevance to the social sciences. Thus, the clipping is based on the historical, political and legal development of each of the pension systems and highlights the main points of similarity and divergence between what is adopted in the South American and European countries in the face of this public policy. The approach focuses on the bibliographic research and on the results obtained with each model in view of the data from the *Global Pension Index* for 2021, both in terms of the aspect of economic and financial sustainability, and with regard to the impacts on individual guarantees and social rights of both regimes always in the perspective of judgment.

**Keywords:** Social Security Law; Social Security; Brazil; Iceland; Comparative Law.

---

<sup>66</sup> Artigo apresentado ao curso de graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP – USP) na disciplina de Direito Previdenciário I (DPP9202) e a ser apresentado no VII Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB: A Transformação Do Direito Do Trabalho Na Sociedade Pós Moderna e seus Reflexos no Direito do Trabalho. Docente: Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso.

<sup>67</sup> Discente de graduação do curso de Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP – USP). E-mail: luana.estevanatto@usp.br



## INTRODUÇÃO

A temática da seguridade social encontra-se em um patamar de destaque em relação a organização e funcionamento dentro de uma nação. Isso se justifica porque a mesma tem como escopo a valorização da dignidade humana, reunindo direitos sociais de diversos setores a fim de construir uma sociedade de acordo com os princípios fundamentais do ser humano e do cidadão, como liberdade, justiça e solidariedade. Desse modo, pode-se definir a segurança social como uma espécie de apoio e assistência governamental destinado a garantia de que os membros de uma comunidade social possam ter acesso a direitos humanos básicos.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a seguridade social pode ser indicada por medidas como pensão por aposentadoria, licença parental, auxílio desemprego, apoio para crianças e famílias, benefícios para pessoas com deficiência, tratamento médico, apoio para assalariados de baixa renda, auxílio doença e compensação por acidentes no trabalho (ILO, 2022). No Brasil, a mesma está descrita na Lei Magna no Art. 194 como: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” (BRASIL, 1988). Assim, tem-se que presente na Constituição Federal brasileira que todo cidadão possui direito à proteção social do Estado.

Em virtude do delineamento objetivado no presente artigo, após uma breve exposição da temática da seguridade social faz-se necessária a pontuação da diferença entre esta garantia social e a previdência social em si, haja vista uma compreensão mais assertiva da perspectiva buscada neste trabalho. Desse modo, como mencionado, a seguridade social é o conjunto de benefícios e serviços aos quais os cidadãos, gozando desta proteção mencionada, possuem frente ao Estado, abrangendo, dessa maneira, a saúde, previdência e a assistência social. Portanto, a previdência social é um dos componentes da seguridade social e caracteriza-se como a política de reposição de renda daqueles indivíduos que perdem a capacidade de exercer trabalho, de maneira temporária ou permanente.

[...] a previdência social tem caráter contributivo, ou seja, seus benefícios são distribuídos àqueles e àquelas que tenham contribuído periodicamente por determinado tempo; já os benefícios da assistência social destinam-se a todos e todos que dela necessitarem, independentemente de contribuição prévia. (SILVA, 2021).

Outrossim, cabe mencionar nas considerações introdutórias a razão por trás da escolha do país nórdico: o sistema previdenciário da Islândia configura-se, de acordo com o

*Global Pension Index* elaborado pelo *Mercer-CFA Institute*, como o melhor sistema de pensões do mundo em 2021. Segundo o ranking<sup>68</sup>, tal fato se deve em virtude de a previdência islandesa ter uma previdência pública "relativamente generosa", um sistema de previdência privada bem regulado e administrado, além de nível elevado de contribuições (BBC, 2022). Enquanto isso, na mesma classificação o Brasil ocupou a 30<sup>a</sup> posição dentre os melhores sistemas previdenciários dentre os 43 países analisados pelo estudo.

Dessa maneira, ao pretender desenvolver um estudo sobre os modelos previdenciários do Brasil e da Islândia, nota-se que se está abordando apenas um dos elementos dentro do sistema da seguridade social. Tal recorte aqui, visa uma hermenêutica mais aprofundada frente ao tema proposto e leva em consideração a importância desse componente, uma vez que a forma como os países estão se preparando para o envelhecimento de suas populações é ponto chave para a definição de suas economias e investimentos nas próximas décadas<sup>69</sup>.

## **1. O MODELO PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO**

### **1.1. Breve Histórico do desenvolvimento da Previdência Social no Brasil**

No período imperial, surgiu o primeiro documento legislativo que tratou sobre a Previdência Social no Brasil dentro da Constituição de 1824, a qual dedicou o artigo 179, inciso XXXI como garantia aos cidadãos o direito aos então denominados “socorros públicos”. Apesar da previsão, não houve aplicabilidade prática dessa previsão, uma vez que os cidadãos não dispunham de meios para exigir o cumprimento da mesma.

Já na fase final da monarquia, em 1888 veio a primeira legislação específica sobre Direito Previdenciário no Brasil: o Decreto nº. 9.912, que regulou o direito à aposentadoria dos empregados dos correios.

Em seguida, na República Velha, a Constituição de 1891 previu em seu texto dois artigos relacionados à Previdência Social, o 5º (tratando da obrigação da União prestar socorro em calamidade pública, se tal Estado solicitasse) e o 75 (dispunha sobre a

---

<sup>68</sup> A medida reconhecida compara todos os anos os sistemas de aposentadoria de 43 países, o que representa aproximadamente 65% da população mundial. O ranking atribui diferentes valores de pontuação distribuídos entre três categorias principais: suficiência do sistema (peso avaliativo de 40%), sustentabilidade (35%) e ambiente regulatório (25%). Em 2021, a Islândia alcançou 84,2 pontos, sendo o melhor desempenho da lista.

<sup>69</sup> O chamado fenômeno da inversão da pirâmide da faixa etária – onde a população idosa supera ou predomina frente a população jovem – já é uma realidade em diversos países desenvolvidos e também subdesenvolvidos.

aposentadoria por invalidez dos funcionários públicos, que era custeado pelo Estado sem a necessidade de contribuição por parte do trabalhador naquele período).

Todavia, um dos símbolos mais importantes desse instituto só veio no século seguinte: o Decreto-Legislativo nº. 4.682, de 14 de janeiro de 1923 - mais conhecido como "Lei Eloy Chaves" - é dado como um marco para o desenvolvimento da Previdência Social brasileira. Tal lei determinava a criação das caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários, a ser instituída de empresa para empresa.

Logo depois, a Constituição de 1934 foi a primeira a utilizar o termo "Previdência" em seu bojo normativo e a referida também foi a primeira no Brasil a prever que o trabalhador, o empregador e o Estado deveriam contribuir para o financiamento da Previdência Social, o que significou um grande progresso de tal Instituto no país e é base da mesma até hodiernamente.

De filiação obrigatória, [o sistema previdenciário] é custeado de forma solidária e intergeracional pelos trabalhadores, empregadores, aposentados e o próprio governo. O caráter solidário e intergeracional, atributo central deste modelo de financiamento, consiste na imposição de contribuições a cargo das pessoas que se encontram em atividade laboral, que irão custear os benefícios a serem pagos pelo sistema de Previdência. (PORTELLA; SOUZA, 2021).

Em 1937, o art. 137, alínea "m", da Constituição Federal instituiu seguros em decorrência de acidente de trabalho, sendo eles os seguros de vida, de invalidez e de velhice. Na mesma época houve a edição de diversas legislações abordando a aposentadoria e pensões previdenciárias. Cabe dizer que, na Lei Magna posterior, de 1946, não ocorreram mudanças significativas diante do tema, porém em 1960, houve a elaboração da Lei Orgânica da Previdência Social (Decreto nº 3.807) que veio a instituir o auxílio-reclusão, o auxílio-natalidade e o auxílio-funeral.

A maior inovação trazida pela Constituição Federal de 1967, no que diz respeito à Previdência Social, foi a instituição do seguro desemprego além de prever constitucionalmente o salário família. A partir dessa data, diversas outras legislações infraconstitucionais foram editadas para prever um maior acesso ao direito da previdência social aos cidadãos e regular a maneira que esta se daria nacionalmente.

Já diante do contexto e do processo de redemocratização do país, a instituição e garantia de políticas públicas pelo Estado tornou-se foco de inúmeros debates. Assim, a questão da seguridade social na Constituição Federal de 1988 se volta ainda mais para a

proteção do cidadão<sup>70</sup> perante seu sustento e família, frente a situações como doença, invalidez, morte, incapacidade temporária, desemprego, velhice, maternidade, etc.

Ressalta-se que para se ter direito aos benefícios da previdência social, há a necessidade de uma contribuição mensal para complementar os recursos que advêm da União e dos empregadores. Com isso, além da aposentadoria por tempo de contribuição, o trabalhador possui cobertura pela Previdência contra os seguintes riscos: doenças, maternidade, invalidez, morte, velhice, acidentes ou doenças ligadas ao trabalho.

Ao invés do sistema de “poupanças individuais”, vinculadas apenas ao pagamento de benefícios aos respectivos aportadores, estabelece-se um sistema em que todos contribuem em favor de todos. Os benefícios, por sua vez, em lugar de serem calculados exclusivamente de forma proporcional aos aportes realizados, passam a ser definidos, também, de acordo com variáveis outras, como podem ser a natureza do risco a ser coberto, ou a contingência social em que se encontra o beneficiário. (PORTELLA; SOUZA, 2021).

Nesse ínterim, quanto à Previdência Social, o objetivo é contribuir para que os segurados e/ou seus dependentes tenham condições de possuir uma vida digna, através do oferecimento da aposentadoria – seja ela por invalidez, tempo de contribuição e/ou idade - ; pensão por morte; auxílio-doença; auxílio-reclusão; auxílio-acidente; salário-maternidade; e salário-família. Conforme a Lei nº 8.212 de 1991:

Art. 3º A Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.  
Parágrafo único. A organização da Previdência Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

- a) universalidade de participação nos planos previdenciários, mediante contribuição;
- b) valor da renda mensal dos benefícios, substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado, não inferior ao do salário mínimo;
- c) cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição, corrigidos monetariamente;
- d) preservação do valor real dos benefícios;
- e) previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional. (BRASIL, 1991).

Todavia, desde a formulação da Lei Magna de 1988, houveram diversas modificações. Em relação a disposição previdenciária no Brasil e o que está vigente é diferente do que foi originalmente previsto após a redemocratização. Isso se deu em virtude, principalmente -

---

<sup>70</sup> De acordo com o estabelecido no artigo 195 da Constituição e na Lei nº 8.212/1991, a seguridade social no Brasil é financiada por toda sociedade, de modo direto e indireto, havendo recursos vindos do Estado e de contribuições sociais.

além de outras reformas anteriores - da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, a qual ficou conhecida como “Nova Reforma da Previdência”, a qual será analisada no tópico a seguir e será a base da comparação a ser feita posteriormente com o modelo islandês, em termos previdenciários.

## **1.2. A Nova Reforma Previdenciária – EC nº 103/2019**

No Brasil, até hoje foram feitas sete reformas da previdência, sendo a última, por meio da Emenda Constitucional nº 103/2019, a mais significativa em termos jurídicos e sociais. Ela trouxe consideráveis mudanças para o benefício do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), não apenas com a criação da idade mínima para aposentar-se, mas também alterando regras na pensão por morte, benefícios por incapacidade, aposentadoria por tempo de contribuição e além de trazer as regras de transição - podendo haver a possibilidade de aposentadoria sem precisar de idade mínima -, aposentadoria especial (e conversão de tempo especial em comum) e alíquotas de pagamento.

Assim, a aposentadoria por idade passou a ser regra em detrimento da aposentadoria por tempo de contribuição - a regra anterior dos 35 anos em regime geral - que com o passar dos anos torna-se extinta. A aposentadoria por idade para os contribuintes do sexo masculino continuou sendo aos 65 anos e as contribuintes do sexo feminino passaram a se aposentar aos 62, salvo as regras de transição. Além disso, o cálculo - anteriormente de 70% mais 1% para cada ano contribuído, a contar do primeiro ano de contribuição -, passa a ser de 60% mais 2% a cada ano contribuído a partir do 15º ano para mulheres e 20º para os homens (ABL, 2022).

De acordo com o previsto na reforma, diante do chamado sistema de pontos, o trabalhador deverá alcançar uma pontuação que resulta da somatória de sua idade mais o tempo de contribuição. Em 2022, tal esquematização está figurada em 89 pontos para as mulheres e 99 pontos para os homens, prevendo já o respeito ao tempo mínimo de contribuição que é 35 anos para homens e 30 anos para mulheres.

Em relação a regra da transição por tempo de contribuição mais a idade mínima obrigatória, a idade mínima para aposentadoria sobe meio ponto a cada ano até que a idade de 65 (homens) e 62 (mulheres) seja atingida em 2031. Desse modo, em doze anos acaba a transição para as mulheres e em oito anos para os homens. Nesse modelo de transição trazida também passa a ser exigido o tempo mínimo de contribuição.

Já na regra de transição por idade para as mulheres, de acordo com a reforma, em 2022, as mulheres precisam ter 180 meses de contribuição e 61,5 anos de idade para poder se aposentar nessa modalidade. Em 2023, a idade subirá para 62 anos.

Na regra de 50%, os homens e mulheres que estavam a até 2 anos de aposentar-se em 13 de novembro de 2019 precisam cumprir 50% a mais do tempo que faltava. Se estavam há mais de 2 anos precisarão cumprir o dobro (100%). [...] O cálculo para o pedágio de 50% possui a incidência do fator previdenciário, e será utilizado o redutor de 60% sobre a média total de contribuições após julho de 1994, aplicando um coeficiente de 2% a mais para cada ano trabalhado a partir de 15/20 anos (mulheres/homens). (ABL, 2022).

O cálculo, portanto, segundo a EC nº 103/2019, de 60% sobre a média total de contribuições após julho de 1994, aplicando um coeficiente de 2% a mais para cada ano trabalhado a partir de 15 anos para mulheres e 20 anos para homens. Todavia, este valor não pode ser superior ao teto da previdência - atualmente, no valor de R\$ 7.087,22.

Frente a aposentadoria especial, na nova previdência, houve severas modificações<sup>71</sup>: antes, ela era um direito de quem possuía de 15 a 25 anos de trabalho especial (por insalubridade) e não importando a idade do contribuinte para aposentar-se, bastando apenas o tempo e comprovação da nocividade para a saúde. Agora a aposentadoria especial passou ter aplicação de idade mínima obrigatória exigida: 55 anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 15 anos de contribuição; 58 anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 20 anos de contribuição e 60 anos de idade, quando se tratar de atividade especial de 25 anos de contribuição.

Dessa maneira, como pode ser visto, a reforma previdenciária alterou pontos expressivos do sistema previdenciário brasileiro. A partir dessa sintética exposição, é possível passar para o tópico referente ao regime adotado na Islândia para as posteriores verificações comparativas do tema.

## **2. O MODELO PREVIDENCIÁRIO ISLANDÊS**

Conforme destacado anteriormente, a Islândia em 2021 consagrou-se como o país com o melhor sistema previdenciário de todos, em relação a avaliação do Global Pension Index. Frente a isso, irá se analisar neste tópico os principais pontos que compõem o modelo do país para entender como isso contribuiu para tal notória classificação no ranking.

---

<sup>71</sup> Até mesmo o tempo especial não pode mais ser convertido se ele for posterior a 13 de novembro de 2019, o que impossibilita a utilização deste na aposentadoria por tempo de contribuição (vulgo a conversão de período especial em comum).

A Islândia é um país insular nórdico e possui, assim como muitas outras economias europeias, um sistema previdenciário de contribuição obrigatória. Porém, de forma diferente de outras nações do continente e até mesmo do mundo, essa compulsoriedade também é válida para os trabalhadores autônomos e há mais liberdade na escolha do fundo previdenciário por parte de quem contribui.

É importante considerar que excepcionalismo político<sup>72</sup> na Islândia teve consequências diretas na sociedade, especialmente nas áreas de bem-estar e trabalho<sup>73</sup>. Assim, o país foi um retardatário quando as nações escandinavas expandiram o estado de bem-estar social rapidamente a partir da década de 1960. Nesse sentido, o Estado de Bem-Estar Social islandês também foi descrito como algo de um modelo híbrido, compartilhando alguns pontos em comum com o anglo-saxão modelo na área de benefícios - benefícios sociais bastante baixos e alto nível de teste de renda no sistema público de segurança social -, enquanto na área dos serviços sociais há claramente mais semelhanças com as outras nações nórdicas.

Como realce, a previdência social foi ampliada e os fundos de pensões profissionais foram alargados exponencialmente através de um acordo coletivo em 1969, tornando-se gradualmente obrigatório para todos os indivíduos empregados. O governo aplicou aos pensionistas no o sistema de segurança social a garantia de pensão mínima, que foi aumentada para manter o menor pensionistas com rendimentos acima da linha da pobreza, enquanto os pensionistas com rendimentos mais elevados sofreram cortes significativos em seu nível real de aposentadoria. Essas estratégias de abrigar os mais vulneráveis foram muito bem-sucedido durante a crise na Islândia após o colapso econômico mundial de 2008, e muito provavelmente facilitaram um retorno bem-sucedido crescimento econômico a partir de 2011, além de poder ter contribuído também para a classificação no ranking de 2021, considerando o cenário pós-pandemia de Covid-19.

---

<sup>72</sup> Pode-se descrever a política islandesa do período pós-guerra como tendo sido em grande parte moldada pelo Partido da Independência (PI), de centro-direita.. A esquerda islandesa tem sido tipicamente mais dividida e o equivalente islandês aos partidos social-democratas escandinavos predominantes tem sido tipicamente bastante pequeno. Enquanto os partidos social-democratas e o movimento trabalhista surgiram como uma força conjunta no início da transição da modernização, na Islândia, assim como em outros países nórdicos, o caminho da história até certo ponto separaram essas forças. Durante o período pós-Segunda Guerra Mundial, eles existiram como organizações separadas em sua maior parte, na verdade mais na Islândia do que nos outros países. (HARDARSON, 1995)

<sup>73</sup> O movimento sindical islandês tem nos últimos anos o mais alto nível de adesão entre os países nórdicos e, portanto, no mundo. As características organizacionais dos sindicatos islandeses também estão alinhadas com as de outras nações nórdicas. O movimento operário islandês tem assim um alto nível de organização e também um alto nível de centralização nas confederações, com grande capacidade de cooperação e coordenação. Os direitos de negociação, no entanto, residem em sindicatos individuais (ÓLAFSDÓTTIR 2010). Essa semelhança e a força potencial do movimento sindical islandês foram influentes para a formação da sociedade na Islândia.

O sistema previdenciário do mercado de trabalho é uma importante marca institucional da Islândia, com os *occupational pension funds* (OPF) - fundos de pensões profissionais. Os auxílios doença, profissionais, o sistema de aprendizagem ao longo da vida, a nova reabilitação em fundo de ativação - *vocacional rehabilitation fund* (VIRK), e outros benefícios, bem como fundos de férias, são operados principalmente fora dos sindicatos ou com a coordenação direta dos parceiros do mercado de trabalho. Assim, os fundos de pensão profissional são operados a partir de escritórios separados/privados, mas governados por coalizões de representantes sindicais e dos empregadores.

A Islândia tem um sistema de pensões de três pilares que tem muitas características comumente associadas com os sistemas de pensões escandinavos, mantendo também algumas das suas características próprias. O sistema público de previdência social é universal em cobertura, com direitos baseados no período de residência no país. É principalmente financiada por impostos, enquanto as pensões profissionais são baseadas em contribuições. O sistema é redistributivo como um todo e consegue aliviar pobreza entre os idosos e outros pensionistas, em comparação com outras sociedades europeias (ÓLAFSSON, 2014).

O principal desvio do modelo é que a base da previdência profissional está no setor privado, ao contrário da Suécia e da Noruega, o que configura o sistema islandês como mais semelhante em estrutura ao dinamarquês e em parte ao finlandês. No sistema de segurança social islandês, o uso de benefícios de taxa fixa com um alto grau de teste de renda é um distanciamento mais na direção de os modelos anglo-saxões, enquanto a parte de serviços do estado de bem-estar islandês está mais alinhada com os sistemas escandinavos (OLÁFSSON, 2014).

O sistema de pensões de três pilares do país abrange as seguintes características e funcionamento: o primeiro deles é um sistema de previdência social universal de repartição financiada por impostos públicos com um benefício definido que garante uma pensão mínima para todos. A base legal data de 1946, originalmente modelado no plano de Beveridge, mas também incorporando uso significativo de testes de renda, de acordo com a legislação da Nova Zelândia de 1938. Assim, tem-se uma cobertura universal, ao contrário dos outros dois pilares. A pensão tem três componentes: pensão básica; suplemento de pensão e suplemento de agregados familiares. Os benefícios tinham uma tradição de serem bastante baixos nas primeiras décadas, por isso, a crescente necessidade de “pensão adicional”, que acabou por levar à institucionalização do segundo pilar em 1969.



Em vista disso, o segundo pilar é um sistema de previdência complementar - *Occupational Pension System* (OPS) financiado com contribuições definidas, introduzido como resultado da negociação coletiva entre sindicatos e empregadores da federação em 1969. Funcionários públicos e alguns grupos ocupacionais na iniciativa privada, no entanto, já ganhavam pensões profissionais anteriormente. Um detalhe a se observar nesse pilar é que a participação é compulsória<sup>74</sup>. A previdência ocupacional tornou-se obrigatória para os empregados em 1974, e para todas as pessoas empregadas a partir de 1980. Embora o sistema seja um sistema de contribuições definidas, ele promete 56% do rendimento médio da carreira (previsto na legislação pela Lei nº. 129/1997) como mínimo. As contribuições estão isentas de impostos quando pagas, porém, são totalmente tributadas quando retiradas como rendimentos. Os fundos OPS são geridas pelos parceiros do mercado de trabalho, sindicatos e organizações patronais e são supervisionados pela “Autoridade de Supervisão Financeira” da Islândia (*Fjármálaeftirlitið* -FME). Os fundos de pensão do setor público são diferentes na medida em que são baseados em benefícios definidos em oposição às contribuições definidas: eles são parcialmente financiados, mas com uma garantia estatal.

Por fim, o terceiro pilar são as Contas Previdenciárias Individuais - *Individual Pension Accounts* (IPA), cuja legislação é de 1997. Estas são contas voluntárias com contribuição definida<sup>75</sup>. Estes são administrados por fundos de trabalho, bancos ou fundos de investimento privado e supervisionados pelo Autoridade de Supervisão Financeira, como os fundos de pensão profissional.

De forma resumida, o sistema opera sob três pilares: um sistema público de previdência financiado pelo Estado, outro para o qual contribuem os trabalhadores e empregadores e um sistema voluntário de previdência privada. O sistema público, financiado com impostos, tem duas modalidades: uma básica, que inclui toda a população, exceto aqueles com maior renda, e uma complementar, que também tem limites em relação à renda pessoal. O segundo pilar, o laboral, bancado com as contribuições previdenciárias de trabalhadores e empresas, prevê contribuição mínima de 12% sobre o salário, sendo 4% pagos pelos empregados e 8% pelos empregadores. Devido à atuação dos sindicatos trabalhistas, contudo, a contribuição mais recorrente é um pouco maior, de 15,5%, com alíquota de 11,5% para as empresas e os mesmos 4% para trabalhadores. A lei estabelece que, para quem contribuiu ao longo de 40 anos, o valor da aposentadoria deve ser de, no mínimo, 56% do rendimento médio obtido nos anos de trabalho, com o benefício pago de forma vitalícia, conforme os dados da

<sup>74</sup> Desde o início, os empregados contribuíram com 4% do salário e os empregadores outros 6%. Hoje em dia a contribuição global é de 12% da receita total (4% de empregados e 8% de empregadores no mercado privado, o governo central paga 11,5%). (OLÁFSSON, 2014).

<sup>75</sup> Pessoas físicas podem pagar contribuições até 4% isentas de imposto de renda - quando integralizadas - e têm direito a 2% de contribuição adicional dos empregadores com os primeiros 2%. Então, ao todo 6% estão isentos de impostos diretos quando pagos - este foi temporariamente reduzido para 4% durante a crise mundial de 2008, mas voltou a subir para 6% a partir de 2014. (ÓLAFSSON, 2014).

OCDE (Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento). O valor final depende do desempenho financeiro dos fundos - pelas regras, entretanto, o rendimento das aplicações deve, no mínimo, estar atrelada ao índice de inflação. Os trabalhadores do setor privado podem se aposentar aos 67 anos e os do setor público, aos 65. A maioria dos islandeses, contudo, continua no mercado de trabalho mesmo depois da idade limite para tentar alcançar valores melhores de benefícios. (BBC NEWS, 2022).

Assim, nota-se que os diferentes pilares têm diferentes papéis na sociedade e distintos efeitos na distribuição de padrões de vida. A Previdência Social equaliza a distribuição de renda com seu mínimo garantia e benefícios testados por renda universal. É, portanto, de grande importância para aliviar pobreza e bastante bem-sucedido nesse aspecto, haja vista que a Islândia tem, juntamente com os países escandinavos países, uma das mais baixas taxas de miséria na Europa, segundo dados (EUROSTATS, 2018), e a alta taxa de participação da força de trabalho também contribui muito para esse resultado. Ademais, os benefícios universais também são de grande importância para as mulheres idosas, especialmente as viúvas que detém pouca acumulação de direitos nos fundos de pensões profissionais, ou outros meios de renda.

Embora muitas nações europeias enfrentem sérios desafios para seus sistemas previdenciários e trabalhistas, pode-se dizer, que a Islândia desfruta de uma situação mais favorável do que muitas nações, não à toa, tal país ocupa o primeiro lugar no ranking de melhores previdências do mundo. No que diz respeito ao sistema de pensões, os islandeses se aposentam mais tarde em comparação com outras nações ocidentais, portanto, poupando muito as despesas com pensões. Pessoas com deficiência também têm um alto nível de emprego taxa de participação e pais solteiros também.

### **3. SEMELHANÇAS E DIVERGÊNCIAS DOS REGIMES PREVIDENCIÁRIOS ISLANDÊS E BRASILEIRO**

Após uma breve descrição do sistema previdenciário utilizado no Brasil e na Islândia, é possível traçar parâmetros comparativos em relação as semelhanças e divergências de como esse aspecto da seguridade social se configura em cada um desses Estados, como será demonstrado a seguir.

A princípio, uma das principais divergências as quais podem ser observadas é a estruturação organizacional do sistema de previdência islandês em relação ao brasileiro. Enquanto o primeiro, é baseado três pilares complementares de cunho obrigatório como

citado anteriormente, o do Brasil configura-se com os contribuintes, o empregador e o Estado de forma solidária para composição do fundo previdenciário – porém não havendo a exigência compulsória para os autônomos. Assim, a pressão sobre o sistema de pensões islandês é relativamente pequena em comparação com muitos sistemas ocidentais, tal qual o do Brasil – uma vez que um dos principais motivos para a reforma da previdência de 2019 foi a economia de gastos.

Além disso, muito diferentemente do Brasil, a previdência profissional é sistema está totalmente financiado e assumirá uma parcela cada vez maior dos pagamentos de pensões, o que alivia gradativamente a pressão sobre os gastos do sistema público de previdência social, devido à renda teste dos benefícios previdenciários. Em contraste, em território tupiniquim, a expectativa de economia com a previdência após a EC nº 103/2019 é estimada em cerca de 800 bilhões de reais em dez anos e cada vez mais tardiamente a classe operária tem direito à aposentadoria.

Dado e tendo-se que os fundos de pensão profissional já pagam a maioria das pensões que os pensionistas idosos recebem recebendo atualmente, e que isso continuará a crescer no futuro, parece claro que o parte do setor privado do sistema de pensões será a principal característica do sistema de pensões no futuro. Ao mesmo tempo, o sistema público de segurança social continuará a ser o garante das pensões mínimas e provedor para quem nunca acumula direitos de pensão profissional ao longo de uma carreira profissional, ou que acumulem direitos insuficientes.

Por fim, é possível citar que na Islândia não há a diferenciação por gênero para o estabelecimento da idade mínima, tal qual acontece no Brasil, e sim, pela procedência do funcionário, como já mencionado: “Os trabalhadores do setor privado podem se aposentar aos 67 anos e os do setor público, aos 65. A maioria dos islandeses, contudo, continua no mercado de trabalho mesmo depois da idade limite para tentar alcançar valores melhores de benefícios.” (BBC NEWS, 2022).

Em despeito as divergências já mencionadas, pode-se se trazer à tona algumas das semelhanças que o Brasil e a Islândia possuem. Primeiramente, observa-se que ambos sistemas previdenciários não dependem exclusivamente do contribuinte ou do Estado por si só para efetivação dessa seguridade social – como ocorre no caso chileno em relação a capitalização exclusivamente privada que se figurou na década de 1980. Dessa forma, mesmo o Islândia tendo um regime “mais completo” com cada um dos pilares, o Brasil também não fica muito atrás haja vista o aspecto de solidariedade entre o trabalhador, o empregador e o Estado.

Em segundo lugar, a previdência social de ambos países compreende aspectos semelhantes, a exemplo do seguro desemprego, auxílio familiar, auxílio doença. Ou seja, mesmo com formas de captação dos recursos distintos, a destinação principal da previdência social configura-se quase análogo.

Por fim, um último aspecto de semelhança a ser mencionado, surgiu com a reforma da previdência brasileira de 2019, com a instituição da idade mínima para se aposentar. Isso já era aplicado na Islândia, como foi abordado, anteriormente, sendo a idade mínima lá é 67 anos para funcionários do setor privado, e 65 do setor privado; e aqui 62 anos para mulheres e 65 anos para os homens.

#### **4. ASPECTOS CRÍTICOS DE AMBOS SISTEMAS**

Após a última reforma da previdência no Brasil, apesar de recente, pôde ser observado uma mudança de paradigma quanto a noção da previdência em relação a população brasileira, haja vista a substituição do tempo de contribuição e o estabelecimento/aumento da idade mínima para aposentadoria geral. Tal aspecto reflete uma tendência de diversos países em virtude, principalmente, da inversão da pirâmide etária que vem se consolidando nas últimas décadas devido ao crescimento da expectativa de vida, o envelhecimento populacional e a redução da natalidade.

Segundo a Federação Internacional dos Administradores de Fundos de Pensão (FIAP), entre os anos de 1995 e 2017, pelo menos 55 países tomaram medidas de elevação da idade mínima para aposentadoria, 60 países ajustaram a fórmula de cálculo e 76 deles aumentaram a taxa de contribuição destinada a previdência. Além disso, os dados da pesquisa da FIAP mostraram que ao menos 32 nações fizeram a incorporação do regime de capitalização individual obrigatória em suas previdências, com inspiração no modelo chileno<sup>76</sup>.

A última reforma no Brasil passou a valer em 13 de novembro de 2019. Conforme assinalado, as mudanças trazidas pela reforma brasileira estão o aumento nas idades de

---

<sup>76</sup> Nos anos de 1980, o Chile privatizou sua previdência social, e então formulando um sistema de contribuição obrigatória de administração pelo setor privado no qual cada trabalhador tem uma conta individual para poupar a própria aposentadoria. Tal sistema estaria sob supervisão do governo, servindo de modelo para outros países da América Latina. Entretanto mais de 25 anos depois da imposição da capitalização chilena, constatou-se que o mesmo excluía mais da metade da população idosa, a qual não estava recebendo nada e só contribuiu para o aumento da pobreza dos idosos no país.

aposentadoria, no tempo mínimo de contribuição, regras de transição para quem já é segurado, novas alíquotas, entre outras.

Tal nova legislação é alvo de diversas polêmicas e para alguns juristas, as medidas tomadas não serão suficientes para sanar as adversidades que o país enfrenta em relação a questão da aposentadoria pelo INSS. Nesse ponto é passível a concordância. Isso se justifica porque, embora a reforma brasileira seja recente, observa-se uma ausência de pesquisas acerca da realidade e das condições do país diante do tema previdenciário. O que ocorre é que o Brasil, utiliza-se de modelos de outros países, com realidades opostas à tupiniquim, para a definição dessa idade mínima. Dessarte, as reformas da previdência ao não levarem em conta a situação interna da população deixam de assegurar o bem-estar social, o qual é a finalidade desse componente da seguridade social.

Implica-se dizer que a Islândia diante duma expectativa média de vida maior que a do Brasil, tenderia a ter um custo previdenciário maior com os pensionistas e aposentados. Entretanto, ainda mais importante para o presente estudo, é que a proximidade entre as realidades demográficas de um e outro país, o que viabiliza a realização de um estudo comparado mais holístico, com riscos reduzidos no que se refere a inconsistências que decorreriam da comparação entre realidades díspares. Ou seja, é inegável a relevância da população habitacional de um país no modo em que este se organiza. A Islândia com apenas 370 mil habitantes (STATISTICS ICELAND, 2020) tem uma população equivalente a 0,18% da população brasileira (IBGE, 2022).

Dessarte, nota-se que mesmo com contextos de estrutura e padrões de vida significativamente distintos das condições existentes em países europeus, o Brasil nas últimas reformas insiste em copiar o modelo desses países, que muitas vezes tem a população menor do que muitas de suas cidades. Assim, o estabelecimento da idade mínima de 65 anos para homens e 62 para mulheres não corresponde nem a expectativa de vida de muitas localidades brasileiras. Além disso, o modelo desses países muitas vezes não prevê a volta do idoso ao mercado de trabalho, que é um fato comum no Brasil, principalmente, tratando-se dessa volta como forma de complementação de renda.

Entretanto, observando os aspectos da previdência islandesa, o Brasil pode ter inspiração neste modelo para aumentar o seu valor geral de índice de qualidade, segundo os critérios de avaliação do Global Pension Index<sup>77</sup>. Para isso, seria necessário: aumentar a

---

<sup>77</sup> Para a pesquisa, o CFA Mercer (MERCER, 2022) considerou o sistema de renda de aposentadoria do Brasil como compreendendo um regime de previdência social de *“pay-as-you-go social security system with higher replacement rates for lower income earners; and voluntary occupational corporate and individual pension*

cobertura de trabalhadores nos regimes de pensões profissionais através de adesão automática ou inscrição - aumentando assim a nível de contribuições e ativos; introduzir de um nível mínimo de contribuições obrigatórias para um fundo de aposentadoria e uma idade mínima de acesso para que os benefícios sejam preservados para fins de aposentadoria - principalmente para os planos de previdência implementados em companhias de seguros; e permitir que os indivíduos se aposentem gradualmente enquanto recebem uma parte da pensão.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível ressaltar a importância do modelo previdenciário de um país frente a maneira que se estabelece a seguridade social no mesmo. Nesse sentido, ao buscar comparar o Brasil e a Islândia teve-se como propósito a analogia de como sistemas de países social, histórico e financeiramente diversos possuem regimes de previdência que tendem a refletir – ou não – as realidades de cada um deles.

Com os fundos de pensões profissionais e as entidades sociais sistema de proteção como os dois principais pilares do sistema de pensões islandês, juntamente com o terceiro pilar sob a forma de contas individuais de poupança-reforma voluntárias, a Islândia tem uma forte base para o pagamento de pensões no futuro. Além disso, a divisão do trabalho entre fundos de pensões profissionais do governo e dos parceiros do mercado de trabalho reduzirão os futuros encargos para o governo, tornando o problema do envelhecimento menos problemático na Islândia do que na maioria países da Europa e outros continentes.

Já no Brasil, a proposta da Emenda Constitucional nº 103 de 2019 trouxe um panorama ainda muito recente de se analisar a longo prazo. Porém, é possível concluir que a categorização da idade mínima de aposentadoria não observa plenamente o contexto social do país como um todo e torna frágil a ideia de solidariedade por trás dos moldes do sistema previdenciário que se consagrou com a garantia da seguridade social em 1988.

Nesses âmbitos, é preciso estar atento as quais mudanças realmente são benéficas, uma vez que não se pode desvalorizar os preceitos da dignidade humana em detrimento do corte de gastos governamental. Assim, seguindo o modelo islandês, seria possível – apesar das grandes disparidades entre as duas nações – se começar a pensar na validade da implantação de um regime previdenciário mais híbrido.

Por fim, reitera-se que o conjunto integrado da previdência social auxilia na amenização das consequências de crises e detém um papel fundamental para recuperação do equilíbrio financeiro de um país, por meio da busca pela promoção da dignidade e da cidadania a todos os cidadãos.

## REFERÊNCIAS

ABL – Advogados. **Reforma da Previdência:** Atualizações 2022, artigo, 2022. Disponível em: [https://abladvogados.com/artigos/a-reforma-da-previdencia-mudancas-e-ultimas-noticias/#:~:text=No%20ano%20de%202022%2C%20as,anos%20\(mulheres%2Fhomens\)](https://abladvogados.com/artigos/a-reforma-da-previdencia-mudancas-e-ultimas-noticias/#:~:text=No%20ano%20de%202022%2C%20as,anos%20(mulheres%2Fhomens)). Acesso em: 30 de junho de 2022.

BBC NEWS. **Como ter 'muito dinheiro' virou dor de cabeça para sistema de aposentadoria da Islândia.** BBC News Mundo, 05 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-59861203#:~:text=V%C3%ADdeos-,Como%20ter%20'muito%20dinheiro'%20virou%20dor%20de%20cabe%C3%A7a%20para,a,sistema%20de%20aposentadoria%20da%20Isl%C3%A2ndia&text=Construir%20um%20odos%20mais%20bem,desafio%20inusitado%20para%20a%20Isl%C3%A2ndia>. Acesso em: 20 de junho de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 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 de junho de 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em: 30 de junho de 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm). Acesso em: 12 de junho de 2022.

EUROSTATS. **Estatísticas sobre pobreza monetária,** 2018. Disponível em: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Income\\_poverty\\_statistics/pt&direction=next&oldid=498847](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Income_poverty_statistics/pt&direction=next&oldid=498847). Acesso em: 02 de julho de 2022.

HOMCI, Arthur Laércio. A evolução histórica da previdência social no Brasil. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2104, 5 abr. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12493>. Acesso em: 7 jul. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Panorama do Brasil,** 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>. Acesso em: 02 de julho de 2022.

ILO – International Labour Organization. **International Labour Standards on Social security**, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 de junho de 2022.

MERCER – CFA Institute. **Índice Global de Sistemas Previdenciários 2021**. Disponível em: <https://www.mercer.com.br/our-thinking/global-pension-index-2021.html#contactForm>. Acesso em: 14 de junho de 2022.

PIETERS, Danny. Iceland. In: **Social Security Law in Small Jurisdictions**. Springer, Cham, p. 155-167, 2021.

PORTELLA, André Alves; DE SOUZA, Bruno Calil Nascimento. A nova ofensiva ao sistema previdenciário brasileiro: um paralelo com o modelo privatista chileno. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, n. 58, 2021.

ÓLAFSDÓTTIR, Katrín; ÓLAFSSON, Stefán. **Economy, Politics and Welfare in Iceland**. Booms, busts and challenges, 2014.

Ólafsdóttir, Katrín . “Íslenska lífeyriskerfið og íslenskur þjóðarbúskapur”, in **Úttekt á fjárfestingarstefnu, ákvarðanatöku og lagalegu umhverfi lífeyrissjóðanna í aðdraganda bankahrunsins**, Vol. 1, 133-160 (in Icelandic), 2010. [The Icelandic pension system and the Icelandic economy, na appendix to a report written by the committee investigating the conduct of pension funds in the economic crisis which started in 2008.]

SILVA, Vírgílio Afonso da. **Direito Constitucional Brasileiro**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

STATISTICS ICELAND. **Population by municipality, age and sex 1998-2020** - Division into municipalites as of 1 January 2020. Statistics Iceland. 1 de janeiro de 2020. Disponível em: [https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Ibuar/Ibuar\\_\\_mannfjoldi\\_\\_2\\_byggsdir\\_\\_sveitarfeilog/MAN02005.px/?rxid=d283aec7-6564-4de7-a396-41ece8c973aa](https://px.hagstofa.is/pxen/pxweb/en/Ibuar/Ibuar__mannfjoldi__2_byggsdir__sveitarfeilog/MAN02005.px/?rxid=d283aec7-6564-4de7-a396-41ece8c973aa). Acesso em: 02 de julho de 2022.



## ATO ÚNICO DE ASSÉDIO MORAL: SUA IMPORTÂNCIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

### *SINGLE ACT OF MORAL ASSERTION: IT'S IMPORTANCE IN LABOR RELATIONS*

Simone Tavares de Andrade<sup>78</sup>

Rodrigo Monteiro Pessoa<sup>79</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>80</sup>

#### RESUMO

A presente pesquisa traz consigo a importância da desnecessidade de atos reiterados para a configuração do assédio moral, advinda da Convenção nº 190 da OIT, como tema central. Para tanto, apresenta como questão norteadora a seguinte pergunta: qual a relevância do ato único como um dos elementos caracterizados de assédio moral? Nesse escopo, esse trabalho tem como objetivo geral apresentar o conceito de assédio moral trazido pela norma internacional do trabalho e os objetivos específicos de averiguar tal definição, sob o viés de ato único e analisar qual foi ou quais foram os efeitos da retirada da obrigatoriedade da conduta de atos reiterados como elemento fundamental de assédio moral. Ademais, faz-se necessário demonstrar que esse estudo se justifica em virtude do conceito de assédio moral, alicerçado na imprescindibilidade de atos reiterados ou repetitivos, exclui da proteção laboral sujeitos das relações trabalhistas que sofrem condutas assediosas por intermédio de ato único. A metodologia foi baseada no método de abordagem do problema intitulado qualitativo e no procedimento técnico bibliográfico. Outrossim, como possível solução a questão norteadora, o trabalho inicia-se com reflexões baseadas na Convenção nº 190 da OIT, caminha para a análise da prescindibilidade da conduta repetitiva como elemento caracterizador de assédio moral e finaliza com um breve colóquio do ato único com as normas brasileiras. Em caráter conclusivo, as reflexões trazidas por essa norma internacional possuem caráter contributivo para as questões que permeiam o ambiente laboral e dignifiquem, cada vez mais, os trabalhadores e as trabalhadoras.

**Palavras-chave:** assédio moral; ato único; desnecessidade de atos reiterados; Convenção nº 190 da OIT; inclusão.

#### ABSTRACT

This research brings with it the importance of the unnecessary need for repeated acts for the configuration of moral harassment, arising from ILO Convention no. 190, as a central theme. To this end, it presents the following question as its guiding question: what is the relevance of the single act as one of the elements characterized as moral harassment? In this scope, this work has as its general objective to present the concept of moral harassment brought by

<sup>78</sup> Mestranda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP. Membro dos grupos de pesquisas: NTDAT FD/USP, GEDTRAB-FDRP/USP e GPCeT/UNAERP.

<sup>79</sup> Professor de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Economia. Pós-doutor pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Universidad de Chile. Mestre em Direito Econômico pela UFPB. Graduado em Direito pelo IESP (2008) e em Administração pela UFPB (2002). Especialista em Direito Previdenciário pela UNIDERP.

<sup>80</sup> Professor Livre Docente da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP).

the international labor standard and the specific objectives of investigating this definition, under the viewpoint of the single act and to analyze what was or what were the effects of the removal of the obligation of the conduct of repeated acts as a fundamental element of moral harassment. Furthermore, it is necessary to demonstrate that this study is justified by virtue of the concept of moral harassment, based on the indispensability of repeated or repetitive acts, excluding from labor protection subjects of labor relations who suffer harassing conducts by means of a single act. The methodology was based on the qualitative method of approach to the problem and on the bibliographical technical procedure. As a possible solution to the guiding question, the paper begins with reflections based on ILO Convention no. 190, proceeds to an analysis of the dispensability of repetitive conduct as an element that characterizes moral harassment, and concludes with a brief comparison of the single act with Brazilian norms. In conclusion, that the reflections brought by this international norm will contribute to the issues that permeate the workplace and will increasingly dignify male and female workers.

**Keywords:** moral harassment; single act; no need for repeated acts; ILO Convention No. 190; inclusion.

## INTRODUÇÃO

A criação da Convenção nº 190 da OIT, Organização Internacional do Trabalho, sobre violência e assédio moral no trabalho publicada, em 2019, e ainda não ratificada pelo Brasil, evidenciou a necessidade do compromisso com a eliminação de todas as práticas que possam causar sofrimento e adoecer trabalhadores expostos a condutas nefastas de opressão e violência.

De fato, a norma internacional trabalhista surgiu, em 2019, justamente para evitar e conter as situações tão comuns de tormento e humilhação no ambiente de trabalho, dando uma abordagem bastante completa ao tema. Ela conceitua violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou a ameaça deles, realizados com frequência ou numa única vez, de modo que “visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico” (OIT, 2019), destinado a todas as pessoas que trabalham, incluindo estagiários (as) ou aprendizes, pessoas despedidas ou em busca de emprego, e as pessoas que exercem em geral os deveres ou a autoridade de empregador. Tais comportamentos ou práticas podem ser assim considerados no âmbito dos mais diversos setores: público ou privado, economia formal ou informal, áreas urbanas ou áreas rurais, e ainda em quaisquer espaços do trabalho, seja durante o trabalho, em relação com o trabalho, como resultado dele. Desse modo, a Convenção impõe o dever de promover e assegurar o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, exigindo a adoção de diversas medidas, tais como legislação, políticas públicas, medidas, mecanismos de controle e fiscalização, sanções e formação educativa.

É nessa esfera que essa norma internacional, por meio de um viés de cunho humanizador, impõe, na esfera trabalhista, uma nova definição de assédio moral, a qual, por sua vez, com caráter inovador e com a definição de ato único, garante ao trabalhador a dignidade que já lhe deveria ser assegurada, posto que é garantida pela Carta Magna.

Assim, no presente trabalho, buscar-se-á discutir a importância da Convenção nº 190 da OIT e suas reverberações no âmbito trabalhista, bem como sua aplicabilidade no contexto jurídico brasileiro, frente às problemáticas advindas da Reforma Trabalhista. Para tanto, a pesquisa inicia-se com reflexões após o advento dessa norma internacional trabalhista, perpassa pela prescindibilidade do elemento caracterizador de assédio moral intitulado ato único, sob um viés inclusivo e, por fim, apresenta um breve colóquio do ato único com ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Sob esse caminhar, espera-se, que as reflexões acerca das benesses trazidas pela Convenção nº 190 sejam de caráter contributivo para as questões que permeiam o ambiente laboral e dignifiquem, cada vez mais, os trabalhadores e as trabalhadoras.

Nesse diapasão, a metodologia desta pesquisa foi baseada no método de abordagem do problema intitulado qualitativo e no procedimento técnico bibliográfico. Segundo Silva e Menezes (2005, p. 20), pesquisa qualitativa é aquela que “considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”. Já o procedimento técnico bibliográfico ocorre “quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet” (SILVA; MENEZES, 2005, p. 21).

## **1 ASSÉDIO MORAL: reflexões iniciais na Convenção nº 190 da OIT**

A Convenção nº 190 da OIT – Organização Internacional do Trabalho – trata-se de documento relacionado ao Direito Internacional do Trabalho, de relevância inquestionável, posto que é um instrumento que tem como fito a redução e a contenção de situações que evidenciam o afrontamento à dignidade no ambiente laboral, por meio do assédio moral.

Nesse cenário, argumenta-se que a legislação brasileira não está alcançando as finalidades pretendidas pela Ordem Pública Laboral (prevenção e combate no âmbito privado), tendo em vista que, ao longo do tempo, o número de processos por assédio moral tem crescido. Em 2018 somaram-se 56.106 novos casos, ocupando a 33ª posição no ranking de temas discutidos nas varas do trabalho. Em 2019, foram 60.499 novos processos, subindo

para a posição 31<sup>a</sup> no ranking de temas discutidos nas varas do trabalho. Em 2020, ano que iniciou a pandemia por COVID-19, o número de novos casos caiu para 50.392, mas o assédio moral passou a ocupar o ranking na posição 29<sup>a</sup>, o que significa que ainda que o número de casos tenha caído, em relação aos demais temas (como férias, remuneração, duração do trabalho etc.), seguiu crescendo. Em 2021, totalizou-se 53.905 novos casos discutindo o assédio moral, ocupando a posição 30<sup>a</sup> no ranking de temas discutidos nas varas do trabalho (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - BRASIL, 2022b). Esta tendência também pode ser observada no Tribunal Superior do Trabalho, onde o ano de 2018 registrou 1.347 casos, onde o assédio moral ocupava a posição 101<sup>a</sup> do ranking de temas mais recorrentes. Em 2021, o assédio moral passou a ocupar a posição 95<sup>a</sup>, com 2.241 casos novos no TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - BRASIL, 2022a). Estes números poderiam ser ainda maiores se não houvesse o temor à denúncia como barreira aos casos de assédio sofridos pelos empregados do setor privado (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - BRASIL, 2022c).

De fato, houve alguns avanços em termos legislativos, entretanto em relação às normas trabalhistas, voltadas a salvaguardar os assediados, a agir e a estabelecer consequências à população e às empresas que agem violentamente ou por meio do assédio nos ambientes de trabalho, têm sido negligenciadas, tratadas apenas indiretamente (ARAÚJO, 2022).

Posto isso, é relevante afirmar que, no que tange a essa questão no setor público, o tema é amplamente discutido e as relações aqui evidenciadas encontram proteção, sobretudo nos incisos constitucionais, tais como o artigo 1º incisos III, IV, artigo 3º inciso IV, artigo 5º incisos III, X, XLI, artigo 6º, artigo 7º inciso XXII, e o artigo 225, todos da Constituição Federal de 1988.

Além das prerrogativas legais já elencadas, há a presença de direitos fundamentados, relacionados à reparação de danos, constantes no Código Civil, em seu artigo 186, artigo 927, artigo 932 inciso III, artigo 933, e artigo 934, dentre outros dispositivos legais que protegem as relações laborais que envolvem comportamentos de cunho discriminatório, danos morais, acidente de trabalho, enfim, diversos meios protetivos ao bem-estar do trabalhador e à promoção do trabalho decente (GOMES; SILVA NETO, 2021).

Logo, inicialmente, torna-se imperiosa a discussão acerca da configuração do assédio. Para tanto, faz-se necessária a compreensão da dinâmica do assédio moral e suas características essenciais. Comumente, para que esse assédio seja evidenciado, conforme preconizam Schaitza e Fachin (2021) deve haver: a) conduta abusiva, desumana,

degradante, repetida e sistemática; b) violência moral, psicológica ou física; c) degradação do local de trabalho. Por outro norte, e segundo Araújo (2022), os tribunais validam essas características com base no aspecto da finalidade do comportamento inaceitável (danos físicos, psicológicos, morais ou econômicos ligados as condições de trabalho) e a periodicidade das ofensas.

Atrelado a ideia anterior, cabe ressaltar que não há no Direito brasileiro, portanto, uma conceituação legal de assédio moral. O que se tem parte das afirmações buscadas na doutrina. Assim, Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 734), define-o como:

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

As definições de assédio moral no ambiente de trabalho se estabelecem, tanto pela doutrina, como pela jurisprudência, e, de modo geral, baseadas no conceito trazido por Marie- France Hirigoyen (2015, p. 65), qual seja “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. Além do mais, tais conceitos são alicerçados em um fenômeno social que, ao desdobrar-se para o campo das relações interpessoais ou institucionais, ocorre por meio de diversas espécies comportamentais.

Nesse sentido, há a necessidade de apresentar formas distintas do assédio moral, podendo, entre outras coisas, ser horizontal (colegas de trabalho) e vertical (pessoa com poder hierárquico sobre a vítima, ou pessoas subordinadas) ou interno e externo e, de igual maneira, ser classificado como assédio institucional (ligado a gestão de pessoal), assédio profissional (ligado a um ou mais trabalhadores) e assédio Individual (ligado a destruição do outro) (ARAÚJO, 2022).

Nessa esteira, em função dos elementos supracitados, percebe-se que antes da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, não havia uma universalização de elementos que compusessem a configuração do assédio moral no âmbito trabalhista sendo, então, algo a ser construído com apoio na doutrina e na jurisprudência. Logo, nota-se a importância do elemento jurídico ato único para as relações laborais, bem como para a proteção do hipossuficiente nas relações de trabalho.

Existe um incontestável esforço da OIT na contenção do assédio e da violência no universo laboral. Para que um trabalho decente e provido de dignidade seja alcançado, os pilares da OIT devem ser preservados, a saber: o respeito dos direitos fundamentais; a promoção de emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (SOMAVIA, 1999). Ocorre que nem sempre o trabalho decente acontece em sua integralidade. Para tanto, cabe observar não apenas a fragilidade jurídica sobre o conceito de assédio, mas também a violência colonial e a violência patriarcal oriundas da formação histórica da sociedade brasileira.

Talvez o grande problema, que jaz como causa, no assédio moral nas relações de cunho empregatício, seja a arraigada prática cultural que normaliza a situação como “normal” e “incentivadora” da produtividade. Tal prática evidencia o desprezo por determinada parcela da sociedade que, por sofrer a pressão psicológica oriunda daqueles que se sobrepõem aos hipossuficientes, se vê vulnerável a sofrer impactos psicológicos profundos, bem como danos em suas relações sociais e profissionais, tão comuns na hodiernidade. Há, sobretudo, “o desenvolvimento de doenças, como a Síndrome de *Burnout*, reconhecidamente, nos dias atuais, como uma doença de caráter ocupacional” (SCHAITZA; FACHIN, 2021, p. 51). A título de exemplo, (BARRETO, 2013 apud SCHAITZA; FACHIN, 2021, p. 50) “Outra pesquisa realizada em São Paulo, com trabalhadores de empresas do setor farmacêutico, químico e similares demonstrou que 42% afirmaram já ter sofrido humilhações e constrangimentos no trabalho, sendo 56,8% mulheres e 43,2% homens”.

O que ocorre é que, lamentavelmente, o assédio moral faz parte da realidade das empresas e dos ambientes laborais e corrobora o agravamento da situação de hipossuficiência do trabalhador, além de perpetuar o abismo social que existe entre os dois sujeitos das relações trabalhistas, trabalhador e o explorador da força de trabalho desse trabalhador. Aquele, no afã de proteger os mais próximos, se curva às agruras deste, que impõe duras jornadas, perpetuadas desde o advento da 1ª Revolução Industrial (século XVIII). Logo, é necessário um olhar mais atento por parte do corpo social, com o objetivo de exigir das esferas governamentais ações de caráter humanizador, que demonstrem preocupação latente com o trabalhador, a fim de preservar sua saúde tanto física, quanto psíquica e, por conseguinte, sua integridade.

Em função da necessidade desse olhar humanizador para o trabalhador, durante o relatório realizado em 2016, sobre Violência contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho, foi constatado que as práticas de violência e assédio se mostravam na maioria dos casos em forma de comportamentos contínuos e eram tratados em um mesmo documento.

Sob esse viés, as práticas de violência e de assédio, mormente, de assédio moral foram consideradas práticas inaceitáveis, haja vista que na 107<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 2018, trouxe à tona uma comissão normativa que debateu sobre a violência e o assédio moral no mundo do trabalho. Os entornos que deram causa ao debate trouxeram preocupações acerca desses dois temas, concluindo pela premente necessidade de elaboração de políticas públicas que coibissem quaisquer elementos que se voltassem para a violência e o assédio, inclusive, o moral no ambiente de trabalho (ARAÚJO, 2022).

Em 10 de junho de 2019, na 108<sup>a</sup> Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em comemoração aos cem anos da OIT, foi aprovada a Convenção de nº 190. O documento cuida da promoção de um ambiente sadio de trabalho, da erradicação da violência e do assédio no ambiente laboral, tal como traz como complemento a Recomendação nº 206, agente reconhecedor que tais modos de agressão violam os direitos humanos e, portanto, são incompatíveis com o trabalho decente. É a Convenção elemento que amplia o campo protetional do Direito do Trabalho, posto que abrange, essencialmente, quaisquer trabalhadores. Assim, em todos os setores, há de se ressaltar a proteção, por meio dessa ampliação, o que constitui uma inovação, bem como um elemento que pode vir a ser modelo para futuras normas de caráter laboral.

É nesse cenário que a Convenção aponta que um ato de caráter único pode trazer consigo a concretização do assédio moral, contrariando o que preconizam, majoritariamente, a doutrina e a jurisprudência brasileira, para as quais, o assédio moral só se faz presente por intermédio da reiteração de condutas. Isso significa dizer que o entendimento da OIT amplia a rede de proteção aos Direitos Humanos dos trabalhadores.

## **2 ASSÉDIO MORAL: ato único como um elemento de proteção**

A OIT, em 2019, conforme dito anteriormente, aprovou a Convenção nº 190 contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, dando em evidência o direito que todos têm de um trabalho sem violência e assédio, materializando o conceito de trabalho decente para todos e todas. Sendo assim, essa norma trabalhista e a Recomendação nº 206 são importantíssimos documentos internacionais no que diz respeito a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, mormente, do assédio moral, para alcançar estes objetivos propostos pela própria agenda da OIT iniciada em 1999 (trabalho decente).

Nesse diapasão de relevância, durante muito tempo as definições de violência e assédio não estiveram claras e, mesmo diante da prevalência do conceito de Marie-France

Hirigoyen, havia posições doutrinárias (como o Canadá), jurisprudências e decisões judiciais (Brasil, em casos mais isolados<sup>81</sup>) que estabeleciam de formas distintas, principalmente, quanto aos elementos fundamentais. Assim, neste evento esses conceitos são estabelecidos, bem como medidas preventivas e protetivas. Logo, a OIT unificou o significado de assédio, trazendo, ou tentando trazer, um consenso no que era diverso nos países membros.

É relevante mencionar quanto ao processo de unificação de conceito, inicialmente, que a escolha da terminologia “world of work”, em tradução livre “mundo do trabalho”, e não da palavra mais comum neste contexto, que seria “workplace” (“local de trabalho”), demonstra que a Organização Internacional do Trabalho está atenta às necessidades dos trabalhadores e abrange, de forma bastante ampla, os locais físicos ou virtuais em que haja relação empregatícia e relações laborais (SCHAITZA; FACHIN, 2021, p. 52).

Além dessa benesse, que traz inovações às questões de cunho trabalhista, há de se ressaltar, conforme explanado anteriormente, a questão do ato único ou a desnecessidade dos atos reiterados como um dos elementos fundamentais para a configuração do assédio moral no ambiente laboral, consoante o artigo 1º da Convenção nº 190 da OIT, ao mencionar “seja uma única ocorrência ou repetida” (tradução livre). Em outras palavras, de início foi estabelecido que a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho são um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, mesmo que aconteça uma única vez ou repetidamente. Sob essa ótica, é possível notar que a OIT traz um conceito aberto e incluindo, reunindo o assédio moral e o sexual, bem como práticas de violência (CALVO, 2022).

Nesse sentido, Brito Filho e Garcia (2020, p. 240-241) prelecionam:

Além da definição, no primeiro artigo resta expreso, também, que para configurar o assédio ou a violência no ambiente de trabalho **basta a**

---

<sup>81</sup> "ASSÉDIO MORAL. SUJEIÇÃO DO EMPREGADO. IRRELEVÂNCIA DE QUE O CONSTRANGIMENTO NÃO TENHA PERDURADO POR LONGO LAPSO DE TEMPO. Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, **independente do tempo por que se prolongou o comportamento**. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral." Acórdão do TRT 9ª Região, autos TRT-PR-09329-2002-004-09-00-2. ACO-00549-2004. Publicado em 23.01.2004 (grifos nossos).

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/350380/configuracao-do-assedio-moral-depende-da-acao-prolongada-no-tempo>. Acesso 12 set. 2022.



**ocorrência única de conduta assim considerada, sendo desnecessária, para fins de caracterização, a repetição ou a continuidade destas práticas.** A positivação dessa assertiva pela Convenção constitui um grande avanço, pois alguns autores, como Silva Neto e Hirigoyen, defendiam que o assédio moral no ambiente laboral somente restaria configurado se houvesse contumácia nas práticas abusivas, com a degradação contínua da relação de trabalho, o que expunha o trabalhador a incontáveis episódios de violação de direitos para que pudesse, por exemplo, buscar reparação no Poder Judiciário (grifos nossos).

Assim, tem-se que uma única ocorrência de conduta se faz necessária para que o assédio se configure em ambiente trabalhista. Isso, atrelado ao fato de que o espaço pode ser virtual ou físico, traz garantias ao trabalhador, até então inexistentes. Outrossim, a Convenção nº 190 ao estabelecer a possibilidade de conduta única ser capaz de resultar em assédio moral no mundo do trabalho, admite que grande fragilidade e vulnerabilidade a que os trabalhadores estão expostos, “ao ter que provar a reiteração de um ato cometido no ambiente de trabalho” (FONTOURA, 2021, p. 66)

Nesse sentido, Nicoladelli (2021, p. 26) defende a ideia de que:

**Outro aspecto relevante na política de enfrentamento e erradicação dos atos de violência e assédio é o conceito jurídico de ato único de violação da trabalhadora.** Com isso, **supera-se a visão de ato ilícito condicionada a uma conduta ser repetitiva ou reiterada.** O ato é classificado como assédio ou violência, partindo-se da natureza da conduta e não da aferição quantitativa verificável na hipótese concreta (grifos nossos).

Desse modo, conforme o exposto, a conduta repetitiva ou que se dá de forma reiterada não é condição *sine qua non* para que se efetive a violação da dignidade humana do trabalhador. Essa afirmação reverbera a necessidade dessa ação protetiva ao trabalhador, posto que esse faz parte do universo daquele que possui menor rede protetiva, justamente em função de sua hipossuficiência. Dito de outro modo, a conceituação de assédio tida convencionalmente pela condução repetitiva de comportamentos inadequados e inaceitáveis, com o objetivo de causar danos diversos ao trabalhador não mais se faz necessária. Basta, portanto, que a prática ocorra uma única vez e que seja capaz de resultar em assédio<sup>82</sup>, logo, não precisa ser reiterada. Ademais, não se exclui qualquer categoria de trabalhadores da proteção.

---

<sup>82</sup> Cabe ressaltar que há discussão doutrinária a respeito da gravidade de ato único, da potencialidade do ato único. Em outros dizeres, alguns estudos recentes afirmam que somente é possível a configuração da conduta assediada por ato único, desde que seja grave e/ou com alto potencial lesivo a vítima. Entretanto, por escolha da autora, esse assunto não foi tratado neste trabalho.

É nesse cenário que a Convenção abarca o assédio moral como qualquer ato, sem limitá-lo a condutas repetitivas ou reiteradas, no mundo do trabalho ou, até mesmo, aquele praticado por outrem a trabalhadores, independentemente de haver uma relação de trabalho entre eles. Percebe-se, portanto, que a norma internacional cumpriu o papel de abranger formas e condutas assediosas moralmente, por meio da desnecessidade dos atos reiterados, que antes não eram consideradas lesivas, degradantes, aptas a assediar os sujeitos nos ambientes laborais. Houve, de fato, uma inclusão protetiva de vítimas que, por questões conceituais hirigoyenses<sup>83</sup> estavam desamparadas.

Em função do que foi elencado, trata-se, por conseguinte, de compreender que o assédio moral se configura como um elemento de aprofundamento das explorações trabalhistas, de caráter histórico, explorador, típico dos modelos de produção capitalistas, intensificados após a 1<sup>a</sup> Revolução Industrial (século XVIII). Tal prática configura, assim, humilhação ao empregado, que pode ver reprimido a uma condição que o desfavoreça, mas que dela seja cativo, justamente em função de necessitar dos proventos advindos da prestação de serviços ao empregador. Nesse viés, podem surgir várias ações de cerceamento à liberdade do trabalhador, tais como: imposição de aumento de produtividade, aumento de jornada de trabalho, impedimento de greves e organizações que busquem ampliação de direitos trabalhistas, ou até mesmo discussões acerca de tais direitos, enfim, uma gama de ações que podem culminar no forçamento ao trabalhador de solicitar sua demissão, o que acarretaria economias ao patronato, no fornecimento de verbas rescisórias (TELES, 2021).

Nota-se, nesse âmbito, que os danos causados ao trabalhador, quer sejam físicos ou psíquicos não podem ser alvo de quantificação, mas de qualificação, o que potencializa o dano e protege o trabalhador que, antes da Convenção, possuía a desproteção. Nesse meandro, um elemento importante a ser considerado trata-se da previsão específica na Recomendação n<sup>o</sup> 206 da OIT, quanto à inversão do encargo probatório como um dos instrumentos de resolução das demandas no que diz respeito a casos de assédio e violência em razão do gênero, inclusive de assédio moral. Isso significa dizer que a inversão do ônus da prova auxilia na reparação mais eficiente e assertiva em relação aos danos causados pelo assediador no assediado (NICOLADELI, 2021).

Com a conceituação jurídica de ato único de violação da trabalhadora, ou seja, com a eliminação de uma conduta de cunho repetitivo para ser considerada assédio moral, há a visão superada de que o ato ilícito seria condicionado a partir da repetitividade da

---

<sup>83</sup> Expressão criada pela autora para vincular o conceito de assédio moral ao trazido por Marie-France Hirigoyen.

conduta, e não da qualidade do ato praticado, que extrapola os direitos do cidadão trabalhador.

É nessa perspectiva que essa nova abordagem do assédio moral nas empresas e no mundo do trabalho retira o cerne temático da vítima e o transmite à questão da relação trabalhista, posto que o bem-estar do indivíduo na esfera laboral e a promoção do trabalho decente devem ser prioridades nesse contexto. Assim, ações como imposições de metas e resultados minimizam a humanização trabalhista, o que deveria ser extirpado (ARAÚJO, 2022).

Sob essa égide, é relevante pontuar, em face do exposto, que a Convenção nº 190 da OIT traz um ideário universal de relações de trabalho, mais generalista e igualitário, ao retirar os estereótipos heteronormativos e de gênero, com a predominância do masculino, em detrimento do feminino. Em corroboração essa ideia, Nicoladeli (2021, p.34-35) elucida que:

Nesse diapasão, a abordagem do assédio moral organizacional permite tirar o foco da figura da vítima e, por outro lado, enfoca a gestão do trabalho com a necessidade do bem-estar e as relações entre os indivíduos. Por isso, muito além de problemas circunscritos a indivíduos e seus comportamentos, há, principalmente, preocupação na gestão do sistema de trabalho. Verifica-se essa distorção na gestão de pessoas quando demasiadamente focada no alcance absoluto de metas, obtenção de resultados e de atingimento de um determinado nível de produtividade em total detrimento da dimensão humana do trabalho. A renitente estruturação das políticas empresariais projetadas lastreadas num modelo psicossocial heteronormativo e de gênero masculino exige performance de desempenho sacrificante para qualquer outra dimensão diferente daquele estereótipo. Desse modo, a Convenção 190 assinala um novo padrão universal de relações de trabalho, mais generalista e igualitário.

Por fim, impende salientar que o conceito de assédio na esfera trabalhista trazido pela Convenção aqui elencada, quando inclui atos de assédio praticados de maneira única, e não repetitiva, reconhece a fragilidade e a hipossuficiência dos trabalhadores e das trabalhadoras. Ao retirar o ônus da prova das trabalhadoras também lhes assegura direitos que não são prestigiados pela doutrina e pela jurisprudência brasileira.

Nesse sentido, a alteração conceitual de assédio que a Convenção nº 190, da OIT, propõe traz benefícios de caráter inquestionável àqueles que, por anos, sofreram reiteradas agressões e, muitas vezes, se viram incapacitados de lutarem por seus direitos, em função de lacunas legais que os tornaram historicamente hipossuficientes.

## **2.1 Um breve colóquio do ato único com ordenamento jurídico trabalhista brasileiro**

Salientada a importância do ato único, é mister ressaltar sua aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro. Sabe-se que o Brasil desempenha atuação deveras positiva na Organização Internacional do Trabalho, inclusive é um Estado-Membro fundador, desde 1919, e ainda permanece com tal. No entanto, com a Reforma Trabalhista, promovida em 2017 pelo presidente interino Michel Miguel Elias Temer Lulia, o Brasil passou a fazer parte da “lista suja” da OIT (MENEGAZZO; IANTAS; SANTOS, 2021).

Questiona-se, portanto, nesse cenário, se a Reforma Trabalhista e a Convenção da OIT, ainda não ratificado pelo Brasil, aqui discutida conseguem ter, entre si, caráter de convergência, de forma que os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras se façam valer como direitos de fato e de valor, conforme preconiza a norma internacional do trabalho, ainda que a Reforma Trabalhista cerceie tais direitos.

Nessa linha de pensamento, torna-se necessário que a problemática presente neste trabalho seja objeto dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos e que os direitos dos trabalhadores sejam prioridade de cunho humanístico, sempre visando ao bem-estar do cidadão trabalhador, a fim de que o nosso ordenamento jurídico seja, minimamente, após a Reforma Trabalhista, visto como protetivo e capaz de promover o trabalho decente nos ambientes laborais.

Dessa maneira, torna-se evidente que o assédio moral laboral traz consigo atos de caráter violento, cujo alvo é o trabalhador, escolhido pelo assediador. Assim, cabe trazer à tona o ideário e que a Carta Magna estabelece, em seu artigo 170, em consonância com o artigo 193, que o trabalho deve assegurar a todos a existência digna, com o fito de atingir o bem-estar e a justiça social. Ademais, a saúde, direito garantido nos artigos 6º e 196, complementa os direitos aqui expostos. Para além do que foi exposto, a Carta Maior traz, em seu bojo, no artigo 1º, a dignidade da pessoa humana, o que complementa a dimensão do direito humano no interior da esfera trabalhista (GOMES; SILVA NETO, 2021).

Nessa dimensão e ainda de acordo Gomes e Silva Neto (2021, p. 114-115),

(...) Nietzsche (2004, p. 27) explica o homem vive em uma constante e eterna busca por um porto seguro e estabilidade emocional, convivendo em suas experiências diárias e buscas, pretende de forma incessante se afirmar no mundo em que habita: “O homem é corda estendida entre o animal e o Super-homem: uma corda sobre um abismo; perigosa travessia, perigo caminhar; perigoso olhar para trás, perigoso tremer e parar. O que é de grande valor no homem é ele ser uma ponte e não um fim; o que se pode amar no homem é ele ser uma passagem e um acabamento”.

Corroborando as ideias do pensador alemão, as questões vinculadas à esfera do trabalho não fogem dessa dimensão. O homem deve ser, por si, sujeito autônomo de suas

ideias, de suas ações, deve ser um fim em si mesmo. Na temática em questão, aqui dissertada, o assédio moral vulnera a proteção de quem dela necessita, especificamente, no âmbito laboral, em que se assiste, claramente, a uma relação de poder entre o hiper e o hipossuficiente. Esse último merecedor de um ambiente trabalhista sadio, livre de quaisquer tipos de violência que o impeça de manter a dignidade a ele assegurada pela Constituição Federal de 1988, Constituição Cidadã.

Por fim, convém destacar que a Carta Magna, por possuir como embasamento o princípio da dignidade humana, traz consigo o direito aos direitos humanos mais essenciais, dentre eles, o direito a um trabalho justo, em um ambiente sadio e livre de amarras que obriguem o empregado ou a empregada a se submeterem a ações que busquem permutar direitos adquiridos em prol de uma vantagem unilateral.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por intermédio da necessidade da discussão acerca dos direitos humanos no âmbito laboral, assuntos relacionados ao assédio e à violência, mormente, assédio moral, no mundo do trabalho foram trazidos à tona, o que permitiu qualificar e identificar o conceito de sofrimento no trabalho como fenômeno jurídico.

Diante desse contexto, foi necessária a busca de uma definição para descrever comportamentos agressivos. Logo, surgiu a discussão sobre o assédio moral. Antes disso, o fenômeno social de violência no trabalho já vinha sendo mencionado, no entanto, pouco discutido, deixando de lado os direitos básicos dos trabalhadores e a promoção do trabalho decente. De fato, ainda que as leis trabalhistas tenham trazido como resultado a diminuição dos eventos em que se tratava sobre o assédio e sua redução, isso não ocorreu efetivamente nos ambientes de trabalho. Ademais, desde que a mulher foi inserida no mercado de trabalho, o assédio como fenômeno social a acompanhou.

Nesse sentido, a Convenção nº 190 da OIT foi a primeira norma internacional a trazer a questão sobre a violência e o assédio no trabalho em um documento escrito internacional. Nesse prisma, tem-se assédio moral como qualquer conduta abusiva que atente contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa, por ato único ou repetição, um processo sistemático de hostilização.

Atrelado a ideia anterior, evidencia-se nos conceitos supracitados, a presença do ato único e a desnecessidade dos atos reiterados ou a sistematização das condutas agressivas como elemento fundamental para a configuração de assédio moral. Sob essa ótica, o Direito do Trabalho Internacional, por meio da OIT, consolidou que o assédio moral não requer,

necessariamente, repetição ou sistematização das agressões, que compreendem, xingamentos, críticas públicas e outros atos de ação ou omissão que retirem a dignidade do trabalhador. Assim, para a esfera internacional a conduta assediadora moralmente não carrega consigo a obrigatoriedade de atos repetitivos para sua configuração, bastando para isso, o agir ou não agir do assediador por conduta única ou isolada.

Perante o contexto e com o objetivo de cercear ações assediosas, que ferem a dignidade humana, de forma arraigada, a Convenção nº 190 da OIT trouxe o cuidado com o trabalhador e a abrangência de direitos, em especial, a ampliação do conceito de assédio moral e, conseqüentemente, uma maior proteção de trabalhadores antes excluídos. Cabe ressaltar também que essa norma internacional, em consonância com o sentimento de maior amparo aos sujeitos das relações trabalhistas, não limitou o ambiente laboral, ou seja, o assédio moral pode ser cometido tanto no âmbito físico, quanto no virtual, o que vai ao encontro das novas demandas sociais, em tempos pós pandêmicos.

Logo, faz-se mister observar os efeitos advindos da Convenção nº 190, da OIT, que busca combater, em todas as esferas as questões voltadas ao assédio moral e suas reverberações, o que fere a dignidade da pessoa humana de trabalhadores e trabalhadoras, posto que ela ampliou os conceitos de violência e assédio, inclusive, de assédio moral, tornando prescindível o elemento caracterizador de atos reiterados. Ainda nesse escopo, internalizar no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro a definição de assédio moral oriundo dessa Convenção, é trazer proteção aos direitos humanos fundamentais, dentre eles, o direito a um trabalho justo e um ambiente laboral equilibrado, assim como propiciar maior promoção de trabalho decente para todos os sujeitos laborais, inclusive, para aqueles anteriormente considerados excluídos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis. **Violência e assédio laborais nas relações de trabalho no Brasil: revisão de conceitos e critérios à luz da Convenção 190 da OIT**. In: O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT. Adriane Reis de ARAÚJO (coord). 1ªed. Ed. RTM. 2022.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2013 apud SCHATIZA, Angélica Pavelski Cordeiro; FACHIN, Melina Girardi. Direito ao trabalho decente, livre de violência e assédio: um diálogo constitucional-internacional. In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

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 ago. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, GARCIA, Anna Marcella Mendes. **Reflexões iniciais acerca da convenção nº190 e da recomendação nº 206 da organização internacional do trabalho**. In: Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais. [livro eletrônico] /organizadores: Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcellos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Rosemary de Oliveira Pires. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, coleção Direito Internacional do Trabalho, volume 3, pp. 240-241. ISBN: 978-65-86093-79-7

CALVO, Adriana. **A desnecessidade de repetição do ato de assédio na Convenção 190 da OIT**. In: O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT. Adriane Reis de ARAÚJO (coord). 1ªed. Ed. RTM. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FARIA, Renato Vieira de.; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Convenção 190 da OIT e a Proteção à Saúde Mental dos Trabalhadores**. Revista RJLB, Ano 7, 2021.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Convenção 190 e Recomendação 206: a constituição de um discurso civilizador**. In: O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT. Adriane Reis de ARAÚJO (coord). 1ªed. Ed. RTM. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em 3 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Íntegra da Convenção 190 da OIT**. [s.d.]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms711139.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms711139.pdf). Acesso em: 1 set. 2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório V (1) Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**. Disponível em: Acesso em: 11 set. 2022.

MENEGAZZO, Gabriel; IANTAS, Isabel Cecon; SANTOS, Jones Leo dos. **A ratificação da Convenção nº190 da OIT no Brasil: desafios e horizontes**. In: O enfrentamento à violência e ao assédio no mundo do trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT. Adriane Reis de ARAÚJO (coord). 1ªed. Ed. RTM. 2022.

MIGALHAS. **Assédio moral**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/350380/configuracao-do-assedio-moral-depnde-da-acao-prolongada-no-tempo>. Acesso 12 set. 2022.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **A Convenção 190 da OIT – o patamar civilizatório com mais igualdade e superação da violência e assédio nas relações de trabalho – algumas tarefas para os sindicatos.** In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

NIETZSCHE, Friedrich. Assim falou Zaratustra. Trad. Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2004 apud GOMES, Ana Virginia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. **Reflexões sobre a definição de assédio moral na Convenção 190 da OIT.** In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

SCHATIZA, Angélica Pavelski Cordeiro; FACHIN, Melina Girardi. **Direito ao trabalho decente, livre de violência e assédio: um diálogo constitucional-internacional.** In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. 4ª ed. Florianópolis, 2005.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo Decente.** Ginebra: [s. n.], 1999. Disponível em: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

TELES, Gabriela Caramuru. **Extração de mais-valor e “trabalho decente” nas técnicas de assédio moral do capitalismo.** In: Assédio Moral no Trabalho: comentários à Convenção nº190 da OIT [livro eletrônico] / Marco Aurélio SERAU JUNIOR (Coord.), Júlia Dumont PETRY, Larissa Rahmeier DE SOUZA, Vinícius A. G. CIDRAL. (Org.). Belo Horizonte: Editora IEPREV, 2021, p. 23. ISBN: 978-65-88557-04-4.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - BRASIL. **Assuntos mais Recorrentes - Casos novos TST 2022.** [S. l.], 2022a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 15 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - BRASIL. **Assuntos mais Recorrentes VT em 2022.** [S. l.], 2022b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 15 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - BRASIL. **Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral: saiba como evitá-lo durante o trabalho.** [S. l.], 2022c.



## DEMISSÕES EM MASSA NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO: REFLEXÃO SOBRE A CONTINUIDADE DO EMPREGO

### *MASS DISMISSALS IN PRIVATE HIGHER EDUCATION: REFLECTION ABOUT THE JOB CONTINUITY*

Adamilton Lima Borgneth<sup>84</sup>  
Jhonnatas dos Santos Sousa<sup>85</sup>

#### RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de refletir se o princípio da continuidade do emprego está sendo desrespeitado no contexto de demissões em massa realizadas no ensino superior privado. Como objetivos específicos, pretendeu-se tratar dos princípios ligados ao princípio da continuidade do emprego; enumerar as consequências deste último e; por fim, observar se houve desrespeito ao princípio da continuidade diante das demissões realizadas em determinadas instituições de ensino superior privado. A metodologia se concretizou por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Como resultados conseguiu-se relacionar as demissões em massa – realizadas em IES particulares – à uma descontinuidade do emprego. Enquanto as universidades – agindo como empresas que visam maximizar apenas o lucro – demitem professores que detêm muita experiência e titulação acadêmica, os docentes são retirados de seus empregos de forma abrupta e, muitas vezes, sem explicações.

**Palavras-chave:** Continuidade do emprego. Precarização. Ensino Superior. Docência universitária. Princípios trabalhistas.

#### ABSTRACT

This work aims to reflect on whether the principle of continuity of employment is being disrespected in the context of mass dismissals carried out in private higher education. As specific objectives, it was intended to address the principles linked to the principle of continuity of employment; enumerate the consequences of the latter and; finally, to observe if there was disrespect to the principle of continuity in the face of dismissals carried out in certain private higher education institutions. The methodology was carried out through bibliographic and documentary research. As a result, it was possible to relate the mass dismissals – carried out in private HEIs – to a discontinuity of employment. While universities – acting as companies that only aim to maximize profit – lay off professors who have a lot of experience and academic degrees, professors are abruptly removed from their jobs and, often, without explanation.

**Keywords:** Continuity of employment. Precariousness. Higher education. University teaching. Labor principles.

---

<sup>84</sup> Bacharelado em Direito (UFPI). Especialista em Docência do Ensino Superior (UESPI). Bacharel em Engenharia Mecânica (UFPI). Membro dos Grupos de Pesquisa Direitos Humanos e Cidadania (UFPI), Direito e Subdesenvolvimento (USP), dentre outros. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/7687827936040090>. E-mail: [adamiltonlb@outlook.com](mailto:adamiltonlb@outlook.com).

<sup>85</sup> Professor do Programa Idiomas sem Fronteiras (ANDIFES-ISF). Licenciado em Letras Português, Francês e Respectivas Literaturas (UFPI). Currículo: <http://lattes.cnpq.br/6455339717670335>. E-mail: [jhonnatassantos@hotmail.com](mailto:jhonnatassantos@hotmail.com).

## INTRODUÇÃO

O contexto mundial dos últimos séculos exigiu posturas decisivas do Direito do Trabalho. O surgimento do constitucionalismo moderno fortaleceu a luta por direitos dos trabalhadores, mas também pode-se dizer que o Direito do Trabalho se insurge a partir da dinâmica exploratória desenvolvida no capitalismo. Exploração essa que teve um de seus ápices na Revolução Industrial.

Com esse cenário se moldando nos últimos séculos, tornou-se necessário que se atribuísse princípios aos direitos trabalhistas. Como mandados de otimização das normas, os princípios ordenam que algo seja realizado da maior medida possível em relação ao cenário fático e jurídico (ALEXY, 2008). Um desses princípios prega a continuidade do vínculo de emprego. Aqui no Brasil, ele tomou uma maior força existencial com o advento das Constituições, em específico, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), chamada carinhosamente de Constituição Cidadã.

O princípio da continuidade do vínculo de emprego está relacionado a outros princípios descritos no texto da Constituição de 1988. Ressalta-se que, pela essencialidade e prioridade da Constituição no nosso ordenamento jurídico, é necessário que as normas contidas na Carta Constitucional possuam máxima eficácia. Canotilho descreve o princípio da máxima eficácia dizendo que o sentido adotado para toda e qualquer norma constitucional deve ser aquele que lhe conceda maior eficácia, ou seja, que a torne o máximo aplicável (CANOTILHO, 1992). O autor ainda diz que em casos de dúvidas acerca de direitos fundamentais, por exemplo, deve-se seguir a interpretação que dê maior eficácia a esses direitos. Claramente, é mais um princípio a ser aplicado nos conflitos e situações onde estão envolvidas relações de trabalho.

Diante disso, este trabalho tem o objetivo de verificar se o princípio da continuidade do emprego está sendo desrespeitado nas demissões em massa realizadas no ensino superior privado. Como objetivos específicos, pretendeu-se tratar dos princípios ligados ao princípio da continuidade do emprego; enumerar as consequências deste último e; por fim, observar se houve desrespeito ao princípio da continuidade diante das demissões realizadas em determinadas instituições de ensino superior privado.

A metodologia da pesquisa teve uma base bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica se deu através de busca em livros e artigos científicos, além de diversas matérias jornalísticas, respectivamente, sobre princípio da continuidade e demissão massiva de professores universitários. A pesquisa documental se deu na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em diversas leis trabalhistas relacionadas.

Após o uso dessa metodologia, dividiu-se o trabalho em cinco partes, incluindo esta introdução e as considerações finais. Os três segmentos do desenvolvimento são dedicados a diferentes partes do conjunto. O primeiro trata do princípio da progressão social e da proteção ao emprego, os quais decorrem ao princípio da continuidade. O segundo item trata das consequências trazidas pelo princípio da continuidade. O último adentra na questão das demissões massivas de professores de instituições de ensino superior privadas. A seguir, pode-se acompanhar o desenvolver do primeiro item.

## **1 OS PRINCÍPIOS DA PROGRESSÃO SOCIAL E DA PROTEÇÃO AO EMPREGO INTERLIGADOS À CONTINUIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO**

Pensando no princípio da continuidade, é necessário, primeiro, falar de outros dois princípios: o da progressão social e o da proteção ao emprego. Eles são decorrências diretas daquele, quando pensado no ordenamento constitucional vigente na República do Brasil.

Além do *caput* do art. 7º, o princípio da progressão social se apoia nos arts. 3º, 170 (inciso III), 193 e no Título VIII (Da Ordem Social) da Constituição Cidadã. Ainda encontra disposição no Código Civil de 2002, quando este cita a função social do contrato (BRASIL, 2002, art. 421, *caput*)<sup>86</sup>. No âmbito dos direitos trabalhistas, manifesta-se em instrumentos como o seguro-desemprego (Lei n.º 7.853/1989), o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) (Lei n.º 8.352/1991), os benefícios da Previdência Social (Lei n.º 8.213/1991), dentre outros.

Em tese, o princípio da progressão social diz que outras normas que melhorem as condições do trabalhador serão sempre bem-vindas. É uma espécie de proteção ao ser que se encontra mais vulnerável na relação, o qual é o empregado. Outro ponto de concretização desse princípio é a entrega da responsabilidade de processar e julgar todas as ações referentes às relações de trabalho para a Justiça do Trabalho (BRASIL, 1988)<sup>87</sup>, tornando possível que, no ato interpretativo da Justiça, seja visto o alargamento dos benefícios da norma e jamais o retrocesso (LIMA; LIMA, 2019).

Do princípio da progressão surge o princípio da justiça social, o qual visa minimizar as desigualdades criando uma discriminação positiva (LIMA; LIMA, 2019). Isso significa deixar o menos vulnerável e o hipossuficiente em posições mais próximas, eliminando as barreiras que os sistemas econômico, político e social estabeleceram. A busca dessa justiça se dá através de compensações e normas protetoras.

---

<sup>86</sup> De acordo com o referido texto legal: “A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.”

<sup>87</sup> Conforme redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.

Nesta esteira, é necessário acrescentar que o princípio da proteção é mais um aliado na busca de justiça social. Possuindo um cunho totalmente executório, ele atua no âmbito físico e no âmbito social e econômico (LIMA; LIMA, 2019). Fisicamente, se protege o empregado com os descansos, férias etc. Social economicamente, se tem benesses como previdência social, seguro desemprego, condições mais favoráveis. Um fato curioso é que esse princípio é aplicado em diversas relações onde uma parte se encontra em desvantagem (idoso, consumidor, deficiente etc.). Na nossa Constituição, esse princípio encontra bases nos artigos 6º e 7º e ainda em partes da famosa Ordem Econômica (Título VII). Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é explicitamente protecionista, manifestando isso no próprio texto (BRASIL, 1943).

Podemos ver no inciso I do art. 7º do texto constitucional que há uma proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa, importando em indenização ao trabalhador, caso isso ocorra. Essa disposição se liga ao disposto no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT): a vedação à demissão injustificada em alguns casos como o de funcionário eleito para comissão de prevenção de acidentes e de empregada gestante (com alguns limites temporais, nos dois casos) (BRASIL, 1988). Esses direitos foram preservados quando se deu a redação da lei complementar que visou preencher a lacuna deixada no inciso I, do art. 7º. Isso obedece ao princípio da progressão social também.

## **2 O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO EMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS**

Continuando a discussão, podemos verificar o princípio da continuidade no texto constitucional:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...] (BRASIL, 1988, art. 7º).

Todos esses princípios anteriormente mencionados servem na compreensão e aplicação do princípio da continuidade do vínculo. Torna-se imperativo, no entanto, falar sobre este último e as consequências que decorrem dele. Antes é necessário falar sobre os contratos de trabalho e seu tempo de duração.

A própria CLT estabelece que contratos com prazo determinado só serão válidos quando se tratarem “a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.” (BRASIL, 1943, art. 443, § 2º).

Sabendo desse conceito de contrato de trabalho, encontramos novamente o princípio da continuidade. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi preciso em sua Súmula 212 onde declara que “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o **princípio da continuidade** da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.” (BRASIL, 1985, grifos nossos).

O que a Corte Superior Trabalhista quis dizer é que o princípio da continuidade não só fundamenta preservação dos contratos de trabalho, como, no âmbito processual, se torna uma presunção favorável ao empregado no tocante ao término do vínculo. O ônus da prova passa para quem está em melhores condições (o empregador). Nesse ponto está a intersecção entre este princípio, o da progressão social, o da justiça social e o da proteção do trabalho, além de todos os preceitos igualitários do Estado Constitucional de Direito em que vivemos.

Outra consequência do princípio da continuidade da relação de emprego é que, havendo mudança de propriedade ou estrutura jurídica de uma empresa não se afetará os contratos de trabalhos dos empregados. Isso está descrito no art. 448 da CLT e tem respaldo no art. 10 da mesma Consolidação. O art. 10 cita que qualquer alteração não poderá prejudicar os direitos adquiridos pelos empregados. A Constituição é categórica ao afirmar que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.” (BRASIL, 1988, art. 5º, inciso XXXVI). Concluimos, então, que essa consequência da continuidade tem o devido respaldo na Lei maior do nosso ordenamento e, portanto, deve ter sua eficácia máxima garantida.

A continuidade do trabalho tem enorme relevância tanto na esfera jurídica como na econômico-social. Acaba sendo benéfica aos dois lados da relação de emprego. Maurício Delgado sugere mais duas consequências que surgem da continuidade:

- Para o empregado é proporcionada maior tranquilidade e segurança econômica já que seu contrato durará e, por conseguinte, seu salário também, garantindo o sustento a si próprio e a sua família; além de permanecer na convivência com o grupo social do trabalho;
- Para o empregador é possibilitado dispor de mão-de-obra que ele já conhece e assim se evita que ele tenha trabalho e despesas com recrutamento e seleção de novos trabalhadores para o quadro da empresa.

Em síntese, as consequências trazidas até agora pelo princípio da continuidade (além das duas citadas acima) são: a presunção de continuação no emprego, caso haja dúvida; a priorização por contratos de trabalho de duração indeterminada; a manutenção de contratos caso haja mudança de titularidade ou estrutura da organização.

Outras consequências são: a nulidade parcial do contrato de trabalho, caso necessário; a continuação do vínculo se houver concordata ou falência; e a resolução do contrato sendo autorizada somente em casos graves de inadimplemento do trabalhador (BATISTA, 2014).

A nulidade parcial do contrato pode ser requerida pelo trabalhador caso a relação esteja desrespeitando, cerceando seus direitos trabalhistas adquiridos. Ressalta-se que só pode ser invocada pelo empregado por ele ser a parte mais vulnerável da relação e ser protegido pelo ordenamento.

Nos casos em que a empresa entre em falência ou concordata, presume-se a continuação do vínculo. Caso ocorra o fim do vínculo, o empregado terá seus direitos de demissão sem justa causa devidamente garantidos.

A última consequência exposta é a de que o empregado só deve ter resolução do contrato quando há inadimplemento grave por parte dele. Nos casos de faltas mais simples, a legislação prevê sanções a serem aplicadas pelo empregador de forma que se evite o fim do vínculo. Isso é mais uma decorrência do princípio da continuidade.

### **3 A DEMISSÃO EM MASSA DE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS**

Embora seja um princípio vital para as relações de emprego, a continuidade, em muitas situações, é colocada em xeque. Após a reforma trabalhista<sup>88</sup>, muitos empregadores, sob o guarda-chuva da legislação, resolveram aderir a novas formas de contratação que enfraquecem a continuidade do emprego em detrimento do aumento de lucros. Isso se manifestou também no ensino superior privado, resultando em demissões massivas realizadas por partes de grandes grupos empresariais do ramo.

Neste contexto, o Sindicato dos Professores de São Paulo (Sinpro-SP) afirmou que o Grupo Estácio efetuou uma demissão em massa de educadores, fato confirmado pela instituição, embora não tenha divulgado a quantidade. Lauro Jardim, colunista d'O Globo, informou um número de 1.200 professores pelo Brasil, enquanto o Sinpro declarou que no Rio de Janeiro e em São Paulo foram desligados, respectivamente, em torno de 450 e 100 professores. A Estácio se manifestou afirmando que as novas contratações serão feitas nos moldes da reforma trabalhista, a exemplo do contrato intermitente (no qual a empresa paga somente as horas que necessitar do empregado). Para o Sinpro, os salários das recontrações serão inferiores, o que pode configurar fraude trabalhista (VEJA, 2017).

---

<sup>88</sup> Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A Lei, que altera sensivelmente a CLT, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Em relação a essas recontrações praticadas por instituições de ensino superior (IES) privadas, a advogada Vitória Perracini aposta que a substituição dos antigos professores por mão de obra terceirizada representa uma possibilidade de o empresário lucrar mais por não precisar se preocupar com determinados encargos e impostos (REIS, 2017). A fala da jurista revela que é possível que as demissões sejam ocasionadas pela preocupação excessiva em faturar mais, ocasionando ferimentos ao princípio da continuidade do emprego.

Observando os acontecimentos daquele ano, pode-se ver como o princípio em tela foi desrespeitado já no início da vigência da supracitada lei. De acordo com a Diretoria de Universidades Privadas da União Nacional dos Estudantes (UNE), na primeira semana de vigência da Lei nº 13.467/2017 houveram 1.200 demissões na Estácio. Essa dispensa gigante deu força para que a FMU demitisse 220 professores; a Universidade Católica de Brasília, 40; a Universidade Metodista de São Paulo, 60; a Anhembi Morumbi, 150; e outras em menor número (PIRES, 2019).

É essencial ressaltar que não ocorreu caso em apenas uma unidade federativa. Podem ser citados outros exemplos, como o da UniRitter (Porto Alegre-RS), que desligou mais de 100 docentes, mesmo tendo afirmado que só realizaria demissões dentro da normalidade durante reunião com o Sindicante dos Professores do Ensino Privado (Sinpro/RS). O número de demitidos teria passado de 150 só nos dias 14 e 15 de dezembro de 2017. As demissões afetariam quase um terço do total de docentes do centro universitário (487). Um ponto curioso é que a IES foi comprada há poucos anos pelo grupo Laureate International Universities, um gigante no ramo (EXTRACLASSE, 2017).

Outro exemplo foi o que ocorreu no Centro Autônomo Universitário do Brasil – Unibrasil, localizado em Curitiba-PR. Entre o segundo semestre de 2018 e o primeiro de 2019, o Unibrasil demitiu mais de 80 professores, incluindo dois pró-reitores e um ex-reitor. Os cursos atingidos englobam Administração, Contábeis, Engenharias, Pedagogia, Publicidade e Propaganda e Jornalismo. No entanto, Direito contabilizou o maior número de desligamentos: 13 ao todo. Um aspecto curioso é que, pouco tempo depois, o curso de Direito abriu processo seletivo para contratar professores de Direito Penal, Constitucional, Processual Civil e Tributário (PIRES, 2019).

Fazendo parte do circuito, a Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR) através do novo Plano de Cargos e Salários, começou a demitir docentes doutores mais idosos e experientes. Para Valdyr Perrini, presidente do Sindicato dos Professores de Ensino Superior de Curitiba e Região Metropolitana (SINPES), o objetivo é “potencializar os lucros”

desmantelando direitos historicamente conquistados, precarizando o ensino superior privado (PIRES, 2019).

Observando os números, os questionamentos novamente se voltam aos motivos que as instituições tiveram para realizar tais ações. Também se questiona como o Ministério da Educação (MEC) reagiu a esse fenômeno que acaba por alterar a qualidade do ensino superior brasileiro. Em matéria jornalística de 2017, o Sinpro-SP alega que o MEC se omitiu, além de promover benesses às instituições, a exemplo da flexibilização da carga horária mínima e da facilidade de criação de cursos à distância (REIS, 2017). Baseado nos comentários de Sílvia Bárbara, uma das diretoras do referido sindicato, verifica-se que a postura do Ministério acentua o cerceamento da continuidade do emprego, pois, de acordo com ela, “se você reduz a carga horária de uma disciplina, a escola diminui custos sem perder alunos” (REIS, 2017).

O MEC, em resposta à situação, citou a autonomia das instituições privadas de ensino sobre as relações de trabalho, embora aquelas devam manter os mesmos padrões. O Ministério afirmou ainda haver possibilidade de sanções caso sejam constatados descumprimentos dos requisitos (REIS, 2017). Aparentemente não há tanta fiscalização e o prejuízo às relações trabalhistas e à saúde mental dos professores ainda existirá, enquanto as IES, mesmo sendo “rebaixadas” a centros universitário, poderão replicar as mesmas práticas afetando outros trabalhadores.

Esses desligamentos não são pontos isolados. Sílvia Bárbara, em matéria de junho de 2020, afirma que o movimento é de diminuição da folha de pagamento. Segundo a sindicalista, professores vem sendo demitidos e o número de alunos em sala virtual tem aumentado desde a publicação de uma portaria do MEC<sup>89</sup> que autoriza as IES a ofertar até 40% - anteriormente era até 20% - da carga horária no modelo Educação à Distância (EAD) (MENDONÇA, 2020).

A situação se agravou com o advento da pandemia de Covid-19, momento ainda vivido enquanto escrevemos este texto. O Sinpro-SP estimou que foram demitidos 1.600 professores de universidades paulistas entre abril e setembro de 2020, início da pandemia. Celso Napolitano, um dos diretores do sindicato, afirma que “a pandemia é uma desculpa para reestruturação e maximização de lucros.” (DOMENICI, 2020). Neste cenário, conforme crítica de Gabriel Teixeira – da Rede de Educadores do Ensino Superior em Luta – os professores acabam sobrecarregados, tendo salários diminuídos além de serem levados a equilibrar tarefas do lar, individuais e de trabalho no *home office* (DOMENICI, 2020).

---

<sup>89</sup> Norma inscrita na Portaria MEC nº 2.117, de 6 de dezembro de 2019.

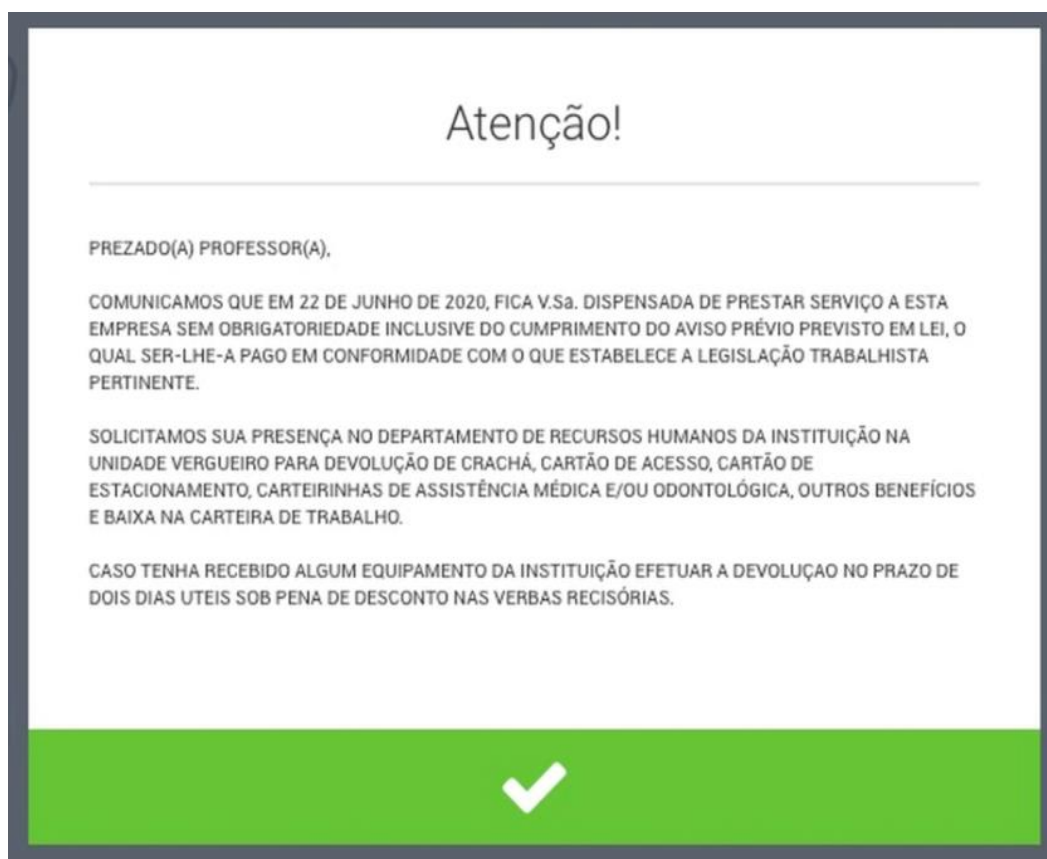


Outra instituição acusada de utilizar a pandemia para essa maximização de lucros é a Uninove, que demitiu 500 professores no primeiro semestre de 2020. Para o Sinpro-SP, a situação se agrava a partir do momento em que a instituição promoveu várias demissões em meio à pandemia e sequer se manifestou no sentido de negociar ou amenizar o problema (DOMENICI, 2020), já que o contexto pandêmico foi ainda mais cruel com os mais vulneráveis. Neste contexto, “o que parece prevalecer são questões econômicas: é preferível um professor que custe menos”, afirma Ledo Paulo Guimarães, Doutor em Direito pela UFPR; professor há 12 anos e demitido recentemente de uma instituição gaúcha (PIRES, 2019).

Ainda no cenário trazido pela pandemia, é necessário citar a redução de carga horária e salário que muitos docentes tiveram. Nas palavras de Enzo, docente da FMU, universidade que também pertence ao grupo Laureate, a carga horária dele reduziu de 21 horas por semana para apenas 3. A média de salário, segundo o professor, é de R\$ 500,00 por mês. Outro docente da FMU, Evaristo, diz que rebeu R\$ 48,00 em julho e agosto, quando deveria ter recebido em torno de R\$ 800,00 (DOMENICI, 2020).

Se pronunciando sobre sua situação em específico, a FMU se justificou dizendo que a pandemia provocou reduções na renda de grande parte da população e muitos alunos não prosseguiram com os estudos, acarretando redução do número de aulas e, por conseguinte, no número de aulas por docente. Em contraposição, já houveram denúncias de que a Laureate utilizou, sem que os estudantes soubessem, robôs no lugar de professores para corrigir atividades EAD, fraudes em atas para ter cursos reconhecidos e demissões em massa com o fito de contratar tutores para trabalhar por salários menores (DOMENICI, 2020).

Com tudo isso acontecendo, nota-se uma falta de preocupação com o estado emocional dos docentes. Um dos docentes afirmou que “é emocionalmente pesado” (DOMENICI, 2020), após tantos anos prestando serviço em uma instituição. Muitos contaram que souberam da demissão por uma pop-up na tela ao logar no sistema da IES:

**Figura 1 – Pop-up de demissão**

**Fonte:** Domenici (2020).

As demissões por *pop-up* são a ponta do *iceberg* de precarização. Mendonça apresenta o ponto de vista da professora Ana \*, da Uninove, que se decepcionou por tudo ter acontecido de forma impessoal e sem qualquer explicação, mesmo após todo o desdobramento para operacionalizar o novo sistema à distância que surgiu com a chegada da pandemia. A docente questiona: “Demos nosso sangue e chega no fim do semestre e somos tratados assim?” (MENDONÇA, 2020).

Mesmo com todo esse desrespeito à continuidade do emprego, as universidades insistem na pauta dos ajustes de folha. Percebe-se que há grupos mais afetados pelas medidas. Amarido Cenci, diretor do Sinpro-RS, afirma que o UniRitter, por exemplo, desligou professores mais antigos e com alta titulação (EXTRACLASSE, 2017). Valdyr Perrini informa que a Universidade Positivo e a Unibrasil também optaram por despedir professores muito qualificados (PIRES, 2019), ou seja, os que recebem mais. A Fadergs também executou as mesmas práticas das outras enumeradas aqui (EXTRACLASSE, 2017).

Quanto à redução de carga horária e de salário, é totalmente permitida. Vamos explicar um pouco. O acordo de redução de jornada é realizado através de negociação coletiva e reduz a jornada e o salário, de forma que se preservem os empregos contra

despedidas decorrentes de crises econômicas, por causa da retração do mercado. Através desse acordo, todos os empregados abrem mão de parcela do seu salário (e jornada) para beneficiar ao coletivo (LIMA; LIMA, 2019). Tem ocorrido muitos exemplos disso com a ocorrência da pandemia de COVID-19. Muitas empresas têm oferecido isso para tentar manter empregos neste momento de perdas econômicas. Com o advento da Lei n. 13.189/2015, foi instituído o Programa de Seguro-Emprego (PSE) para estimular essa negociação, de forma que a redução fosse de até 30%. Contudo, os trabalhadores farão jus a uma compensação pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) de 50% do valor da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego. No entanto, a situação deve ser transitória e o salário não pode ficar menor que o mínimo legal instituído (BRASIL, 2015).

Verifica-se, na prática, que o salário mínimo não é respeitado, especialmente quando se leva em conta as últimas reformas implantadas. Sob o pretexto de proteger o país do desemprego, direitos trabalhistas conquistados com muitas lutas foram afetados. O trabalhador é vulnerável na relação e só conta com as proteções legais e constitucionais. Não se deve precarizar o ensino a troco de aumento exponencial de lucros. Pensando nisso, caminhamos para as últimas considerações deste trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao fim desta discussão, convém expor alguns pontos atuais relacionados ao contexto em que vivemos. Questiona-se sobre a relação entre a continuidade do vínculo de emprego e fenômenos como a terceirização, a privatização, a mudança de titularidade, a formação de conglomerados. Esses fenômenos não devem representar impasse à eficácia dos direitos trabalhistas e muito menos à aplicação de princípios protecionistas consagrados. A terceirização, embora incompatível em muitos pontos com o ideal de surgimento e operação do Direito do Trabalho, é real e tem tomado proporções consideráveis.

Ao Direito do Trabalho, como espécie do Direito Brasileiro, cabe fiscalizar e regular tudo isso, fazendo valer os princípios expostos aqui. O Direito do Trabalho pode buscar mitigar efeitos do desrespeito ao princípio da continuidade, como as demissões em massa. O Direito do Trabalho tem que funcionar como baia de proteção ao trabalhador e estar atento e diligente. Essas mudanças, de acordo com o princípio da continuidade, não afetam os contratos. O Direito trabalhista e as instituições que o efetivam tem o dever de se atentar para que os princípios básicos estabelecidos na nossa Constituição não sejam desrespeitados em nome do sistema econômico.

Conseguiu-se, nesta pesquisa, elucidar pontos teóricos acerca do princípio da continuidade, fornecendo subsídios para uma discussão maior que deve ser feita diante do contexto pós-reforma trabalhista. Além disso, conseguiu-se relacionar as demissões em massa – realizadas em IES particulares – à uma descontinuidade do emprego. Não se pretendeu, contudo, esgotar o tema, mas fazer uma reflexão introdutória, a qual pode ser desenvolvida em novos recortes de pesquisa.

Considerando tudo o que se escreveu aqui, pode-se dizer que os polos da relação trabalhista estão passando por situações diversas. Enquanto as universidades – agindo como empresas que visam maximizar apenas o lucro – demitem professores que detêm muita experiência e titulação acadêmica, os docentes são retirados de seus empregos de forma abrupta e sem nenhuma explicação. O desprezo aos profissionais chegou ao ponto de alguns serem avisados por uma *pop-up* no sistema da universidade.

É necessário que os valores constitucionais e seus reflexos na legislação sejam irradiados no plano fático. Respeitar e dar efetividade aos princípios do direito trabalhista possibilita, acima de tudo, que se fortaleça o próprio Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, R. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad. de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

APÓS reforma, Estácio faz demissão em massa de professores. **Veja**, 6 dez. 2017. Economia. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-estacio-faz-demissao-em-massa-de-professores/>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

BATISTA, G. A. **Um espectro ronda o princípio da continuidade...** Salvador, 2014. Disponível em: <http://www.amatra5.org.br/images/a/Um%20espectro%20ronda%20o%20princ%C3%83%C2%ADpio%20da%20continuidade.pdf>. Acesso em 17 abr. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 05 ago. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015**. Institui o Programa Seguro-Emprego – PSE. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/13189.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/13189.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. *In*: ANGHER, A. J (org.). *Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel*. 27. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

BRASIL. Poder Judiciário. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. Despedimento. Ônus da prova. Redação original – Res. 14/1985, DJ 19.09.1985 e 24, 25 e 26.09.1985. *In*: ANGHER, A. J (org.). *Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel*. 27. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional**. 5. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1992.

DOMENICI, T. “É cruel”: professores encaram aulas virtuais com 300 alunos e demissões por ‘pop-up na tela. **El País**, 22 set. 2020. Agência Pública. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-23/e-cruel-professores-encaram-aulas-virtuais-com-300-alunos-e-demissoes-por-pop-up-na-tela.html>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

LIMA, F. M. M.; LIMA, F. P. R. M. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 17. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

MENDONÇA, H. “Em meio à pandemia, fomos tratados como números”, diz professor demitido da Uninove. **El País**, 24 jun. 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-24/em-meio-a-pandemia-fomos-tratados-como-numeros-diz-professor-demitido-da-uninove.html>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

PIRES, J. Demissões em universidades de Curitiba expõem a face cruel da mercantilização do Ensino Superior. **Parágrafo 2**, 24 jul. 2019. Disponível em: <<https://paragrafo2.com.br/2019/07/24/demissoes-em-universidades-de-curitiba-expoem-face-cruel-da-mercantilizacao-do-ensino-superior/>>. Acesso em: 18 jan. 2022.

REIS, V. Faculdades particulares de SP podem fechar ano com 400 professores demitidos. **G1**, 19 dez. 2017. G1 SP. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/faculdades-particulares-de-sp-fecham-ano-com-demissoes-e-provocam-incertezas.ghtml>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

UNIRITTER/LAUREATE demite professores em massa. **Extraclasse**, 15 dez. 2017. Educação. Disponível em: <<https://www.extraclasse.org.br/educacao/2017/12/uniritterlaureate-demite-professores-em-massa/>>. Acesso em: 18 jan. 2022.

## DIREITO AO TRABALHO E DIREITO AO NÃO TRABALHO: ÓCIO CRIATIVO NA SOCIEDADE DE DESEMPENHO

### *RIGHT TO WORK AND RIGHT TO NOT WORK: CREATIVE LOCATION IN THE PERFORMANCE SOCIETY*

Daniel Rizzolli<sup>90</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>91</sup>

#### RESUMO

Apesar da humanidade dispor de ferramentas, técnicas e tecnologias que evoluíram ao longa da história e que modificaram a forma de desenvolver o trabalho, sobretudo o mecânico e manual, mesmo dispondo de legislações nacionais e internacionais sobre o direito ao descanso e ao lazer, em média o tempo dedicado ao trabalho não diminuiu proporcionalmente, pelo contrário, vêm aumentando paulatinamente. Assim, chegamos a uma “sociedade do cansaço”, em que pessoas adoecem pelo excesso de trabalho, como no caso da Síndrome de *Burnout*, enquanto o desemprego ameaça parte da população. Neste contexto, reflexões sobre o ócio criativo se tornam necessárias para repensarmos o papel do trabalho e do não trabalho na vida do ser humano. Medidas como redução da jornada de trabalho semanal para proteção jurídica, dignificação e redistribuição do trabalho têm como subsídio teórico e filosófico a ideia de que o aumento do tempo dedicado ao ócio criativo traria benefícios sociais e econômicos e poderia ser uma alternativa ao desemprego e a tendência de exaustão física e emocional pelo trabalho que já é apontada como característica de toda uma geração de trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Jornada de trabalho; direito ao descanso; direito ao lazer; desemprego.

#### ABSTRACT

Despite humanity having tools, techniques and technologies that have evolved throughout history and that have changed the way of carrying out work, especially mechanical and manual work, even with national and international legislation on the right to rest and leisure, on average the time dedicated to work has not decreased proportionally, on the contrary, it has been gradually increasing. Thus, we arrive at a “tired society”, in which people get sick from overwork, as in the case of Burnout Syndrome, while unemployment threatens part of the population. In this context, reflections on creative leisure become necessary to rethink the role of work and non-work in human life. Measures such as reducing the weekly working hours for legal protection, dignification and redistribution of work have as theoretical and philosophical support the idea that increasing the time dedicated to creative leisure would bring social and economic benefits and could be an alternative to unemployment and the trend of physical and emotional exhaustion due to work, which is already identified as a characteristic of an entire generation of workers.

**KEYWORDS:** Workday; right to rest; right to leisure; unemployment.

---

<sup>90</sup> Mestrando em Direito na FDRP/USP, Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela FDRP/USP, membro pesquisador no grupo de pesquisa GEDTRAB/USP e Advogado. E-mail: [danielrizzolli@usp.br](mailto:danielrizzolli@usp.br) e [advdanielrizzolli@gmail.com](mailto:advdanielrizzolli@gmail.com)

<sup>91</sup> Professor da FDRP/USP, Doutor em Direito pela PUC-São Paulo, Mestre em Direito pela UNIMEP, Líder do grupo de pesquisa GEDTRAB/USP. E-mail: [jaircardoso@usp.br](mailto:jaircardoso@usp.br)

## INTRODUÇÃO

Utilizando-se de pesquisa exploratória e bibliográfica, com especial marco referencial nas obras de Domenico De Masi, Paul Lafargue e Byung-Chul Han, propõe-se uma reflexão sobre o ócio criativo em um contexto atual de sociedade baseada no desempenho e culto a produtividade e como o “direito ao não trabalho” poderia garantir o direito ao trabalho e dignificá-lo para que ocupasse o tempo necessário do nosso dia para que pudéssemos nos expor a outras experiências de vida.

Partimos de um contexto histórico apresentado por Yuval Noah Harari para observarmos que ao longo da evolução humana o tempo do dia dedicado ao trabalho, em média, aumenta fase após fase, revolução após revolução, mesmo com o advento de técnicas, tecnologia, ferramentas e métodos de trabalho que, em tese, estariam a serviço da humanidade para melhorar suas condições de existência.

Ante ao excesso de trabalho diário que degradava a dignidade do ser humano, documentos internacionais como Carta Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, Declaração Universal dos Direitos Humanos e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foram adotados.

No Brasil, o direito ao descanso e ao lazer também foram consagrados na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional. Não obstante, o direito ao não trabalho não possui dispositivo legal específico, mas possui mecanismos jurídicos reativos aos excessos como a responsabilidade civil por dano existencial e o direito a desconexão.

Assim, pensando no porquê as pessoas adoecem pelo excesso de trabalho enquanto muitas pessoas ficam no desalento sem emprego, e como o não trabalho ou o ócio criativo poderiam se contrapor ao culto à produtividade em uma sociedade que caminha para o cansaço, bem como ser uma alternativa de proteção jurídica, redistribuição e ressignificação do trabalho, passamos às reflexões sobre estas problemáticas.

### **1. O TEMPO DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA E AS LEGISLAÇÕES DE PROTEÇÃO**

O ser humano sempre dependeu do seu trabalho para sua subsistência. Trabalho no sentido de esforço físico e intelectual despendido ao longo do dia com a finalidade de prover suas necessidades de obtenção de recursos para manter suas condições de existência e de seus dependentes.

Como apresenta Yuval Noah Harari (2020), nossos antepassados conhecidos como caçadores-coletores despendiam de 35 a 45 horas semanais para prover suas necessidades com o trabalho de coleta e caça. O autor informa que caçavam a cada três dias e a coleta não levava mais do que três a seis horas diárias, assim, provavelmente, um ser humano caçador-coletor saía do acampamento em grupo próximo das oito da manhã e no começo da tarde já estavam de volta ao acampamento com tempo suficiente para ficar interagindo com os demais membros do acampamento.

Com o advento da Revolução Agrícola, o ser humano passou a dispor de técnicas e equipamentos que possibilitaram o manejo da plantação e colheita de alimentos, permitindo que se fixassem no local onde formariam comunidades e cidades. A nova forma de vida refletiu em uma nova forma de trabalho, não mais necessitavam coletar o que a natureza fornecia e caçar animais selvagens, mas precisavam cultivar plantação e criar animais o que, segundo Harari (2020), aumentou o tempo de trabalho em troca de uma dieta alimentar pior. Assim, um ser humano na época da Revolução Agrícola trabalhava mais do que 35 a 45 horas semanais.

No século XVIII houve a Revolução Industrial com o advento de máquinas que alteraram a forma de produção de bens e como a própria sociedade se organiza, passando a se dividir em burgueses e proletários, mas do ponto de vista da forma e quantidade de horas despendidas para o trabalho, novamente houve um aumento significativo. Paul Lafargue (2016) e Domenico De Masi (2000) citam Villarmé que descreveu os tempos da Revolução Industrial afirmando que naquela época os escravos das Antilhas trabalhavam 9 horas por dia, os condenados ao trabalho forçado nas instituições penais 10 horas por dia e os operários de algumas indústrias de manufatura trabalhavam 16 horas por dia.

Paul Lafargue (2016) escreveu em sua obra que a “religião do trabalho” degradou os trabalhadores ao ponto de aceitar como “conquista revolucionária” a lei que limitava a 12 horas o trabalho nas fábricas, proclamando o “direito ao trabalho” como “princípio revolucionário”.

A jornada de trabalho excessiva e exaustiva passou a ser uma preocupação na medida em que a sociedade avançava em ideais de direitos fundamentais como direito a dignidade, liberdade, à saúde e à vida.

No âmbito internacional, a limitação de jornada de trabalho extenuante e o direito ao descanso e lazer passou a integrar documentos como a Carta Encíclica *Rerum Novarum* de 1891. Nesta Encíclica, é lembrado que até Deus descansou no sétimo dia após a criação e que os dias de repouso deveriam ser consagrados à religião chamando ao pensamento dos “bens celestes e ao culto devido à Majestade divina”, citando ainda a seguinte passagem:



[...] A actividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. [...] <sup>92</sup>

Já em 1948, o mundo abalado pelos horrores da Segunda Guerra Mundial que acabara três anos antes, adota por meio da Organização das Nações Unidas - ONU a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu artigo 24 consagrou o direito ao repouso e lazer a todo ser humano como um direito fundamental e essencial para a concretização da dignidade humana e a paz.

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Em 1966 a Organização das Nações Unidas em sua XXI Assembleia-Geral adota o documento denominado Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. No Brasil, o Decreto nº. 591 de 6 de julho de 1992 interioriza o Pacto na legislação pátria, que em seu artigo 7º eleva o direito ao descanso, lazer e limitação de jornada a patamares de direitos sociais e fundamentais.

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

[...]

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.<sup>93</sup>

Na legislação brasileira, a Constituição Cidadã de 1988 estabelece o limite da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, inciso XIII da CF/88), bem como tempo de descanso (art. 7º, incisos XV e XVII da CF/88).

Na legislação infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT reitera o limite da jornada esculpida na Constituição Federal (art. 58 da CLT), limita a quantidade

<sup>92</sup> LEÃO XIII, Carta Encíclica Rerum Novarum. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 1 set. 2022.

<sup>93</sup> BRASIL. Decreto nº. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 4 set. 2022.

de trabalho suplementar (art. 59 da CLT), regulamenta o descanso na Seção III (art. 66 e seguintes da CLT) e as férias no Capítulo IV (art. 129 e seguintes da CLT).

Vale ressaltar que a redução de salário é vedada pelo ordenamento jurídico nos termos do art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988 e art. 468 da CLT, portanto, qualquer proposta de redução da jornada de trabalho deve observar o princípio da irredutibilidade salarial.

## 2. ÓCIO CRIATIVO NA SOCIEDADE DO DESEMPENHO

Vivemos agora a fase de pós-industrialização, indústria 4.0 e o crescimento do trabalho em plataformas digitais, na qual o trabalho repetitivo e mecânico do ser humano é substituído em grande escala pela automação, além da ampliação do acesso a ferramentas digitais que modificaram a forma de se estabelecer as relações de trabalho.

Relações de trabalho estas que paulatinamente se afastam das relações de emprego celetista (artigos 2º e 3º da CLT) com o surgimento de novas morfologias do trabalho baseadas na individualidade e na ideia de “ser patrão de si mesmo” e, portanto, fora do alcance das principais legislações que regulamentam o tempo de descanso.

Assim, segundo Byung-Chul Han (2019), a sociedade não é mais aquela observada por Michel Foucault, agora é uma sociedade baseada no desempenho em que o sujeito se tornou seu próprio vigia.

Nesta “sociedade do desempenho” também descrita pelo autor como “sociedade do cansaço” ocorre o fenômeno de uma sensação generalizada de que é preciso fazer sempre mais e a sensação de débito consigo mesmo é constante.

Assim, o que se observa é que ao longo da evolução histórica do ser humano a carga e o tempo de trabalho foram paulatinamente aumentando enquanto as técnicas, métodos e tecnologias evoluíam, mantendo pertinente a observação feita por Lafargue ainda no século XIX.

À medida que a máquina se aperfeiçoa e executa o trabalho do homem com rapidez e precisão cada vez maior, o operário, em vez de prolongar seu descanso proporcionalmente, redobra de ardor, como se quisesse rivalizar com a máquina. Ó concorrência absurda e assassina! (LAFARGUE, 2016, p. 63)

Domenico De Masi (2000) ainda na década de 1990 quando a internet não era tão difundida quanto é hoje, já observava que a sociedade pós-industrial trouxe consigo um aumento no tempo dedicado ao trabalho, em que pese a substituição de muitas formas de trabalho pelas máquinas e automação. O autor comenta sobre a expressão *overtime* que em

inglês significa em tradução literal “além do tempo”, mas que o autor utiliza como analogia a overdose.

Segundo o autor, há um fenômeno que ocorre entre os trabalhadores, sobretudo aqueles intelectuais e em posição de direção, em que se sentem compelidos a passar mais tempo no trabalho como se quisessem demonstrar que ainda são necessários, isto porque, com a advento de novas tecnologias, em especial os microprocessadores, não só os trabalhadores manuais foram substituídos, estes cargos de direção também tiveram parte de seus trabalhos absorvidos pelas máquinas e até poderiam trabalhar menos tempo no dia para cumprir seus deveres, contudo descreve o autor que há uma tentação de prologarem além da medida o horário de expediente para demonstrar aos chefes que o tempo não é suficiente, que tem muita coisa a ser feita e que é prestimoso e fiel ao trabalho.

No mesmo sentido é o termo *workaholic* que é uma contração de *work* (trabalho) e *alcoholic* (alcoólatra), pois este excesso de trabalho pode se tornar uma patologia, uma dependência psicológica do trabalhador que se habitua a tal ponto que fora do trabalho se sente perdido, desorientado e inútil.

Na esteira da dimensão que afeta a saúde, em janeiro de 2022 a Organização Mundial da Saúde – OMS reconheceu o *burnout* como doença ocupacional (CID-11). Embora seja uma síndrome já conhecida desde a década de 1970, apenas após avanços nos estudos houve a conexão com o labor. Assim, atualmente entende-se, em síntese, por *Burnout* uma síndrome relacionada ao esgotamento profissional.

Não obstante, há o fenômeno de aumento do tempo de trabalho e, paradoxalmente, convivemos com a falta de emprego no Brasil e em partes do mundo. Enquanto uns trabalham muito até a exaustão e ao adoecimento, outros chegam ao desalento sem perspectiva de conseguir trabalho.

### **3. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E POSSÍVEIS IMPACTOS NO DESEMPREGO E REDISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

Esta aparente contradição observada é objeto de reflexões e estudos de Domenico De Masi em suas obras, notadamente no livro *O Ócio Criativo*.

O autor afirma que a pós-industrialização substituiu o trabalho humano pela automação das máquinas no serviço manual, mas que na medida em que trabalhos humanos mecânicos eram extintos, novos trabalhos surgiam na mesma proporção mantendo um certo equilíbrio, contudo com a ampliação da utilização dos microprocessadores, trabalhos intelectuais também começaram a ser substituídos, sendo que o surgimento de novos

trabalhos não era proporcional, de forma que iniciou um período de defasagem de postos de trabalho.

Quando uma parte da mão-de-obra fica desocupada na cadeia produtiva ao ser substituída por automação e/ou outra tecnologia, o autor sugere a redução da jornada de trabalho para evitar o desemprego em massa. Uma redistribuição do trabalho entre as pessoas com força de trabalho. No mesmo sentido de uma analogia feita por Paul Lafargue (2016) de que o trabalho é um recurso limitado como a água, seria preciso racioná-lo e redistribuí-lo para que não haja desperdícios de uns e escassez para outros.

Contudo, Domenico De Masi ressalta que a redução da jornada deveria ser drástica para surtir o efeito desejado, pois uma redução aproximada de 2 a 3 horas na jornada de trabalho ainda manteria os mesmos trabalhadores ocupados, pois o trabalho feito em 8 horas diárias poderia ser realizado em 6 seis horas em média sem precisar de nova contratação ou manutenção de outro trabalhador, o que remeteria novamente a questão do *overtime*.

O autor acredita que o tempo reduzido seria dedicado ao ócio, mas não no sentido literal do termo<sup>94</sup>, mas sim o ócio criativo, aquele dedicado ao desenvolvimento de habilidades, a introspecção, ao convívio familiar e social, a atividades lúdicas artísticas, cultural e criativa, ou seja, maior espaço de tempo durante o dia dedicado ao não trabalho.

Inclusive, além de uma redistribuição do trabalho, o ócio criativo tem o potencial de fomentar novos empregos em turismo, entretenimento, cuidado com a saúde entre outros serviços em geral.

E se o tempo livre fosse utilizado para obtenção de outro emprego pela necessidade financeira ou pelo próprio vício pelo trabalho? O autor afirma que ainda assim seria melhor do que depender de um único emprego ou fonte de renda.

Neste sentido, há no mundo movimentos práticos na direção de reduzir o tempo dedicado ao labor. Segundo dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE<sup>95</sup> os 10 países com as semanas de trabalho mais curtas são (em ordem decrescente de posição); Holanda (29,5h), Dinamarca (32,5h), Noruega (33,6h), Suíça (34,6h), Áustria (35,5h), Bélgica (35,5h), Itália (35,5h), Irlanda (35,6h), Suécia (36h) e Finlândia (36,3h).

Apenas dois dos países citados acima (Itália e Suécia) estava entre os 10 países com a maior taxa de desemprego entre a população economicamente ativa em 2021 segundo a

---

<sup>94</sup> Ócio: cessação do trabalho; folga, repouso, quietação, vagar. Espaço de tempo em que se descansa.

<sup>95</sup>OCDE. Incidence of employment by usual weekly hours worked. Disponível em: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE\\_HRS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS). Acesso em: 5 ago. 2022.

Austing Rating<sup>96</sup>. A melhor posicionada era a Suíça em 43º com taxa de 2,7% de desemprego. O Brasil estava em 4º no ranking de desemprego com taxa de 13,2%.

Não se olvide que há muitos fatores e variáveis envolvidos nestes resultados, bem como são duas pesquisas quantitativas realizadas por fontes e com metodologias diversas, mas é possível observar que há no mundo países que estão no sentido de redução das suas jornadas e que, em média, têm bons resultados em indicadores econômicos e sociais.

No Brasil há uma Proposta de Emenda à Constituição – PEC nº. 231/95 que propõe a redução da carga máxima semanal da jornada de trabalho, de 44 horas, como previsto atualmente no texto constitucional, para 40 horas e aumenta o valor da hora extra de 50% do valor normal para 75%, contudo a última movimentação na Câmara dos Deputados ocorreu em 2009<sup>97</sup>.

Como já mencionado, há no Brasil dispositivos legais que tratam sobre o ócio no sentido literal como o descanso remunerado, intervalos intrajornada e interjornadas, da limitação da jornada de trabalho, férias e remuneração superior do serviço extraordinário, que poderiam ser aprimorados,

O direito “ao não trabalho” (ócio criativo) no ordenamento jurídico brasileiro tem escasso fundamento jurídico, mas pode ter subsídio legal na responsabilidade civil por dano existencial (art. 223-B), direito a desconexão e em direitos fundamentais como o princípio da dignidade humana e o próprio direito ao lazer.

Domenico De Masi publicou seu livro *Ócio Criativo* em primeira edição no ano de 1995. Na época a internet não estava tão difundida como é atualmente e os trabalhos relacionados a plataformas digitais ainda não eram massivos, bem como não se cogitava a existência de uma pandemia que impactaria sobremaneira na forma de se desenvolver o trabalho.

Neste passo, é preciso considerar que algumas de suas hipóteses foram refutadas. O autor apontava o teletrabalho como uma forma de atingir uma redução significativa do tempo dedicado ao trabalho, contudo o que se observou foi um aumento da carga de trabalho dos trabalhadores em *home office* a ponto de surgirem debates jurídicos, julgados e até dispositivos legais sobre o direito a desconexão.

A temática sobre a “sociedade do desempenho” explorado por Byung-Chul Han, já trazia na década de 1990 uma inquietação a Domenico De Masi por uma profunda

---

<sup>96</sup> G1. Brasil tem a 4ª maior taxa de desemprego do mundo, aponta ranking com 44 países. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/11/22/brasil-tem-a-4a-maior-taxa-de-desemprego-do-mundo-aponta-ranking-com-44-paises.ghtml>. Acesso em: 5 ago. 2022.

<sup>97</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. PEC 231/1995. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>. Acesso em 5 ago. 2022.

insatisfação com o modelo social elaborado pelo Ocidente centrado na idolatria do trabalho, do mercado e da competitividade, o que traz méritos ao autor por vislumbrar a problemática, mas com o aprofundamento de uma sociedade baseada no desempenho, como afirma Byung-Chul Han, torna-se cada vez mais impermeáveis suas ideias quanto ao ócio criativo.

#### **4. INICIATIVAS DE REDUÇÃO DA JORNADA PELA PERSPECTIVA DO CAPITAL**

Iniciativas para a redução do tempo dispendido para o trabalho não devem ser adotadas somente pelo Estado por meio de políticas públicas em relação a saúde pública e mitigação do desemprego pela redistribuição do trabalho e da renda, mas a iniciativa privada deve participar dos esforços, inclusive como medida de gestão das suas atividades econômicas.

No livro “O Ócio Criativo”, Domenico De Masi menciona o caso das instalações da Firestone de Bari. A empresa teria concluído que sua produção não poderia ficar nenhum minuto parada, então propôs para todos os trabalhadores que fossem trabalhar também aos sábados e domingos mediante uma remuneração extra. É dito que os trabalhadores programavam seu final de semana para o ócio criativo, dedicando-se a atividades artísticas, religiosas entre outras. Assim, os trabalhadores recusaram a proposta. A empresa então mudou a proposta, ofereceu o trabalho aos filhos e netos dos trabalhadores que não estavam inseridos ainda no mercado de trabalho, o que foi aceito pela maior parte deles. Desta forma, não houve excesso de trabalho pelos trabalhadores, ao mesmo tempo que foram criadas oportunidades de trabalho.

Conforme exposto, há uma tendência de substituição de trabalhos mecânicos e manuais pela automação, restando para o ser humano uma maior proporção de trabalhos criativos e intelectuais.

Contudo, é preciso também mudar as convicções sobre a produtividade do trabalho, pois o tempo dedicado a ele não é mais o fator determinante para obtenção de resultados.

Sobre este ponto Domenico De Masi refletiu:

[...] convicção errada de que quanto mais tempo se passar no local de trabalho, mais se produzirá. Uma ideia que remonta à oficina, à linha de montagem: ali sim, dobrando o tempo, fabricava-se o dobro de parafusos. Hoje é muito diferente, pois o que se solicita aos empregados [...] são ideias e não parafusos. E a quantidade total de ideias produzidas não é diretamente proporcional à quantidade de horas de permanência no interior de uma empresa. (DE MASI, 2000, p. 179)

Sob esta nova perspectiva é que surgem na iniciativa privada movimentos de redução da jornada de trabalho com finalidade potencializadora da capacidade criativa dos empregados, otimização dos recursos e redução de custos de operação, conforme exposto em matérias jornalísticas<sup>98</sup>.

De modo geral, as reportagens relatam que empresas estão adotando semanas de trabalho de 4 (quatro) dias buscando diminuir gastos administrativos, isto inclui despesas com a manutenção das instalações, reduz gastos com saúde dos trabalhadores e diminui absenteísmo, promovendo aumento da produtividade, sobretudo intelectual e criativa, diminuindo ainda a burocracia dos processos e procedimentos internos da empresa, entre outros benefícios.

O salário não é reduzido, de forma que os trabalhadores não precisam buscar outras fontes de renda e canalizam os efeitos positivos do ócio para a empresa que concede essa redução. Por outro lado, as empresas relatam que não sofreram redução nos lucros, visto que a produtividade permaneceu a mesma, ou até subiu, pois perceberam que a nova jornada de trabalho é suficiente para realizar o mesmo trabalho, além de reduzirem gastos.

E não só nas atividades intelectuais a redução da jornada é eficaz, no setor de produção também, como mostra matéria do portal G1<sup>99</sup> sobre o experimento realizado em uma cervejaria em Tottenham no norte de Londres, pois se observou a melhora na produtividade após mais um dia de descanso na semana.

Por fim, ao aumentar a produtividade, mas com a jornada de trabalho limitada e com custos de horas extras elevados, compensará para o empregador contratar um novo empregado, gerando uma redistribuição do trabalho e conseqüentemente de renda.

Assim, é de interesse de todos, empregado, empregador e Estado, ter uma sociedade mais saudável mental e fisicamente com maior tempo do dia dedicado ao ócio.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dos caçadores/coletores a era dos trabalhos em plataformas digitais, passando pelas revoluções agrícola e industrial, as ferramentas, técnicas, tecnologias e métodos evoluíram

---

<sup>98</sup> UOL Economia. Empresa implanta semana de 4 dias de trabalho sem redução de salário. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2022/02/18/empresa-jornada-de-trabalho-quatro-dias-na-semana.htm>. Acesso em: 13 set. 2022.

FORBES. Semana de trabalho de quatro dias? Ela já é realidade nestas empresas. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/01/empresas-adotam-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>. Acesso em: 13 set. 2022.

<sup>99</sup> G1. Os funcionários que terão semana de 4 dias com salário integral. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/06/06/os-funcionarios-que-terao-semana-de-4-dias-com-salario-integral.ghtml>. Acesso em: 13 set. 2022.

alterando a forma de desenvolver o trabalho, sobretudo o trabalho manual e mecânico, mas isso não implicou necessariamente redução da carga de trabalho, pelo contrário, há aumento insigne deste a Revolução Agrícola, passando pela Revolução Industrial até os dias atuais.

Na esteira dos direitos fundamentais, documentos internacionais consagraram o direito ao descanso e ao lazer, além de fixarem limites para jornada de trabalho.

Contudo, vivemos atualmente em uma “sociedade do desempenho” baseada na autovigilância e que a todo momento fomenta o ideal de alta produtividade e o trabalho ocupa muitas horas do dia.

Neste contexto, a princípio, as ideias de Domenico De Masi sobre o ócio criativo parecem ser inconcebíveis. Como pensar no ócio em uma sociedade de desempenho? Aparentemente uma ideia suplantada pela forma de vida moderna.

Não obstante, o ócio criativo defendido por De Masi já na década de 1990 é ainda mais necessária no contexto atual. O culto ao trabalho e a produtividade está adoecendo a população. Em qual período seria mais necessário pensar sobre o ócio criativo do que em uma “sociedade do cansaço”?

Uma medida prática relacionada ao ócio criativo seria redução drástica na jornada de trabalho. Esta iniciativa poderia redistribuir o trabalho entre as pessoas ativas diminuindo o trabalho para aquelas que têm sobrecarga e inserindo aquelas que estão na escassez.

O tempo reduzido estaria disponível para o ócio criativo, momento em que as pessoas teriam a oportunidade de se exporem a novas experiências para além do trabalho, se conectarem com a família, amigos, a sociedade em geral e consigo mesmo. Tempo dedicado a estimular suas capacidades físicas e intelectuais, desenvolver habilidades e pensar em atividades lúdicas, artísticas e culturais. Destas experiências poderiam surgir novas possibilidades ligadas às prestações de serviços e até fomentar novos trabalhos e oportunidades de atividades econômicas gerando mais empregos.

É nesse sentido que o “direito ao não trabalho” poderia ser pensado para garantir o “direito ao trabalho”. O ócio criativo poderia redistribuir a demanda de trabalho já existente entre aqueles que trabalham em demasia e aqueles que estão no desalento e possibilitaria o surgimento de novas atividades econômicas que girassem em torno de prestações de serviços para uma população mais expostas a novas experiências.

Alguns países já fazem movimentos práticos nesse sentido, reduzindo a jornada de trabalho semanal para até 29,5 horas semanais como no caso da Holanda, sendo que, em média, possuem bons indicadores econômicos e sociais. No Brasil, a jornada de trabalho semanal é limitada a 44 horas semanais. A PEC nº. 231/1995 que tramita há mais de 20 anos



no Congresso Federal propõe a redução para 40 horas semanais e o aumento do custo das horas extras.

Também há movimentos, no mesmo sentido, no setor privado visando a maior capacidade criativa e intelectual dos empregados e ascendência na produtividade pela eficiência do tempo dedicado ao trabalho e não pela quantidade de horas disponíveis para o labor, além de obter redução de gastos e de burocracia.

No ordenamento jurídico brasileiro, há dispositivos que garantem o mínimo de descanso, o ócio no sentido literal, mas a garantia do ócio criativo não tem fundamento jurídico expresso, há mecanismos reativos a situações de abusos como a responsabilidade civil por dano existencial e o chamado direito a desconexão, ambos fundamentos jurídicos para se contrapor ao excesso de trabalho que afeta a saúde e a vida além do trabalho, mas seriam necessários dispositivos legais ativos que garantissem a redução do tempo que o trabalho ocupa de nossos dias.

Direitos fundamentais e princípios também poderiam ser invocados para fundamentar o direito ao ócio criativo como o direito ao lazer e, como refletido neste estudo, o próprio direito ao trabalho se considerarmos o direito ao não trabalho uma forma de redistribuir o acesso às oportunidades.

Assim, com estas reflexões sobre o ócio criativo em um momento de culto a produtividade, é oferecida a oportunidade de repensar o espaço que o trabalho ocupa em nossas vidas e como novas políticas públicas e legislações podem utilizar o não trabalho para dignificar o direito ao trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 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: 7 set. 2022.

BRASIL. Decreto nº. 591, de 6 de julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 4 set. 2022.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo** / Domenico De Masi; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**; Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

HARARI, Yuval Noah. Sapiens – **Uma breve história da humanidade** / Yuval Noah Harari; tradução Janaina Marcoantonio. - 51 ed. – Porto Alegre, RS: L&PM, 2020.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça** / Paul Lafargue; apresentação e notas Alain François. – São Paulo: EDIPRO, 2016.

LEÃO XIII, **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html). Acesso em: 1 set. 2022.

## **DIREITO DO TRABALHO E JUSTIÇA CLIMÁTICA: A INTERLOCUÇÃO NECESSÁRIA ENTRE O ECOTRABALHO, A ECOPRODUÇÃO, A ECOINOVAÇÃO, A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O DIREITO COLETIVO RUMO À SUSTENTABILIDADE**

*LABOUR LAW AND CLIMATE JUSTICE ECOWORK, ECOPRODUCTION AND ECOINNOVATION: THE NECESSARY DIALOGUE BETWEEN THE ECO-WORK, ECO-PRODUCTION, ECO-INNOVATION, ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE COLLECTIVE RIGHT TOWARDS SUSTAINABILITY*

*Claudio Iannotti da Rocha*<sup>100</sup>

*Ana Luísa Acurcio Santos Eisenlohr*<sup>101</sup>

Nossos trabalhos e negócios dependem de um planeta saudável... Nós temos a oportunidade de agir agora para reduzir as emissões de carbono enquanto criamos milhões de empregos decentes na economia verde. (GUEYE, Moustapha Kamal, 2022)

### **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo principal demonstrar a necessidade da interlocução entre o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Ambiental, no intuito de se promover a transição energética aliada à Inteligência Artificial com o suporte das negociações coletivas. No mundo contemporâneo o Direito do Trabalho deve ser reformulado de modo a abranger toda a cadeia produtiva de forma integrada com o intuito de mitigar a crise climática a que o mundo se encontra, devendo agir na formulação de acordos vinculativos rumo à ordem sustentável. Partindo-se do histórico cooperativo de formação das lutas sindicais, sabe-se que essas devem retomar as suas forças de barganha para forçar as empresas a substituírem os equipamentos e máquinas movidas por energias fósseis - petróleo e gás -, por energias renováveis - solar, eólica, hidráulica e biomassa, bem como promover uma governança, com o auxílio das novas tecnologias, para a certificação quanto ao descarte do lixo e do resíduo industrial de maneira sustentável, além da adoção de medidas compensatórias como o florestamento, o reflorestamento e o combate as queimadas predatórias. Além disso, a utilização de sistemas eletrônicos para a medição da qualidade da água e para o controle de

<sup>100</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professor Permanente e Coordenador-Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIr-UFES). Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS) E-mail: claudiojannotti@hotmail.com. Contato: + 55 27 99689-5222.

<sup>101</sup> Graduanda em Direito na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Graduanda em Ciências Econômicas na FUCAPE Business School (FUCAPE). Bolsista FAPES no projeto de pesquisa: Direito da Produção Verde: os Direitos Trabalhista, Empresarial e Ambiental na construção da Justiça Climática. E-mail: ana.eisenlohr@edu.ufes.br. Contato: + 55 27 99959-3174.

todo o descarte nos rios e nos mares devem ser estimulados e adotados nas lutas sociais, para que assim se possa contribuir diretamente para a redução do efeito estufa, hipótese que é intitulada de Direito Coletivo do Trabalho Verde. A metodologia utilizada é a qualitativa, na perspectiva dedutiva, consubstanciada na doutrina e na jurisprudência.

**Palavras Chave:** Direito Coletivo do Trabalho. Direito Ambiental. Inteligência Artificial. Sustentabilidade. Ecologia.

## **ABSTRACT**

The main objective of this article is to demonstrate the need for dialogue between Collective Labor Law and Environmental Law, in order to promote the energy transition combined with Artificial Intelligence with the support of collective bargaining. In the contemporary world, Labor Law must be reformulated in order to cover the entire production chain in an integrated way with the aim of mitigating the climate crisis that the world is facing, and must act in the formulation of binding agreements towards a sustainable order. Starting from the cooperative history of the formation of union struggles, it is known that these must regain their bargaining power to force companies to replace equipment and machines powered by fossil energies - oil and gas -, with renewable energies - solar, wind, hydraulic and biomass, as well as promoting governance, with the help of new technologies, for certification regarding the disposal of garbage and industrial waste in a sustainable way, in addition to the adoption of compensatory measures such as afforestation, reforestation and combat predatory fires. In addition, the use of electronic systems for measuring water quality and for controlling all discharge into rivers and seas should be encouraged and adopted in social struggles, so that it can directly contribute to reducing the greenhouse effect. , which is called the Collective Law of Green Work. The methodology used is qualitative, from a deductive perspective, based on doctrine and jurisprudence.

**Keywords:** Collective Labor Law. Environmental Law. Artificial intelligence. Sustainability. Ecology.

## **1.INTRODUÇÃO**

O mundo do trabalho é marcado pela dinamicidade, estando em constante alteração. Foi justamente através do seu trabalho, que o homem foi dominando o tempo e o espaço ao seu redor, na medida em que foi combinando e alterando a composição dos diferentes elementos da natureza. Ao juntar a técnica com a razão, as ferramentas de trabalho primitivas evoluíram para as máquinas, que se tornaram computadores. E nesse contexto, foram-se realocando os fatores de produção, de modo que a sobrevivência - ou não - dentro do sistema é determinada pela capacidade de se readaptar aos novos paradigmas interpostos pelas novas tecnologias de produção. Em uma concepção darwinista, aqueles que se adaptam, são dominantes e passam, dessa forma, a dominar os dominados.

Essa lógica de estruturação competitiva de desenvolvimento, pautada na desigualdade de oportunidades e às custas da intensa exploração dos recursos naturais e humanos não demorou muito para colapsar. No ambiente externo às fábricas, ocorreram as Guerras Mundiais e, no ambiente interno, as revoluções trabalhistas. Entretanto, esses marcos não foram suficientes para conter essa sistemática. O período do Pós-Guerras foi marcado pelo início da industrialização dos países da Ásia, da África e da América latina, que passaram pelas mesmas problemáticas sociais e ambientais que os países europeus quase dois séculos depois.

Como o processo de desenvolvimento desses países foi, em sua maioria, baseado no capital estrangeiro, a flexibilização das legislações trabalhistas e ambientais foram práticas adotadas para a atração de investimentos, perante a necessidade de compensar as instabilidades econômicas e políticas. Paralelamente, o petróleo, o carvão, o desmatamento, a poluição e as queimadas desenfreadas foram intensificando o derretimento das geleiras, as ondas de calor, a elevação do nível dos oceanos, as secas, dentre outros fenômenos naturais oriundos da elevação da temperatura global.

Se antes era possível relevar essas questões, atualmente, elas colocam a própria lógica das cadeias produtivas em risco, ao afetar diretamente a saúde, a vida e o bem-estar humano (IPCC, 2022). A ação empresarial vai muito além do ambiente produtivo, afetando todos os ecossistemas ao seu redor. Notando essa questão, a partir de 1972, o mundo passou a se reunir anualmente para discutir as questões ambientais. A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente em Estocolmo foi seguida pela, ECO-92, pelas Conferências das Partes (COPs), pela Rio + 10, pela Rio +20, pelas UNFCCC, dentre outras, que não surtiram, por diversas razões, os efeitos pretendidos (O'CONNOR, 2021). As consequências disso estão presentes no relatório do IPCC apresentado em 2022: a temperatura do planeta já se elevou a 1,1°C em relação aos níveis pré-industriais, o que já traz a necessidade de se promover ações adaptativas e combativas à vulnerabilidade interposta pelas mudanças do clima. (THE NATURE CONSERVANCE, 2022)

Perante esse cenário, a urge a necessidade de se buscar medidas assertivas e eficazes para a mitigação desses efeitos no planeta terra, através da promoção da transição global para a energia limpa, de modo a se alcançar o zero líquido em emissões o mais rápido possível. Tendo isso em vista, o presente artigo visa demonstrar como que a inteligência artificial pode ser uma forte aliada para a promoção dessa transição, devendo o Direito Coletivo do Trabalho, utilizar-se dela no combate aos desequilíbrios ambientais. Se antes a luta era exclusivamente restrita ao ambiente das fábricas a nível local, atualmente, com as

multinacionais e com as mais variadas modalidades de trabalho, a negociação coletiva deve ultrapassar as linhas de produção e os escritórios, devendo pleitear pela saúde e pela segurança do trabalhador em todo e qualquer lugar.

Sendo assim, através da metodologia dedutiva, na perspectiva qualitativa, consubstanciada em referências bibliográficas nacionais e internacionais e jurisprudenciais, levanta-se o seguinte bojo como problemática: como a inteligência artificial deve ser utilizada como ferramenta para que o Direito Coletivo do Trabalho possa atuar na diminuição de gases de efeito estufa no planeta Terra? As hipóteses que se pretende apresentar são a da sua apropriação para a estruturação de negociações coletivas vinculativas que estimulem e fiscalizem a adoção dos critérios ESG (*Environmental, Social, and Corporate Governance*) dentro dos ambientes corporativos. Visando, principalmente, o combate ao *greenwashing* e à emissão de gases de efeito estufa, é que se pretende propor a reestruturação das cadeias de produção através do auxílio da transposição da inteligência humana para as máquinas.

Tomando-se por base o histórico que levou à atual constituição da ordem socioeconômica, é possível inferir que a evolução tecnológica é inerente dentro da lógica produtiva. Tendo-se em vista que a sua utilização pode voltar-se tanto para o progresso coletivo, quanto para a degradação de todas as esferas ambientais, é que cabe a adaptação das instituições regulamentadoras nesse processo de troca de paradigmas. Justamente por essa razão, é que se pretende demonstrar como que a ação sindical, por intermédio das negociações coletivas, deve ter como novo escopo a promoção do uso sustentável da Inteligência Artificial, no intuito de se instaurar uma nova vertente baseada nos pilares que denominamos e apresentaremos como ecoprodução, da ecoinivação e do ecotrabalho.

## **2. DO HISTÓRICO DE FALHAS DO CAPITALISMO RUMO À ÓRDEM SUSTENTÁVEL**

A lógica de construção do capitalismo através da passagem da realidade rural e agrícola para a urbana e industrial ocorreu, de início, exclusivamente dentro da lógica do capital. Pouco a pouco a água e o carvão foram sendo substituídos pelo petróleo e pela eletricidade e o trabalhador, nesse espaço, teve de se adaptar ao ritmo das linhas de produção. A racionalização e a otimização da produção viraram justificativas para o controle do trabalhador, que passou a ser explorado com jornadas de trabalho exaustivas e baixos salários.

A falta de assistência governamental e de políticas sociais dentro desse processo foi culminando na degradação não apenas dos homens, das mulheres e das crianças, mas, principalmente, do meio ambiente. O desenvolvimento excludente, baseado no *laissez faire*, foi elevando o nível de desigualdade social e de pobreza, juntamente com o da poluição, o que levou os trabalhadores a juntarem forças para lutar contra o sistema que eles mesmos sustentavam.

De início, os governos europeus e norte-americanos dos séculos XVIII e XIX combateram fortemente toda e qualquer forma de associação trabalhista, utilizando-se, principalmente, de legislações repulsivas, como se pode observar no seguinte enunciado da *Lei Chapelier* (1791):

Toda reunião composta de artesãos, trabalhadores, companheiros, jornaleiros, ou provocado por eles contra o livre exercício da indústria e do trabalho facultado a toda sorte de pessoas, e sobre toda espécie de condições conveniadas amigavelmente, ou contra a ação da polícia e execução dos julgamentos pronunciados nesta matéria, serão tidos por agrupamentos sediciosos e, como tais, serão dispersados pelos depositários da força pública, sobre as requisições legais lhe serão feitas, e punidos de acordo com todo o rigor das leis sobre os autores, instigadores e chefes dos ditos agrupamentos, e sobre todos aqueles que cometeram violência por vias de fato e de atos.

Todavia, a configuração de direitos apenas descrita nas cartas constitucionais não foi suficiente para conter as classes operárias no período do pós-guerras, quando a crise econômica, social e financeira alastrou todos os países capitalistas. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), diretamente influenciou na verdadeira estruturação do Direito do Trabalho como ramo jurídico independente, autônomo e especializado, dotado de regras, princípios e institutos que lhe são próprios. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2008) enuncia que:

A função justtrabalhista central, consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, comparece, indubitavelmente, ao Direito Coletivo. Insista-se que a desatenção. Como um todo, a essa função primeira suprime a própria justificativa histórica de existência e vida de todo o segmento jurídico trabalhista.

Sendo assim, se o trabalhador conquistou os seus direitos individuais, é porque por detrás existiu uma luta coletiva. E essa luta se expandiu e culminou na formulação dos Direitos Humanos, tornando o Direito do Trabalho, nos níveis nacionais e internacionais - através das legislações nacionais e da Organização Internacional do Trabalho - o defensor da vida, da liberdade, da dignidade, da soberania e da autodeterminação.

Essa utopia não durou muito. Na medida em que foram ocorrendo os processos industriais dos países do Terceiro Mundo, e que os países europeus foram se recuperando economicamente, os Estados de Bem-Estar Social foram sendo substituídos pelos Estados Neoliberais. Dentro do contexto do mundo globalizado, a expansão das multinacionais e das transnacionais, concentrou novamente os poderes políticos e econômicos nas mãos de poucos. Os avanços tecnológicos e a redução dos custos de comunicação passaram a sustentar a formação de uma sociedade de massa nos moldes do hiperconsumo e da alienação. Tudo passou a ser descartável, inclusive, o humano.

Paralelamente, partir da década de 1970, a escala e a magnitude do crescimento econômico dos *BRICS* - Brasil, Índia, China e África do Sul - e dos *Tigres Asiáticos* - Coreia do Sul, Hong Kong, Taiwan e Cingapura - (DAUZIANO, 2014), gerou preocupação internacional quanto ao esgotamento dos recursos naturais. O relatório *Limites do Crescimento* (1972), simulou, através de sistemas de computação, os efeitos do crescimento populacional e do uso desenfreado de recursos naturais para o planeta, influenciando a formulação de Conferências e de Protocolos Ambientais globais.

Entretanto, ao mesmo tempo que a tecnologia passou a ser uma forte aliada para a demonstração da necessidade de se promover alterações nos modelos produtivos, a desenvoltura da microeletrônica, da microinformática, da robotização e das telecomunicações, no contexto da Terceira Revolução Industrial, ainda tinha como principal escopo o contorno da intervenção estatal nas cadeias de valor (VIANA, 2012).

Para piorar esse cenário, a partir da crise econômica global de 2008, os países da América Latina, dependentes do capital externo, encontraram na flexibilização das legislações trabalhistas o seu plano de contingência de recuperação econômica. Com isso, as “Reformas Trabalhistas”, desconfiguraram muitas relações de emprego, reduzindo os direitos à saúde, à segurança e à previdência dos trabalhadores (VIANA, 2012).

A partir disso, o trabalhador que antes era empregado passou a ser autônomo e pouco a pouco a sociedade foi sendo comandada pelas plataformas digitais. E assim, a evolução tecnológica culminou na a Quarta Revolução Industrial, cujas inovações, segundo Klaus Schwab, “constroem e amplificam umas as outras, fundindo as tecnologias do mundo físico, digital e biológico” (SCHWAB, 2016).

Contrariando-se não apenas as Convenções e os Tratados Ambientais, mas, também, as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, a consolidação da



Gig Economy, foram sustentadas pela desconfiguração da morfologia e da ontologia das relações de emprego.

A Revolução 4.0, ao mesmo tempo que inova em instrumentos, inteligências e oferece maior produtividade ao modelo capitalista, pois usa a tônica da liberdade, fomenta a economia disruptiva e levanta o estandarte de que aquelas medidas não tradicionais de emprego oferecem liberdade, e de que a tecnologia possibilita ofícios múltiplos, adaptáveis às rotinas dos trabalhadores. O que ocorre, porém, é que a falta de regulamentação dessas práticas laborais, na verdade, abre espaço para o domínio de uma verdadeira exploração de mão de obra, sob os novos contornos dos aplicativos de mobilidade (ROCHA; VASCONCELOS; ABAURRE, 2020, p. 38).

Frente a esse cenário, apesar do enfraquecimento das lutas trabalhistas, a partir de 2013, o sistema social começou a ser pressionado por cidadãos comuns (BERNARDES; BARBOSA, 2018). As mesmas mídias sociais utilizadas para sustentar a alienação quanto à realidade degradante, passaram a ser utilizadas, também, para a organização em massa de causas inclusivas e sustentáveis. Assim, o mundo todo passou a reunir-se para discutir causas de interesses homogêneos, o que fez com que temáticas inclusivas nos âmbitos trabalhistas e ambientais passaram a circular entre as diferentes gerações, gêneros e etnias (BERNARDES; BARBOSA, 2018).

O uso das tecnologias de informação como ferramentas de ação rumo à reestruturação da lógica do hiperconsumo instituiu a chamada *Economia Colaborativa*, cujas premissas alteram as concepções tradicionais das leis de mercado (BOTSCHAN, 2014). Agora, acessar passa a ser mais valorizado do que ter. Produtos subutilizados são trocados, o que abre espaço para a formação das “fábricas compartilhadas”. (ROH, 2016)

Nesse contexto, protestos e greves em favor das causas ambientais começaram a ser organizados por ativistas jovens, principalmente depois que Greta Thunberg utilizou-se das suas redes sociais para expor que estava faltando aulas em sede de manifestação contra as mudanças climáticas (LIBÉRATION, 2021). As constantes idas ao Parlamento Sueco foram influenciando jovens do mundo todo, o que resultou na organização do movimento *Fridays For Future* (2018), que já envolve cerca de 14 milhões de pessoas espalhadas por todos os continentes.

A busca pela instauração do “capitalismo consciente” (PANORAMA ESG, 2022), passou a estimular o engajamento empresarial nas ações sustentáveis passa a ter influência nas decisões mercadológicas dos agentes econômicos. A popularização do conceito que envolve os critérios da sigla ESG (Environmental/Ambiental, Social/Social, Governance/Governança) foi um fator muito importante para aumentar o engajamento às

causas inclusivas, já que tanto os consumidores, quanto os investidores passassem a se atentar e a ter à disposição as estratégias empresariais de prevenção de riscos e de promoção de impactos positivos (STOLZ, 2022).

Na busca de atração de capital, mercado consumidor e mercado de trabalho, as empresas passaram a se preocupar com os seus históricos sustentáveis, o que contribuiu para a formulação de governanças corporativas nos moldes da geração de valor conjunta no envolvimento de acionistas, fornecedores, clientes e comunidade. Apesar de constituir um elevado avanço, a falta de transparência e a assimetria informacional para a averiguação quanto a essas medidas ainda é um problema que impulsiona o *greenwashing* – divulgação práticas sustentáveis enganosas. (ECYCLE, 2019).

Partindo-se do pressuposto que o mundo se encontra no contexto de recuperação dos efeitos sanitários, econômicos e sociais decorrentes da pandemia da Covid-19 e intensificados pela Guerra Russo-Ucraniana, surge a oportunidade para que a recuperação da crise energética perpassa pela ação governamental voltada para a sustentabilidade (CEPAL, 2021). Assim, a esfera pública deve estimular e incentivar a transição energética e a transparência na divulgação dos resultados e dos impactos corporativos em todos os ambientes, o que pode ser implementado pelo estabelecimento de *Due Dilligences* temporais que podem ser realizadas e verificadas através do auxílio da Inteligência Artificial.

A tese a que se defende é que as quebras das cadeias produtivas decorrentes do aumento do preço dos combustíveis fósseis devem ser vistas como oportunidades de se alinhar o desenvolvimento tecnológico às políticas de transição energética. E é justamente nesse ponto que entra a negociação coletiva, que deve promover acordos vinculativos entre empresas e sindicatos dos trabalhadores para garantir o equilíbrio nos meios ambientes naturais, artificiais, do trabalho e culturais (BRITO, 2002)

Até porque, conforme exposto por António Guterres (2019), secretário-geral das Nações Unidas, “Cerca de 1,2 bilhão de empregos, ou 40% do emprego global, depende diretamente de um ambiente saudável e estável. Os empregos não podem ser mantidos em um planeta que está morrendo”, o que reforça a necessidade de se estruturar um plano socioeconômico trabalhista eficiente, que integre todas as cadeias produtivas de maneira global.

### **3. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ESTRUTURAÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO VERDE**

Conforme apresentado, a história e a ciência demonstram que a estruturação de medidas contingenciais para enfrentar os desafios interpostos pelas alterações climáticas requer a formulação de planos de ação conjuntos e efetivos, envolvendo instituições públicas e privadas, empresas e cidadãos comuns.

Como já enunciado por Ney Maranhão (2017), em complemento à Júlio Cesar de Sá da Rocha (1997), na atual estruturação das cadeias produtivas em rede, em que o ambiente do trabalho ultrapassa a estrutura física das empresas e se insere até mesmo nas próprias residências do trabalhador, a compreensão de todas as esferas da atual realidade “labor-ambiental” perpassa pelo entendimento de que é competência do Direito do Trabalho atuar em todas as situações que a dignidade humana esteja sofrendo potencial ameaça.

Nesse sentido, abre-se espaço para a interpretação de que o Direito do Trabalho deve ser compreendido dentro do Direito Ambiental. Neste ponto, a conclusão a que se quer chegar está centrada na seguinte constatação: sendo a razão de ser da ação sindical no estabelecimento de acordos de fábricas entre empregadores e empregados e na garantia do cumprimento dos direitos normatizados tanto na esfera individual, quanto na coletiva, é que se faz necessária a estruturação de negociações diretas entre sindicatos, empresas e instituições que garantam o cumprimento das medidas de combate à alteração climática.

Sendo assim, tomando como ponto de partida a noção de que “o meio ambiente de trabalho deve ser preservado todas as vezes que ocorrer a conjugação de elementos ambientais e técnicos com a ação humana laborativa” (ROCHA; ABAURRE; PORTO, 2020), , inegável é o fato de que luta ambiental também é de responsabilidade e competência do Direito do Trabalho, o que eleva a necessidade do fortalecimento e do comprometimento das uniões trabalhistas para que se possa reestabelecer os seus poderes de negociação e barganha.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconhecendo essa necessidade lançou os projetos *Trade Unions Environmentally Sustainable Development*, e *Using ILO Standards to Promote Environmentally Sustainable Development*, cujos efeitos estiveram centrados na realização de workshops e de treinamentos, que resultaram na formulação de planos de ações sustentáveis a serem efetivados nos ambientes de trabalho e nas comunidades. Como se pode observar, no documento *Using ILO Standards to Promote Environmentally Sustainable Development: 4. Economic Development and*

*Security* (1996), muitos países da Ásia, da África, das Américas, do Caribe e do Leste Europeu, já vêm adotando as políticas sustentáveis de acordo com as prioridades locais.

Importante ressaltar que essa associação também pode ser visualizada na Agenda 21, como se observa na seguinte disposição do relatório *Future We Want*, (2009), em seu Capítulo 29 (1):

Efforts to implement sustainable development will involve adjustments and opportunities at the national and enterprise levels, with workers foremost among those concerned. As their representatives, trade unions are vital actors in facilitating the achievement of sustainable development in view of their experience in addressing industrial change, the extremely high priority they give to protection of the working environment and the related natural environment, and their promotion of socially responsible and economic development. The existing network of collaboration among trade unions and their extensive membership provide important channels through which the concepts and practices of sustainable development can be supported. The established principles of tripartism provide a basis for strengthened collaboration between workers and their representatives, Governments and employers in the implementation of sustainable development.

Sendo assim, tomando-se como ponto de partida que o último Painel Intergovernamental para a Mudança de Clima (IPCC, 2022) reforçou as medidas estruturadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) para a transição rumo à estruturação de economias mais verdes, e levando em consideração que o trabalho constitui na esfera corporativa, a força motriz econômica, e na individual, o meio de subsistência, o Direito do Trabalho deve apropriar-se, principalmente, da Inteligência Artificial como objeto de barganha para combater todo e qualquer desequilíbrio ambiental.

Essa afirmação pode ser sustentada através da manifestação da Confederação dos Sindicatos Europeus (2018), no sentido de que a descarbonização de uma economia altamente dependente de combustíveis fósseis requer transformações industriais e tecnológicas, devendo estar escopo das Uniões Trabalhistas a apropriação dessas novas tecnologias para acompanhar esse processo (ETUC, 2018). Até porque, uma vez acordado o uso da Inteligência Artificial para acompanhar o processo de transição energética, em sede de negociações coletivas, as alterações nas cadeias de valor irão implicar na remodelação dos mercados de trabalho. Em sendo o cerne dos sindicatos a promoção e a previsão dos efeitos dessas novas tendências, os cabe assumir a Governança Climática através do estabelecimento dos riscos e do alinhamento das oportunidades que irão remodelar o mundo do trabalho.

#### **4. O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA A CONSOLIDAÇÃO DESSE NOVO PARADIGMA**

A Inteligência Artificial (IA) é amplamente compreendida como sendo a faculdade de transpor uma inteligência similar à humana para computadores, máquinas e/ou robôs (MULHERN, 2021). Se durante muito tempo a evolução tecnológica foi considerada uma ameaça ao trabalho humano, agora, ela deve ser aceita como uma aliada fundamental à manutenção da vida, da saúde e da segurança no Planeta Terra.

Justamente pela sua capacidade de aprender através de exemplos e experiências, de compreender e responder à linguagem, de tomar decisões e de resolver problemas, grandes empresas já estão se apropriando dela para a redução das suas pegadas de carbono: a Google utiliza um modelo de IA para reduzir a carga energética dos seus centros de dados; a IBM para melhorar a precisão da previsão do tempo, ajudando empresas de energias renováveis a gerenciar melhor os seus recursos para a maximização de suas produções; a Xcel Energy para adaptar os seus sistemas operacionais aos padrões de consumo de energia; a Carbon Tracker para rastrear emissões de usinas de energias fósseis através do uso de imagens de satélites para contribuir na orientação de investimentos a empreendimentos de menor impacto ambiental (MULHERN, 2021).

Já é de amplo conhecimento que a elevação da temperatura global em 1,1°C em relação aos níveis pré-industriais já afeta significativamente a vida em todos os ecossistemas do Planeta Terra:

Secas devastadoras, calor extremo e inundações recorde já ameaçam a segurança alimentar e os meios de subsistência de milhões de pessoas. Desde 2008, inundações e tempestades catastróficas forçaram mais de 20 milhões de pessoas por ano a deixarem suas casas.

Hoje, metade da população mundial enfrenta insegurança hídrica em pelo menos um mês a cada ano. Incêndios florestais estão queimando áreas mais extensas do que antes em muitas regiões, levando a mudanças irreversíveis na paisagem. As temperaturas mais altas também facilitam a propagação de doenças transmitidas por vetores, como o vírus do Nilo Ocidental, a doença de Lyme e a malária, bem como doenças transmitidas pela água, como a cólera. (LEVIN, K.; BOEHM, S.; CARTER, R., 2022)

O que eleva a necessidade de que esses incentivos à redução às emissões de gases de efeito estufa partam, principalmente, da regulamentação e da ação das esferas públicas e administrativas. A urgência de se avançar quanto às essas ações foi pauta no Fórum Econômico Mundial de 2021, que resultou em significativos progressos nas discussões relativas à necessidade de se substituir os combustíveis fósseis dentro das cadeias de

produção. Como resultado, em colaboração com a BloombergNEF e a Deutsche Energie-Agentur (dena), foi lançado um livro branco ressaltando a importância de se aliar o uso da IA no processo de transição energética, que deve envolver toda a comunidade em senso cooperativo através do cumprimento dos princípios coordenativos atrelados à governança, ao design e à efetivação desse novo paradigma energético (WE FORUM, 2021).

O relatório enfatiza que, para que se atinja as metas estabelecidas no Acordo de Paris (limitação do aquecimento global em 2°C em comparação aos níveis pré-industriais), é preciso acelerar a transição energética, utilizando-se da otimização, da eficiência, da cooperação e da coordenação em todos os aspectos dos sistemas energéticos. Sendo assim, a busca por mecanismos que proporcionem melhor monitoramento e controle dos modos em que as redes elétricas se integram com as instalações industriais e com meios de transportes. (WE FORUM, 2021, p.4)

Justamente nesse aspecto é que deve centrar a atuação e o desenvolvimento da IA: na interligação dos diferentes sistemas e setores produtivos para a estruturação de os diferentes setores para a promoção de um sistema mais confiável, acessível e limpo. Para tanto, a inovação deve centrar-se nos princípios de governança - gerenciamento de riscos, padrões e responsabilidade – design - automatização, sustentabilidade e design - e disponibilidade - dados, incentivos e educação - (WE FORUM, 2021, p.5), o que sugere a necessidade da formulação de planos de ação integrados entre a sociedade, as empresas e as instituições governamentais, para que seja possível a sua efetivação.

Não se pode olvidar, entretanto, que, apesar de o uso e o desenvolvimento da Inteligência Artificial ser normalmente voltado para atender as necessidades e os valores de toda a comunidade local ou planetária, em algumas regiões em que se falta escrutínio ético, transparência e controle democrático, as suas atribuições podem voltar-se à promoção do nacionalismo, da intolerância e do controle político (WEBER-LEWERENZ, 2021).

O Papel do Direito Coletivo do Trabalho, nesse sentido, está justamente na reestruturação da negociação coletiva, explorando da sua proatividade e eficiência para vincular juridicamente as partes em prol do bem comum. Estando a democracia intimamente ligada à participação popular na desenvoltura da política, os acordos sindicais legitimam e estimulam o próprio Estado Democrático de Direito, ao criar as normas coletivas. Na busca pelo desenvolvimento sustentável, é primordial que os trabalhadores de todas as categorias trabalhistas se manifestem e tornem vinculativas as determinações de melhores condições de trabalho e do maior engajamento social empresarial, estimulando o

uso da inteligência artificial para o monitoramento das medições apresentadas pelas empresas em relação ao seu desempenho em relação às medidas ESG. (RL, 2022)

Conforme o documento *Recommendation of the Council on Artificial Intelligence* (OECD, 2019), a democracia e os direitos humanos devem governar a implementação da inteligência artificial na sociedade, devendo esta ter como pilares a cooperação e a sustentabilidade. Para tanto, deve ser amplamente estimulada a igualdade de oportunidades, até mesmo para a desenvoltura de novas ideias e pilares tecnológicos, o que requer a desenvoltura de que programas de treinamentos e de workshops tanto pelas iniciativas públicas quanto pelas privadas nesse contexto de transição.

Surge, nesse contexto, a oportunidade para que as uniões trabalhistas tomem partido para essa implementação, devendo essas contribuírem para a desenvoltura de plataformas de suporte e de auxílio aos trabalhadores que irão vivenciar essa nova realidade. Ao assumir o papel de vanguarda para a estruturação desse novo paradigma, os 10 princípios divulgados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2019) devem governar toda a ordem democrática, o que quer dizer que o Direito Coletivo do Trabalho precisa assumir os papéis de garantir e de fiscalizar o uso da Inteligência Artificial de modo transparente, íntegro e ético, sempre em favor das pessoas e do planeta, com o amplo controle de suas consequências. Os seus benefícios devem ser universais, assegurando a igualdade de gênero, e os direitos fundamentais de liberdade e dignidade, estabelecendo assim um mecanismo de governança global de alcance do equilíbrio em todos os ecossistemas do Planeta Terra (COLCLOUGH, 2018).

## **5. DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO PILARES DO ECOTRABALHO, DAS ECOPRODUÇÕES E DAS ECOINOVAÇÕES**

Como demonstrado, a estruturação de uma “justiça climática” é alcançada justamente através das negociações coletivas, devendo os os sindicatos e as empresas buscar a instituição das cláusulas climáticas, implementando incentivos, direitos e deveres para que as empresas substituam os equipamentos e máquinas movidas por energias fósseis - petróleo e gás -, por energias renováveis - solar, eólica, hidráulica e biomassa, para que assim a emissão de carbono seja diminuída, contribuindo diretamente na diminuição do efeito estufa, bem como também devem ser objeto convencional o incentivo ao florestamento e ao reflorestamento, o combate as queimadas predatórias e o devido descarte do lixo são pautas

que devem ser listadas como prioritárias pelas negociações coletivas. Eis que neste novo modal sindical exsurge o que ora denomina-se de atuação sindical climática.

O chamado “sindicalismo integral”, já enunciado por Christian Laval (2019) consiste em:

Uma estratégia que consiste em sistematizar as alianças com todos os movimentos de transformação social, particularmente feministas, movimentos de apoio aos migrantes, ecologistas, altermundialistas, etc. integrando no corpo sindical todas as dimensões dessa transformação social, não de forma externa e artificial, mas desde o interior, porque essas dimensões, que chamamos sociais, econômicas, ecológicas ou culturais, são realmente parte do trabalho, são elementos ou dimensões da relação social.

E esse deve exigir como requisito produtivo esforços para a redução do aquecimento global, através da incorporação da Inteligência Artificial para a instituição e fiscalização quanto à adoção dos modais energéticos limpos e renováveis. O crédito de carbono deve ser estimulado através da formulação de acordos entre os sindicatos de todas as categorias trabalhistas com os sindicatos de todas as categorias empresariais, tendo-se sempre em vista que a adoção de tais medidas se relaciona diretamente com a saúde e com o bem-estar da sociedade presente e futura, sendo esta composta por trabalhadores que obterão maior qualidade e expectativa de vida.

Desse modo, com o fim de se atribuir credibilidade à causa, deve-se voltar a atenção para que as negociações coletivas sejam objeto de fiscalizações efetivas pelos respectivos órgãos administrativos, através da exigência de demonstração de relatórios precisos, e que aos seus descumprimentos sejam aplicadas sanções administrativas severas. Ademais, faz-se necessária o monitoramento das áreas circunjacentes, através pelas tecnologias de sensoriamento remoto e de *machine learning*, para que seja possível o combate ao *greenwashing* nas esferas ambientais, sociais e de governança corporativa, com à respectiva adequação das empresas às tendências de valorização nos termos do *ESG*.

Uma vez asseguradas tais medidas, é possível que se inicie a estruturação de uma ordem equilibrada nos âmbitos produtivos e trabalhistas, asseguradas pelos investimentos em inovações sustentáveis. Ao uso da inteligência artificial como forma de estimular a sustentabilidade dentro das cadeias de valor, é que se atribui a denominação “ecoinovações”, que irão contribuir para a promoção do “ecotrabalho” e das “ecoproduções”.

Os autores deste artigo criam a terminologia “ecotrabalho” para defender e lecionar que o Direito do Trabalho deve furar suas próprias bolhas e dialogar diretamente com o Direito Ambiental, mediante, principalmente, a reconfiguração da estruturação dos



modais produtivos dentro da cadeia produtiva. As empresas devem cada vez mais buscar pelas “ecoinovações” e pelas “ecoproduções”; ao passo que o crédito do carbono deve ser estimulado em todos os setores públicos e privados.

Tais mecanismos de adaptação à sustentabilidade provocarão o surgimento de novas profissões, que necessariamente serão permeadas pelo compromisso com a natureza e que zelarão pela sustentabilidade. O que se sabe é que a inteligência artificial, juntamente com algoritmos, metaverso, computação em nuvens, plataformas e aplicativos digitais devem ser aliados em busca da sustentabilidade, tanto na produção como no controle das mercadorias obtidas por fornecedores. Há, assim, a busca por mecanismos e instrumentos que sejam operacionalizados com energia limpa e renovável, empregados que recebam educação ambiental, e um planejamento adequado para o descarte de resíduos, por meio de, por exemplo, campanhas de reciclagem, projetos seletivos e reutilização e redução de resíduos.

Sabido e ressabido que a negociação coletiva deve consistir em transação, e não em renúncia, e não pode versar sobre direitos de indisponibilidade absoluta, afinal é justamente através dela que os atores trabalhistas alcançam um efetivo diálogo social e constroem normas autônomas trabalhistas. Trata-se de uma autocomposição democrática, construindo normas destinadas aos trabalhadores de uma categoria ou de determinada(s) empresa(s).

Inclusive, o patamar mínimo civilizatório trabalhista, que podemos intitular de teoria circular trabalhista, é formada pelo arquétipo: a Constituição Federal de 1988, respeitadas as ressalvas que ela própria faz; os tratados e convenções internacionais vigentes no Brasil; as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania (v.g., dispositivos sobre identificação profissional, anti-discriminação, saúde e segurança no trabalho, pisos salariais, entre outros) de maneira dialógica e integrativa.

O que leva à constatação de que, a transição para uma realidade sustentável, requer o apoio conjunto de todas as esferas sociais. A retomada do sindicalismo de base, está na formação e na integração de uma sociedade mais cidadã, que vai além das designações trabalhistas em si. A retomada do censo coletivo perpassa por uma readequação de toda uma concepção das ordens políticas, econômicas e sociais, devendo, dessa forma, a ação sindical ultrapassar as suas bases convencionais de representação.

A internacionalização do trabalho e das causas ambientais abrem um novo espaço para a retomada das negociações coletivas, só que agora, estruturada em redes, como

canalizadoras de todas as lutas solidárias e inclusivas que têm unido cidadãos dispersos em todos os planetas. Os *meios de comunicação*, a *inteligência artificial*, o *machine learning*, o *big data*, a *computação em nuvem* e a *internet das coisas* estão à disposição e devem ser utilizados de modo integrado para que se tenha um maior controle e transparência acerca da realidade e dos riscos a que todas as categorias trabalhistas estão sujeitas, seja antes durante ou após as suas jornadas.

## 6. CONCLUSÃO

Como demonstrado, o histórico de formação, manutenção e reestruturação do sistema capitalista se relaciona diretamente com o desenvolvimento tecnológico e com a alteração de paradigmas. Do mesmo modo, a gênese, a adaptação e a evolução do Direito do Trabalho devem seguir essa mesma dinamicidade, através da manutenção da força de barganha da ação sindical com a apropriação e uso dessas inovações.

Com a desenvoltura das tecnologias de produção, comunicação e informação, as indústrias foram encontrando meios de contornar tais direitos, mas, em todas as Quatro Revoluções Industriais, a instabilidade e o desequilíbrio em todos os ambientes que envolvem as cadeias produtivas pressionaram a ação governamental a voltar-se para a democracia e para o Estado Democrático de Direito.

No atual estágio das economias globalizadas, tanto os trabalhadores, quanto os meios ambientes passaram a ser elevados à ordem internacional, o que requer que a conformidade e a cooperação para a manutenção dos bem-estares partam da iniciativa de todos.

A crise climática que assola o planeta não pode ser mais ignorada. Agora não são mais as greves dos trabalhadores que colocam a produção em risco; os fenômenos resultantes das ações ambientais predatórias colocam todos os tipos de vida em risco.

O Direito Coletivo do Trabalho, tem como cerne a regulamentação das cadeias de valor de modo direto, o que, junto com a inteligência artificial e os outros modais tecnológicos em evolução deve pressionar a transição para o Capitalismo Consciente. A transição energética deve ser fiscalizada e regulamentada de modo vinculativo e assertivo da maneira mais rápida possível para que se possa mitigar os efeitos catastróficos que já assolam o planeta, o que eleva a necessidade de os sindicatos recuperarem a sua força de barganha para tornar a responsabilidade sustentável requisito produtivo.

Sabe-se que para que o Direito Coletivo do Trabalho assuma a governança desse processo é preciso que ele se alinhe em rede, através das redes de comunicação

internacionais e utilize-se da Inteligência Artificial para a realização das *Due Diligences* ambientais periódicas.

Sabe-se que para que esse plano de ação seja efetivado é preciso o apoio e o engajamento dos órgãos administradores e governamentais de todo o planeta, afinal, é o dever deles fazer cumprir a ordem democrática e fazer jus à preservação das vidas trabalhistas, sociais, estudantis, econômicas, financeiras, produtivas e comerciais.

## REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. Terceirização e as Reformas Trabalhistas na América Latina. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: CLASCO, 2022. Disponível em: <<https://biblioteca-repositorio.clasco.edu.ar/bitstream/CLASCO/169199/1/Terceirizacao-e-as-reformas.pdf>>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

WHITE Paper. World Economic Forum, sept. 2021. Disponível em: <[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Harnessing\\_AI\\_to\\_accelerate\\_the\\_Energy\\_Transition\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Harnessing_AI_to_accelerate_the_Energy_Transition_2021.pdf)>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRITO, Fernando de Azevedo Alves. Meio ambiente e cidadania: a importância da participação popular para a materialização das normas ambientais brasileiras e para o desenvolvimento sustentável. III Prêmio de Monografia da UNIT/ Pró-Reitoria Adjunta de Assuntos Comunitários e Extensão, Núcleo de Apoio Psicossocial. Aracaju: UNIT, 2002.

COLCLOUGH, Cristina. Ethical artificial intelligence – 10 essential ingredients. Digitalisation Me, Myself & A.I. Disponível em: <<https://www.oecd-forum.org/posts/29527-10-principles-for-ethical-artificial-intelligence>>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

WEBER-LEWERENZ, Bianca. Corporate digital responsibility (CDR) in construction engineering—ethical guidelines for the application of digital transformation and artificial intelligence (AI) in user practice. SN Appl. Sci. 3, 801 (2021). <https://doi-org.peacepalace.idm.oclc.org/10.1007/s42452-021-04776-1>

DAUZIANO, Laurence. The new wave of emerging countries. Fondation Pour L’Innovation Politique, 2014. Disponível em: <<https://www.fondapol.org/en/study/laurence-daziano-the-new-wave-of-emerging-countries/>>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2008, 3ª Edição, p. 28

DENIS, Benjamin; RODRIGUEZ, Maryan Herrera. A Guide for Trade Unions: Involving Trade Unions in climate action to build a just Transition. Confederation Syndicat European Trade Union. Disponível em: <[https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide\\_EN.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf)>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.

Economia Colaborativa: Entenda o Conceito e suas Vantagens. Emeritus. Disponível em: <<https://brasil.emeritus.org/blog/2020/06/01/economia-colaborativa/>>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

Equipe eCycle. Greenwashing: entenda o que é e evite. ECycle. Disponível em: <<https://www.ecycle.com.br/greenwashing/>>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

Fridays for Future. Disponível em: <<https://fridaysforfuture.org/>>. Acesso em: 7 de setembro de 2022.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA DE 2030. VI Relatório Luz da Sociedade Civil da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. IDS Brail.ORG. Disponível em: <[https://www.idsbrasil.org/wp-content/uploads/2022/07/rl\\_2022-completoweb-30\\_06\\_01.pdf](https://www.idsbrasil.org/wp-content/uploads/2022/07/rl_2022-completoweb-30_06_01.pdf)>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

GUEYE, Moustapha Kamal. A just transition to greener economies: Bold action needed to reduce carbon emissions. International Labour Organization, 2022. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_841405/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841405/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.

MOLLER, Hayley. Secretário-geral da ONU anuncia nova iniciativa Ação Climática para o Emprego e pede apoio de países. Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_720031/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_720031/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 de setembro de 2022.

IPCC: Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [H.-O. Pörtner, D.C. Roberts, M. Tignor, E.S. Poloczanska, K. Mintenbeck, A. Alegría, M. Craig, S. Langsdorf, S. Löschke, V. Möller, A. Okem, B. Rama (eds.)]. Cambridge University Press. Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, NY, USA, 3056 pp., doi:10.1017/9781009325844.

LEI Le Chapelier (1791). Textos e Documentos do Departamento de História da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <[https://www.fafich.ufmg.br/hist\\_discip\\_grad/LeiChapelier.pdf](https://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf)>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

LEVIN, Kelly; BOEHM, Sophie; CARTER, Rebecca. Impacto das mudanças climáticas: 6 descobertas do relatório do IPCC de 2022 sobre adaptação. Disponível em: <[CjoKCQjwpeaYBhDXARIsAEzItbEn87A4Eai6QbwmYMeMuBlyjh\\_dADaLGGM2YrzNS5wmJX4zgxVm8nUaAryNEALw\\_wcB](https://www.earth.org/data_visualization/ai-can-it-help-achieve-environmental-sustainable/)>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

MARANHÃO, Ney. Poluição Labor Ambiental: Novos aportes jurídicos gerais. Nova Hileia – Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia, [S. 1.], v. 2, n. 2, jan/jun. 2017a.

MULHERN, Owen. Can AI Help Achieve Environmental Sustainability?. Earth.Org. Disponível em: <[https://earth.org/data\\_visualization/ai-can-it-help-achieve-environmental-sustainable/](https://earth.org/data_visualization/ai-can-it-help-achieve-environmental-sustainable/)>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

O ÚLTIMO relatório do IPCC: O que ele é e por que ele é importante?. The Nature Conservancy. Disponível em: <<https://www.tnc.org.br/conecte-se/comunicacao/noticias/ipcc-report-climate->

change/?utm\_source=google&utm\_medium=cpc&utm\_campaign=ipcc&gclid=CjoKCQjw39uYBhCLARIsAD\_SzMR42o8JdLn54bv-WFxBX8AzMh\_fd79XlahUVnbutghWDAWvZKDYWW4aAmYjEALw\_wcB>. Acesso em: 06 de setembro de 2022.

O’CONNOR, Jack; EBERLE, Caitlyn; SEBESVARI, Zita. UNITED NATIONS UNIVERSITY – Institute for Environment and Human Security. Disponível em: <<https://interconnectedrisks.org/report>>. Acesso em: 05 de setembro de 2022.

OECD Legal Instruments. Disponível em: <[org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449#:~:text=The%20OECD%20Council%20adopted%20the,on%2022-23%20May%202019.&text=The%20OECD%20Recommendation%20on%20AI,governments%20in%20their%20implementation](http://org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449#:~:text=The%20OECD%20Council%20adopted%20the,on%2022-23%20May%202019.&text=The%20OECD%20Recommendation%20on%20AI,governments%20in%20their%20implementation)>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

PANORAMA ESG. Capitalismo Consciente Brasil. Disponível em: <<https://ccbrasil.cc/esg/#panoramaesg>>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

PLUS chauds que le climat Manifestation: derrière Greta Thunberg, une internationale pour le climat à Milan. LIBERATION et APF. Disponível em: <[https://www.liberation.fr/environnement/climat/manifestation-pour-le-climat-derriere-greta-thunberg-une-internationale-a-milan-20211001\\_5X5OYVLOYFEGBEBNF55CJLRHFE/](https://www.liberation.fr/environnement/climat/manifestation-pour-le-climat-derriere-greta-thunberg-une-internationale-a-milan-20211001_5X5OYVLOYFEGBEBNF55CJLRHFE/)>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

REDAÇÃO PENSAMENTO VERDE. Clube de Roma e o Relatório “Os limites do Crescimento”. Pensamento verde. Disponível em: <<https://www.pensamentoverde.com.br/sustentabilidade/clube-roma-relatorio-limites-crescimento-1972/>>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; ABAURRE, Helena Hemerik; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial: o Direito Coletivo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 38.

DE SÁ, Julio Cesar. Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997, p. 32.

ROH, Tae Hyup. The Sharing Economy: Business Cases of Social Enterprises Using Collaborative Networks. Procedia Computer Science, Volume 91, 2016, p. 502-511. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050916313229>>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipiro, 2016, p.11.

STOLZ, Aline. Popularização do Conceito: a prática ESG, o Mercado de Ações e a Visão dos Investidores. Guaíba Online. Disponível em: <<https://www.guaiba.online/coluna/popularizacao-do-conceito-a-pratica-esg-o-mercado-de-acoes-e-a-visao-dos-investidores>>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

THE Intergovernmental Panel on Climate Change: 30 Years Informing Global Climate Action. United Nations Foundations. Disponível em: <<https://unfoundation.org/blog/post/intergovernmental-panel-climate-change-30-years-informing-global-climate->

action/?gclid=CjoKCQjwpeaYBhDXARIsAEzItbED4SSBdN6gcBJIoe9LdZCpNcOVWa3z98mHfcl06nhaIGqJdBsnhB4aAt2AEALw\_wcB>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

UM a cada três países não possui padrões legais de qualidade do ar. UN Environment Programme. Disponível em: <<https://www.unep.org/pt-br/noticias-e-reportagens/comunicado-de-imprensa/um-em-cada-tres-paises-nao-possui-padroes-legais-de>>. Acesso em: 09 de setembro de 2022.

USING ILO Standards to Promote Environmentally Sustainable Development: 4. Economic Development and Security. International Labour Organization. Disponível em: <[https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_122110/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_122110/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização e os conflitos de interesses. Soluções alternativas de conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2012, p. 109.

BERNARDES. Franciani; BARBOSA, Celia. Movimentos Sociais na Era da Internet: por todas as formas de ativismo. Revista Mídia e Cotidiano, Volume 12, Número 1, abril 2018. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/midiaecotidiano/index>>. Acesso em: 07 de setembro de 2022.

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) NO DIREITO DO TRABALHO. Revistas RJLB. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021\\_02\\_0407\\_0427.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf)>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.

# JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE SUA INDISPENSABILIDADE PARA A REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

## *LABOR JUSTICE: AN ANALYSIS OF ITS INDISPENSABILITY FOR THE REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS*

*Raimundo Ivan Araujo de Sousa Júnior<sup>102</sup>*

*Talita Régia Cavalcante Dias<sup>103</sup>*

### RESUMO

Nos últimos anos uma onda liberal, nos campos da economia e ideologia, pairou sobre o Brasil, fazendo nascer várias discussões sobre como o Estado deveria intervir cada vez menos no mercado e como este último deveria se autorregular. Nesse mesmo período foram intensificados, também, os discursos sobre a necessidade de uma reforma nas Leis que regiam as relações de emprego, é nessa vertente que fora aprovada a Lei nº 13.467/17 que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho. Surgiram também, recentemente, discussões acerca da necessidade de existência ou não da Justiça do Trabalho. É nessa senda que o presente trabalho se propõe a analisar a indispensabilidade, ou não, da Justiça do Trabalho para a regulamentação das relações de emprego. Objetivou-se analisar a indispensabilidade da Justiça do Trabalho como órgão reguladora das relações de trabalho, analisando a importância de sua manutenção, ou não, nas relações de emprego que se constituem no Brasil. Buscou-se fazer uma análise histórica da Justiça do Trabalho, estudando a atuação de tal órgão na regulamentação das relações de emprego. Por fim, procurou-se, mediante as informações adquiridas, analisar a indispensabilidade, ou não, da Justiça do Trabalho para a regulamentação das relações de emprego. Este trabalho científico se baseia na metodologia dedutiva, pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica por meio de coleta de informações através da leitura de livros, artigos e documentos.

**Palavras-chaves:** Reforma Trabalhista. Justiça do Trabalho. Lei 13.467/17. Relação de emprego.

### ABSTRACT

In recent years, a liberal wave, in the fields of economics and ideology, has hovered over Brazil. The discourses on a law of reform in Laws that regulate labor relations are a law that is in Law 13467/17, which amended the Consolidation of Labor Laws. The case of whether or not I have had labor justice recently has also arisen. It is a task that is present is an indispensable study, or not, of Justice for the work of labor relations. The aim of this work was to establish the importance of maintaining or not the labor relations that are constituted in Brazil. He sought to make an analysis of labor relations. Finally, to research, for example, the information acquired, to analyze the indispensability or not, of Justice for the work of labor relations. Chemical metabology is based on deductive research, qualitative research

<sup>102</sup> Graduado em Direito pela Faculdade Paraíso do Ceará – FAP/CE (2017). Advogado atuante nas áreas trabalhista, previdenciária e empresarial. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário Endereço eletrônico: raimundoivanjunior@gmail.com.

<sup>103</sup> Graduada em Direito pela Universidade Regional do Cariri – URCA (2017). Residente Jurídica na Defensoria Pública de São Paulo e pós graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário e também em Direito Administrativo e Gestão Pública pela URCA/UAB. Email : talitarcd@gmail.com

and bibliographical review through the collection of information through the reading of books, articles and documents.

**Key-words:** Labor reform. Work justice. Law 13467/17. Employment relationship.

## INTRODUÇÃO

O ciclo do labor no Brasil data desde a época longínqua do “descobrimento”, onde os Lusitanos começaram a usar a mão de obra indígena para as construções e para o labor em geral. Empós, começou-se a utilizar a mão-de-obra escrava, onde os negros eram extirpados da África, amontoados em navios negreiros e conduzidos até o Brasil, onde trabalhavam sem direito algum, isso porque o escravo não era entendido como um sujeito de direito, mas sim como uma coisa ou semovente.

Seguindo o fluxo histórico, já com a mitigação do trabalho escravo, o Brasil passou a utilizar-se da mão de obra de imigrante, em sua maioria italianos e japoneses, que vinham tentar ganhar a vida aqui. Uma das primeiras Leis sobre a questão do trabalho no Brasil é datada de 1.830, a Lei 13 de Setembro de 1.830, quiçá a primeira lei sobre o trabalho no território brasileiro, que regulava o trabalho dos imigrantes.

Neste interim histórico, no ano de 1.888, houve a abolição da escravatura. Destarte, tendo em vista o crescente número das relações jurídicas laborais, a grande quantidade de imigrantes e o negro, agora liberto e sujeito de direitos, o Brasil foi percebendo a necessidade de criação de normas e órgãos para regulamentação dessas relações.

É nessa senda que o Decreto nº 16.027, datado de 30 de abril de 1.923, instituiu o CNT – Conselho Nacional do Trabalho, que, em síntese, era um órgão colegiado dotado de capacidade para analisar, julgar e emitir pareceres sobre questões econômicas, trabalhistas e previdenciárias.

Mais à frente, em 1.932, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, estas mais especificamente voltadas para dirimir as demandas advindas das relações laborais.

Toda a efervescência das relações social, laborais e a necessidade de unificação dos órgãos reguladores das relações laborais acabou por fazer necessária, em 1.939, a Criação da Justiça do Trabalho.

Desde a sua criação a Justiça do Trabalho vem dirimindo com especialidade a maioria dos conflitos nas relações de emprego e de trabalho, sendo de vital importância para que, de fato, houvesse a proteção do empregado, trazendo um mínimo de paridade à relação tão desigual quanto a do empregador e empregado.



Ocorre que a crise de 2016, que além de econômica, também provocou sérias tensões sociais, fez com que ganhasse força na sociedade e nas casas legislativas um pensamento liberal, onde os defensores de tal ideia entendiam que o Estado não deve intervir nas questões de mercado bem como nas relações particulares, inclusive nas trabalhistas.

Começou então um forte movimento para que houvesse a revisão das Leis Trabalhistas, concretizada na reforma trabalhista, e em alguns casos até mesmo de extinção da Justiça do Trabalho por, segundo os defensores do liberalismo extremo, tal órgão ser um dos “causadores da crise”. Aliado a tudo isso, existe um forte lobby empresarial nas casas legislativas que tenta colocar em xeque a necessidade da Justiça do Trabalho.

E é justamente ao que este trabalho se propõe: analisar, através de aspectos históricos, literários e observando a realidade, a fim de observar a indispensabilidade, ou não, da Justiça do Trabalho para a regulamentação das relações de emprego.

No presente trabalho objetivou-se, de maneira geral, verificar a indispensabilidade da Justiça do Trabalho como órgão reguladora das relações de trabalho, verificando a importância de sua manutenção, ou não, nas relações de emprego que se constituem no Brasil. Buscou-se fazer uma digressão histórica sobre a Justiça do Trabalho, estudando a atuação de tal órgão na regulamentação das relações de emprego. Por fim, procurou-se, mediante as informações adquiridas, analisar a indispensabilidade, ou não, da Justiça do Trabalho para a regulamentação das relações de emprego.

Fora utilizada a metodologia dedutiva no presente trabalho, aproveitando-se de pesquisas qualitativas e revisão de literatura, aplicando os métodos bibliográfico e documental por meio de coleta de informações através de leitura de livros, Leis, artigos e documentos.

O presente trabalho buscou embasamento teórico em documentos, em legislações pertinentes ao tema, bem como em obras que abordem o assunto proposto a fim de criar uma indagação atual e tentar obter uma resposta satisfatória para tanto.

Ao fim, acaba-se por concluir pela necessidade da Justiça do Trabalho para a regulamentação das relações de emprego, tendo em vista a sua especialidade, a celeridade que se tem na solução das lides, além da sua efetividade em compor ou regulamentar as relações laborais que se apresentam na realidade fática e que chegam ao judiciário.

## **1 O TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA SUA REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL**

O Brasil, após o seu “descobrimento” por parte dos portugueses, teve como primeira força de trabalho a mão de obra escrava. Os portugueses, europeus, no auge das suas

pensadas torres intelectuais, consideravam-se desbravadores, mas não trabalhadores. É neste contexto que, com a colonização lusitana em terras brasileiras, e com o pouco interesse do Português em trabalhar no Brasil, que até então era ermo e tendo em vista ainda a necessidade de mão de obra pelo tipo de colonização pela qual o Brasil passara, que começam a surgir a mão de obra escrava, como bem nos traz o Professor Boris Fausto, em sua obra História do Brasil ( 119, pg. 28):

Ao lado da empresa comercial e do regime de grande propriedade, acrescentemos um terceiro elemento: o trabalho compulsório. Também nesse aspecto, a regra será comum a toda a América Latina, ainda que com variações. Diferentes formas de trabalho compulsório predominaram na América espanhola, enquanto uma delas - a escravidão - foi dominante no Brasil. (...) Por que se apelou para uma relação de trabalho odiosa a nossos olhos, que parecia semimorta, exatamente na época chamada pomposamente de aurora dos tempos modernos? Uma resposta sintética consiste em dizer que nem havia grande oferta de trabalhadores em condições de emigrar como semi-dependentes ou assalariados, nem o trabalho assalariado era conveniente para os fins da colonização. Dada a disponibilidade de terras, pois uma coisa era a concessão de sesmarias, outra sua efetiva ocupação, não seria fácil manter trabalhadores assalariados nas grandes propriedades. Eles poderiam tentar a vida de outra forma, criando problemas para o fluxo de mão-de-obra para a empresa mercantil

Inicialmente, foram utilizados nas construções lusitanas os aborígenes que aqui viviam, rapidamente substituídos pelo tráfico de negros usurpados do continente africano. A escravidão, oficial, no Brasil, perdurou de meados do século XVI até fins do século XIX, no qual a relação que se estabelecia entre escravo e senhor era não de relação de trabalho, mas sim de apropriação, uma vez que o escravo era tido como um objeto e não como uma pessoa.

Neste período histórico os latifundiários sentiram necessidade de contratar mão de obra mais especializada, fazendo surgir um novo tipo de relação denominada “Parceria”, relação na qual o colono adiantava ao imigrante valores referentes ao seu deslocamento e subsistência no Brasil, entretanto o imigrante deveria ressarcir tais valores e trabalhar para pagar bem como para receber seu sustento, conforme nos traz o Tribunal Superior do Trabalho em sua obra sobre a história da Justiça do Trabalho (2011. Pg. 19).

(...) O novo colono iniciava sua jornada com o acúmulo de diversas dívidas decorrentes do próprio processo de imigração, sendo que, para findar o contrato, deveria pagá-las por completo acrescidas de juros de 6% ao ano (...)

O trabalho do europeu, como relação jurídica, fora regulamentado pela Lei 13 de setembro de 1.830, sendo esta uma das primeiras, quiçá a primeira, legislação independente no Brasil a tratar sobre a relação de trabalho, conforme o Tribunal Superior do Trabalho em sua obra sobre a história da Justiça do Trabalho (2011. Pg. 20).

A parceria tinha como aporte legal a Lei 13 de setembro de 1.830 que, com seus ínfimos 8 artigos, pode ser considerada a primeira do Brasil independente sobre relações de trabalho, mais especificamente sobre o “contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do império.

Em 1.871 fora assinada a Lei do ventre livre, que garantia que os filhos de escravos nasciam “homens livres”. Já em 1.885 fora assinada a Lei dos Sexagenários, que garantia aos escravos idosos o status de “homem livre”. Por fim, em 1.888, fora assinada a Lei Áurea, que abolia a escravidão, oficial, no Brasil, segundo o Tribunal Superior do Trabalho em sua obra sobre a história da Justiça do Trabalho (2011. Pg. 21).

Em 1885, a Lei dos Sexagenários anunciaria o golpe final no modelo escravagista. Assim, em 1888, os integrantes do movimento abolicionista puderam comemorar a publicação da Lei Áurea(...)

É nesse cenário pós escravatura que o Brasil percebe a necessidade de preocupar-se com a criação de normatizações e órgãos que regulassem as relações de trabalho que começavam a surgir na sociedade.

O Brasil, após o período da abolição, aliada à questão dos imigrantes que aqui laboravam, teve que preocupar-se com a criação de normatizações e órgãos que regulassem as relações de trabalho que começavam a surgir na sociedade.

## **2 PRIMEIRAS REGULAMENTAÇÕES NACIONAIS SOBRE O TRABALHO**

Por conta das relações jurídicas que nasciam fruto do trabalho, sobretudo dos imigrantes residentes no Brasil, tornou-se imperativa a necessidade de elaboração de normas que regessem os negócios jurídicos laborais.

A escravatura, por sua vez, fora abolida pela Lei Áurea em 1.888, o que fez com que os negros, que até então eram escravos, tratados como coisa ou semovente, trabalhando sem qualquer direito ou remuneração, entrassem, de maneira informal e extremamente precária, no mercado de trabalho, vendendo a sua mão de obra para trabalhar.

Importante lembrar que, mesmo após a abolição da escravatura, o negro ainda era muito marginalizado pois, apesar de lhe ser “concedida” a liberdade, não lhe foram fornecidas condições de ingresso na sociedade, conforme Fernandes (2008. p. 28).

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. (...) Essas facetas da situação (...) imprimiram à Abolição o caráter de uma espoliação extrema e cruel

De toda forma, o negro, agora como humano, sujeito de direitos, passou a fazer parte das relações de trabalho, mesmo que de forma muito precária, mas como um sujeito que “vendia” sua mão de obra, já que em muitos dos casos era só o que os mesmos tinham para tentar angariar modo de sobreviver.

Uma vez existindo o ingresso do negro na sociedade, mesmo que de forma muito precária, e sobretudo tendo em vista o labor dos imigrantes no Brasil, esses sim tendo mais força dentro da sociedade, tornou-se necessária a criação de normas para regular tais relações jurídicas.

Tendo em vista a supramencionada necessidade de regulamentação das relações trabalhistas, o Estado brasileiro em 1.923 criou, através do Decreto nº 16.027, o Conselho Nacional do Trabalho e Previdência Social.

O Conselho Nacional do Trabalho – CNT era um órgão colegiado que se detinha sobre a análise, julgamento e emissão de pareceres sobre as questões econômicas, trabalhistas e previdenciárias, mais tarde tal órgão se tornaria a última instância da então nova Justiça do Trabalho. Como aponta o próprio TST (1975. p. 5):

Como órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos de organização do trabalho e previdência social, foi criado pelo Decreto nº. 16.027, de 30 de abril de 1923; então o número de seus membros se fixou em 12, tendo para fins administrativos, uma Secretaria Geral,(...) atribuiu à sua Procuradoria a competência de opinar em matéria contenciosa e consultiva(...) (p. 05).

No mesmo ano de 1923, surgiram também, através do Decreto nº 21.396, as Comissões Mistas de Conciliação, que se destinavam a dirimir os conflitos coletivos entre empregadores e empregados.

Adiante, no ano de 1932, foram criadas, por meio do Decreto nº 22.132, as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos especializados em dirimir questões trabalhistas desde que fossem as demandas individuais entre empregadores e empregados, sem afetar a coletividade.

Instituiu-se o Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, para dirimir questões de trabalho entre empregados e empregadores que não afetem a coletividade a que pertencem, isto é, conflitos individuais. Podiam ser criadas a requerimento de qualquer sindicato por municípios nos Estados e freguesias no Distrito Federal, composição igualmente paritária, isto é, dois vogais (Tribunal Superior do Trabalh. p. 21).

As normatizações a respeito das relações de trabalho foram sendo criadas de forma desordenada. No Brasil via-se então a necessidade de unificação dessas normas para uma maior efetividade. Então, em 1935, foi criado o primeiro diploma geral sobre as questões laborais no Brasil, através da Lei nº 62, de 1935, que se aplicava aos industriários e comerciários e trazia, em seu bojo vários direitos, como a indenização por dispensa sem justa causa, não alteração da estrutura jurídica da empresa e a garantia de proteção ao empregado em caso de sucessão e mais uma série de direitos. Vejamos nas palavras dos professores Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2014, p. 79).

O primeiro diploma geral foi a Lei n. 62, de 1935, aplicável a industriários e comerciários e que assegurou diversos direitos:

- a) indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º);
- b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica;
- c) privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º);
- d) enumeração das figuras de justa causa (art. 5º);
- e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º, §§ 1º e 2º);
- f) transferência para o Governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 5º, §3º);
- g) aviso prévio (art. 6º);
- h) rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º);
- i) suspensão do contrato (art. 9º);
- j) estabilidade decenal (art. 10);
- k) redução do salário (art. 11);
- l) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (art. 14);
- m) exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15);
- n) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16);
- o) prescrição de um ano para reclamar indenização

Notando a necessidade de unificação dos órgãos que se detinham sobre as questões trabalhistas, e ainda tendo em vista a necessidade de criação de um órgão mais forte do que as Juntas é que o Estado brasileiro em 1939 criou, mediante o Decreto-Lei nº 1.237, a Justiça do Trabalho, órgão jurisdicional que se encarregaria das lides trabalhistas, sejam elas

individuais ou coletivas, conforme bem nos traz os professores Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2014, p. 79):

(...) A estrutura acima descrita recebeu críticas dos doutrinadores da época, e as comissões e juntas foram consideradas organismos fracos porque não estavam revestidos de poderes mais amplos para impor soluções, já que suas tarefas resumiam-se à tentativa de conciliação. Somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei n. 1.237, foi finalmente constituída a Justiça do Trabalho. Foi instalada, oficialmente, em 1º de abril de 1941 tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário (p. 79).

Desde então a Justiça do Trabalho tornou-se um órgão do Poder Judiciário de relevância sem igual para a regulação das relações trabalhistas e, porque não dizer, de regulação das questões sociais e defesa do proletariado, parte hipossuficiente em tal relação.

Nesse cenário intenso de mudanças, o Brasil viu-se também obrigado a atualizar a sua normatização trabalhista.

A legislação trabalhista brasileira foi unificada em 1943, através do Decreto-Lei 5.452, sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas no icônico dia 1º de maio, o qual é dedicado ao trabalhador. A tal normatização deu-se o nome de Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como CLT, abreviação de suas iniciais.

A CLT foi, e é, uma importante novidade legislativa, uma vez que o Brasil se encontrava carente de Leis que regulamentassem as relações trabalhistas, visando a proteção e efetividade do direito dos empregados, sobretudo por que a ceulema trabalhista se arrastava por décadas no país, tendo em vista que existiam apenas Leis esparsas, que se detinham a regulamentar a relação de trabalho de algumas profissões conforme bem nos traz os professores Amauri Mascaro e Sônia Mascaro (2014, p. 79):

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

A CLT de 1943 viveu completa até o ano de 2017, ano em que fora aprovada a Lei 13.467. Tal normatização veio para alterar a legislação trabalhista. Fruto de uma nervosa e nebulosa manifestação do legislativo brasileiro, a reforma alterou vários artigos da antiga

CLT, insculpindo novos parâmetros de direito material e processual, entre outras novidades legislativas.

A Legislação Trabalhista atualizava-se constantemente por meio de Orientações Jurisprudenciais, Súmulas e Jurisprudências, tendo em vista a célere e constante mutabilidade das relações laborais. Ocorre que, em meados de 2016, a partir do impeachment da então presidenta Dilma Rousseff, um movimento liberal começou a tomar conta das casas legislativas, que também fora fortemente influenciado pelo lobby empresarial nas casas legislativas.

### **3 A JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA IMPORTANTE FUNÇÃO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO**

A Justiça do Trabalho sempre desempenhou papel fundamental na regulamentação das relações de trabalho e de emprego. Primeiro, porque a maioria das relações de trabalho e de emprego são de competência da Justiça do Trabalho. Depois, porque é um Órgão especializado, que além de criar as normas nos casos concretos, nas lides trabalhistas, criava e firmava Orientações Jurisprudenciais e Jurisprudências que acabavam por ter status de Lei, uma vez que a dinamicidade das relações laborais é tão grande que o trâmite legislativo da norma, por ter todas as formalidades, podia demorar tanto ao ponto da realidade ser alterada, fazendo com que uma possível Lei de regulamentação de determinada situação já nascesse ultrapassada.

Segundo a Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é competente para julgar desde mandados de segurança e *habeas corpus* que estejam dentro da Jurisdição trabalhista até aos mais básicos casos de desacordo nas relações empregador – empregado, conforme nos traz o Art. 114 da CF. Percebe-se então um domínio daquele Órgão nesta matéria em específico.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

- VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

A Justiça do Trabalho é um importante meio de trazer paridade à relação tão desigual entre empregador e empregado, uma vez que, como detentor do meio de produção e do capital, o empregador é uma figura muito mais poderosa do que o empregado, parte hipossuficiente, que como força detém apenas sua mão-de-obra.

Justamente por conta da sua especialidade na área de atuação é que a Justiça do Trabalho é dotada de uma celeridade e de uma efetividade de entrega de prestação jurisdicional sem igual, conforme relatórios do CNJ de 2016 e 2017 que demonstram a efetividade da Justiça do Trabalho em trâmite e em julgamento de seus processos. Vale lembrar que é um dos Órgãos mais acessíveis do Poder Judiciário, uma vez que até mesmo sem acompanhamento de causídico a parte lesada pode pleitear seus Direitos utilizando-se do *Jus Postulandi*.

E mais, além das questões de cunho trabalhista que são abarcadas e resolvidas pela Justiça do Trabalho, há também os reflexos na área previdenciária, onde o Judiciário Trabalhista, por vezes, tramita as execuções previdenciárias, bem como, consegue, a partir dos casos concretos, identificar possíveis fraudes à previdência ou crimes contra o patrimônio, como no caso da apropriação indébita previdenciária.

Justamente pela matéria que é abarcada pelos Tribunais Trabalhistas e pela sua atuação célere e mais próxima do jurisdicionado é que a Justiça do Trabalho tem tanta importância dentro do Judiciário brasileiro.

#### **4 A JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Desde 11 de novembro de 2017, data em que entrou em vigor a Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, a quantidade de ações trabalhistas caíram consideravelmente, segundo informações do Conselho Nacional de Justiça que trataremos adiante.

A situação fora tão caótica que, menos de um mês após a vigência da Reforma Trabalhista, a mesma teve vários artigos modificados por medida provisória, a MP 808/2017.

Segundo números do Conselho Nacional de Justiça, em seus relatórios do ano de 2018, pouco antes da entrada em vigor da reforma trabalhista houve um pico de ajuizamento das demandas trabalhistas, mas após novembro de 2017 houve significativa queda nos



ajuizamentos e, conseqüentemente, no número de ações. Tanto é que, com a queda no número de ajuizamentos, foi possível a diminuição dos processos que estavam aguardando julgamento. Segundo o CNJ, em dezembro de 2017 haviam 2,4 milhões de processos aguardando julgamento em primeira e segunda instância. Já em agosto de 2018, esse número caiu para 1,9 milhões. Seria uma boa estatística, se não fosse fruto de um corte na carne, em que o empregado não ajuíza a ação por medo de perder e ser penalizado por isso.

A falta de informação, aliada a uma insegurança jurídica sem precedentes, em conjunto ainda com o forte pensamento liberal que tomou conta da máquina da pública e da sociedade fez com que o empregado se intimidasse frente ao poderio econômico dos patrões e recuassem nos ajuizamentos das ações trabalhistas. Um dos fatos preponderante para intimidar o empregado fora a regulamentação dos honorários sucumbenciais, onde, para o civil leigo, significa a possibilidade do empregado, mesmo que hipossuficiente, ser condenado ao pagamento de valores ao patrão caso não conseguisse provar tudo o que expôs na exordial, demonstrando que a pressa com que a Lei 13.467/17 fora aprovada só fez com que a mesma fosse vista com péssimos olhares pelas classes mais humildes da sociedade e por aqueles que tem uma ideologia voltada para o social.

O reflexo da reforma trabalhista é visto dia a dia nos fóruns trabalhistas país afora, e nos números registrados pela Justiça do Trabalho, segundo a Coordenadoria de Estatísticas do TST, retiradas do site do próprio Tribunal Superior do Trabalho, (acessado em 05 de julho de 2019), a diminuição de ajuizamentos é constante, apontando que entre janeiro e setembro de 2017 as Varas do Trabalho receberam uma média dois milhões de ajuizamentos. Já no mesmo período em 2018, durante a vigência da Lei 13.467/17, esse número caiu para cerca de um milhão de ajuizamentos. Além do que a reforma trabalhista veio para reforçar um liberalismo exacerbado que surgiu no poder público e em algumas camadas mais abastadas da sociedade, que acabaram por influenciar as demais.

A soma desses dois fatores acabou por desaguar em um pensamento, raso, de que a Justiça do Trabalho seria um dos empecilhos ao crescimento do Brasil e à geração de emprego e renda. Com um discurso vazio de que a Justiça do Trabalho seria um órgão antipatronal, que superprotegia o trabalhador e acabava penalizando os empregadores, foi ganhando força um lobby pela dissolução da Justiça do Trabalho, a ponto do então presidente da Câmara Rodrigo Maia, Deputado do DEM – RJ, afirmar que a Justiça do Trabalho não deveria sequer existir, como reportaram vários periódicos e telejornais. (Conteúdo. 2017)

A Justiça do Trabalho passou então a ser alvo de ataques daquele grupo que queria um Estado mais liberal, o que vem acontecendo até hodiernamente, muitos afirmam

inclusive, sem qualquer embasamento teórico ou fático, que os países ditos de primeiro mundo não têm Justiça do Trabalho, o que de forma alguma é verdade.

Entretanto, após já um duro período de adaptação, os defensores do fim da Justiça do Trabalho não contavam com as inúmeras ações que poderiam surgir das, no mínimo controversas, modificações que a Lei reformadora trouxe em seu bojo, principalmente aquelas ligadas à constitucionalidade, como a questão da obrigatoriedade da contribuição sindical e o labor da grávida em ambiente insalubre, ações quanto a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, ações contra a limitação do dano moral e a incongruência entre a reparação trabalhista e a reparação civil situação discutida em ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pela ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho.

Em uma espécie de virada de jogo, a Justiça do Trabalho vai demonstrando a sua importância, pois que aqueles que são contrários àquele órgão não contavam com as inúmeras anomalias negociais que poderiam ocorrer das novas regras trabalhistas, o que acaba por fomentar a atuação da Justiça do Trabalho, sobretudo pelo fato da sua especialidade para tratar de tais temas, bem como para realizar controle de constitucionalidade, ainda que de forma isolada em cada caso.

## **5 A IMPORTÂNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO COMO REGULADORA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E DE TRABALHO**

Mesmo com todos os ataques que recentemente sofreu, mesmo com uma forte corrente ideológica que a apontava como uma das causas para a crise e para o desemprego que se instaurou no país a Justiça do Trabalho vem resistindo e cumprindo a sua atribuição com louvor.

Da análise de todos os fatos que foram anteriormente expostos, bem como levando em consideração a realidade do Brasil, resta clara a importância da Justiça do Trabalho para a sociedade brasileira e para o Ordenamento Jurídico Pátrio.

Ora, as atribuições da Justiça Laboral vão muito além de simplesmente mediar conflitos das relações de emprego ou de trabalho: envolvem atribuições de fiscalizar se normas constitucionais de direitos fundamentais estão sendo cumpridas ou não, e caso haja descumprimento, estabelecer sanções para tanto, verificar se há reflexos nas áreas previdenciárias e penais – à guisa de exemplo, as execuções das dívidas previdenciárias dos devedores – e, ainda, o combate à crimes contra o patrimônio como a apropriação indébita previdenciária.

A Justiça do Trabalho, por sua especialidade quanto à matéria, tem também a grande e relevante função de trazer paridade à relação tão desigual entre empregador e empregado, uma relação onde uma parte é dominante com larga vantagem de força e a outra é hipossuficiente, ficando a mercê da própria sorte caso não houvesse a prestação jurisdicional trabalhista.

Além do que, a Justiça do Trabalho é dotada de um forte condão social, que faz valer o direito constitucional de acesso à Justiça previsto na nossa Carta Magna, por permitir a atuação da parte até mesmo desacompanhada de advogado através do *Jus Postulandi*, bem como por ser dotada de uma celeridade invejável, além de uma efetividade na prestação jurisdicional. Este condão social fica mais claro ainda quando se observa que a Justiça do Trabalho é uma Justiça conciliadora, uma vez que a mesma não se preocupa, com as devidas reservas e ressalvas, em manter um “estoque” de ações e, sim, resolvê-las, fomentando o acordo para que haja uma maior efetividade em atendimento da demanda.

Estes atributos tornam a Justiça Laboral de fato insubstituível para a resolução das lides decorrentes das relações de emprego e de trabalho pois que estes adjetivos só lhe são cabíveis pela especialidade da matéria a que é competente tratar. Claro que toda demanda que chega aos auxílios do judiciário tem sua importância, mas as laborais têm suas necessidades em específicas, incluindo a necessidade de celeridade na entrega da prestação jurisdicional, o que torna inequívoca a necessidade da existência da Justiça do Trabalho. A mesma poderia ser extinta e sua pasta ser englobada na Justiça Federal, simplesmente, mas aí importaria em inegável dano, tanto pela questão organizacional, quando pelo atulhamento que aconteceria na Justiça Federal, importando em considerável perda da celeridade e efetividade na entrega da prestação jurisdicional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Assim, foi realizada uma análise histórica sobre a questão laboral no Brasil, passando pelo período da escravidão, pela chegada e labor dos imigrantes, percebendo os movimentos da sociedade e a necessidade de criação de normas para as relações de trabalho que surgiam na sociedade brasileira, inicialmente com os imigrantes e posteriormente com os negos após a abolição da escravidão.

Nessa senda foram analisados também os primeiros movimentos normativos quanto a questão laboral, inicialmente a regulamentação do trabalho dos imigrantes, desaguando na criação de várias normas espaciais sobre o labor e a necessária criação de órgãos para regular tais relações, o Conselho Nacional do Trabalho – CNT, as Juntas de Conciliação e

Julgamento e por fim mas não menos importante a criação, em 1939, da Justiça do Trabalho como órgão superior para dirimir as lides decorrentes das relações de trabalho e de emprego. Estudando-se também a unificação da matéria trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Ademais, analisou-se o momento de crise pelo qual passou, e passa, o país desde meados de 2016, quando com o Impeachment da então Presidenta Dilma Rousseff, uma onda extremamente liberal tomou lugar nas casas legislativas e em uma parcela da sociedade que acreditam que o Estado não deveria intervir nas questões econômicas, devendo deixar o mercado se autorregular bem como não deveria intervir nas relações entre particulares, nem mesmo nas relações negociais quanto à questão trabalhista, isso tudo aliada a existência de uma crise econômica e social que deu mais embasamento àquele pensamento.

A partir de então foram tomadas, pelas casas legislativas em conjunto com o novo chefe do Executivo, medidas que coadunavam ideologicamente com aquele dito pensamento liberal, um deles foi a aprovação, com uma urgência sem precedentes e sem o mínimo debate necessário com a sociedade, da Lei 13.467/17 que alterou substancialmente os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, conjuntamente surgiu-se, nas casas legislativas e em uma parcela da sociedade, um sentimento de antipatia quanto a Justiça do Trabalho, onde muitos a apontavam como a “causa” da crise e do desemprego crescente no país.

E através da observação do momento econômico, social, das alterações legislativas e dos ataques à Justiça do Trabalho, analisando a sua área de competência, a sua atuação, sua celeridade e sua efetividade fora estudada a sua indispensabilidade para a regulamentação das relações de trabalho e de emprego.

Ora, a Justiça do Trabalho é um órgão especializado, que por conta dessa característica é célere, efetivo na prestação jurisdicional, além de garantir com perfeição o direito constitucional de acesso à Justiça, tratando de matérias trabalhistas mas com reflexos diretos e imediatos nas searas penais e previdenciárias, conclui-se pela indispensabilidade daquele Órgão para a regulamentação correta, efetiva e célere das relações de trabalho e de emprego, sobretudo pelo fato de que se houvesse sua extinção representaria uma perda significativa ao Judiciário brasileiro, à justiça e sobretudo ao jurisdicionado, uma vez que todos os atributos que fazem da Justiça do Trabalho a mais efetiva do judiciário iriam ser consideravelmente mitigados, importando em grande perda tanto para o Poder Judiciário quanto para a sociedade como um todo, principalmente para aqueles hipossuficientes, economicamente e nas relações laborais.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro, RJ,

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF,

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Os impactos da reforma trabalhista após um ano de vigência**. 201. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-nov-09/paula-carajelescov-impactos-ano-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

CONTEUDO, Estadão. **Para Rodrigo Maia, Justiça do Trabalho “não deveria nem existir**. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/para-rodrigo-maia-justica-do-trabalho-nao-deveria-nem-existir/>>. Acesso em: 08 mar. 2017

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. Vol. II. São Paulo: Globo, 2008

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JUSTIÇA em Números 2018: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 1170 p.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **METODOLOGIA DO**

**SOCIAL**, Secom - Secretaria de Comunicação. **Primeiro ano da reforma trabalhista: Efeitos**. 2018. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 05 jun. 2019.

**TRABALHO CIENTIFICO: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

TRABALHO, Tribunal Superior do (Org.). **Do C.N.T ao TST**. Brasília: Tst, 1975. 146 p.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **A história da justiça do trabalho no Brasil**: multiplicidade de olhares. Brasília: Comissão de Documentação, 2011. 510 p.

## LIMBO PREVIDENCIÁRIO: CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DA DIVERGÊNCIA ENTRE LAUDOS MÉDICOS

### *SOCIAL SECURITY LIMBO: CONSEQUENCES ARISING FROM THE DIVERGENCE BETWEEN MEDICAL REPORTS*

Kamylla Batista Leite de Lucena<sup>104</sup>

#### RESUMO

O tema do presente estudo trata-se do “limbo previdenciário”, situação que ocorre quando há divergência entre o laudo do perito do INSS, que considera o empregado apto a retornar ao labor, e o diagnóstico do médico do trabalho do empregador, que entende perdurar a inaptidão laborativa, provocando a cessação do benefício previdenciário de incapacidade recebido pelo empregado, bem como a recusa do empregador em receber o obreiro e voltar a pagar o seu salário, ficando o trabalhador desguarnecido tanto na alçada da previdência social, como no âmbito trabalhista, configurando o início do limbo trabalhista previdenciário. O problema em questão encontra desarmonia doutrinária e jurisprudencial, pois não existe norma jurídica específica para nortear objetivamente a solução para a questão do limbo. Por isso, todo o suporte ao tema advém de interpretação das normas gerais em pesquisas acadêmicas, doutrina e na jurisprudência pátria.

**Palavras-chave:** Limbo previdenciário; Divergências médicas; INSS; COVID-19.

#### ABSTRACT

The subject of the present study is the "social security limbo", a situation that occurs when there is a divergence between the INSS expert's report, which considers the employee fit to return to work, and the diagnosis of the employer's occupational doctor, who understands that the work incapacity persists, causing the termination of the disability pension benefit received by the employee, as well as the employer's refusal to receive the worker and return to pay his salary, leaving the worker unguarded in the social and labor spheres, characterizing the beginning of the social security limbo. The issue in question finds doctrinal and jurisprudential disharmony, as there is no specific legal rule to objectively guide the solution to this issue. Therefore, all support for the theme comes from the interpretation of general norms through academic research, doctrine and national jurisprudence.

**Keywords:** Social Security Limbo; Medical divergence; INSS; COVID-19.

---

<sup>104</sup> Advogada especialista em Direito e Processo Trabalhista; Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Meio Ambiente Laboral da USP; Pós-graduanda em Direito e Processo Civil; Revisora da revista *Research, Society and Development*. Contato: [kamyllabatista@hotmail.com](mailto:kamyllabatista@hotmail.com).

## 1. INTRODUÇÃO

A previdência social, o trabalho e a saúde são direitos humanos fundamentais, por isso que é responsabilidade de todos e dever do Estado tutelá-los, bem como oferecer meios dignos e saudáveis para exercer o trabalho.

No entanto, não é o que percebemos quando analisamos os casos de limbo previdenciário. Por isso, neste trabalho, será apresentado de maneira mais aprofundada o que é limbo jurídico, que de forma resumida trata-se de um período em que o empregado fica sem perspectiva de receber remuneração tanto do INSS quanto do empregador em razão da divergência no diagnóstico entre o perito federal e o médico do trabalho.

São muitos trabalhadores afetados e os prejuízos não são apenas financeiros/alimentícios. Também ocorrem prejuízos à saúde mental, piora do problema de saúde que ensejou a inaptidão laboral, além de danos com reflexos previdenciários como, por exemplo, a não contabilização de períodos de contribuição prejudicando até mesmo pedidos posteriores de aposentadoria do empregado.

A análise do limbo previdenciário se deu através de um estudo crítico sobre a hierarquia pericial, responsabilização, insegurança jurídica, os danos causados ao empregado enfermo e o agravamento do limbo com o advento da COVID-19.

Desse modo, revela-se metodologicamente justificável o balizamento do conteúdo à discussão proposta e questões correlatas imprescindíveis ao desenvolvimento sistemático e teórico.

Vale salientar que a problemática advinda do limbo jurídico ainda não possui um entendimento totalmente pacificado na doutrina e jurisprudência, uma vez que até então não há no ordenamento jurídico norma específica para resolução do problema. Sendo o atual suporte proveniente apenas de teses de estudo já desenvolvidas e da jurisprudência pátria.

Além disso, o estudo sobre qual o entendimento que vem sendo construído pela jurisprudência trabalhista é necessário para aprofundar os direcionamentos ideais nos casos concretos para qualquer uma das partes (tanto empregado, quanto empregador).

Por isso é tão necessário investir no estudo voltado a essa realidade vivenciada por tantos segurados da previdência social do Brasil, por ser notória a gravidade de ficarem desguarnecidos no momento de maior fragilidade, a enfermidade. Sem contar todo o abalo emocional em decorrência da desproteção e ausência de suporte para a solução do dissídio.

Partindo da ausência de norma específica no ordenamento jurídico brasileiro, o presente trabalho dedica-se também a apresentar os problemas referentes ao desamparo ao empregado enfermo e a falta de direcionamento ao empregador.

Dessa forma, gerou-se as seguintes indagações: Como de fato se configura o limbo previdenciário? Quais os danos sofridos pelo trabalhador? O empregador também padece de prejuízos? A hierarquia dos laudos é um elemento determinante? Como a Pandemia da COVID-19 agravou o problema? Diante da omissão no ordenamento jurídico, a quem deve decair a responsabilidade sobre o limbo dentro da relação entre empregador, empregado e a autarquia previdenciária? Estas são só algumas das questões que orientaram a escrita deste trabalho e que serão respondidas mais adiante.

## **2. DEFINIÇÃO DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO**

Quando o empregado se encontra doente e incapaz de realizar suas atividades laborativas por mais de 15 dias, deve ser encaminhado pelo empregador para o INSS, momento em que será necessário passar por perícia que aprove a concessão de auxílio doença. Apresentando todos os documentos comprobatórios exigidos pelo perito, é quase certo que o trabalhador passará a receber o benefício previdenciário.

Ocorre que o auxílio doença não é permanente, desde o início é informada a data de cessação e orientado que, caso o beneficiário continue incapaz de retornar para suas atividades laborativas habituais, faça o pedido de prorrogação dentro dos últimos 15 dias antes da data marcada para cessar o auxílio.

É após o pedido de prorrogação do auxílio doença que, via de regra, se dá início ao maior número de casos de Limbo Previdenciário.<sup>105</sup> Mas o que de fato seria o Limbo Previdenciário?

O limbo ocorre quando o empregado continua incapacitado para retornar ao trabalho, segundo seu médico particular ou do SUS. Por isso, é feito pedido de prorrogação do benefício, mas o perito médico federal discorda e profere a alta médica para o retorno laboral, cessando o auxílio doença. Com a cessação do benefício o trabalhador se reapresenta a empresa e é, em regra, encaminhado para avaliação com médico do trabalho, momento em que o médico da empresa discorda da decisão do INSS e considera que a incapacidade laboral permanece, julgando que o retorno do empregado ainda não é possível.

Dessa forma, com a negativa da autarquia federal e a não aceitação do retorno por parte do empregador, o empregado é jogado para uma situação de vazio jurídico (limbo),

---

<sup>105</sup> O limbo previdenciário pode ocorrer com a cessação de aposentadoria por invalidez e também logo no primeiro requerimento de auxílio doença, as consequências são as mesmas, mas como o contingente maior de casos ocorrem nos pedidos de prorrogação do auxílio doença, então este exemplo será mais abordado para efeitos de explicação.



uma vez que fica por todos os lados desguarnecido dos seus direitos, principalmente financeiramente.

No campo do limbo previdenciário, é importante destacar que MENDANHA (2019, p. 51) afirma que também pode ser pronunciado como limbo trabalhista, limbo jurídico, limbo trabalhista previdenciário e limbo jurídico previdenciário, portanto, existem várias nomenclaturas com o mesmo objeto.

Aprofundando o debate sobre o limbo encontra-se a definição de PACONTTI (2019), que afirmam:

Podemos chamar de limbo previdenciário, o lugar em que se encontra o trabalhador que perdeu total ou parcialmente a sua capacidade laborativa, mas que o INSS se recusa a conceder-lhe benefício por incapacidade, seja por meio das altas programadas, seja pelas perícias administrativas que consideram aptos trabalhadores inaptos, seja cancelando benefícios antigos pelas revisões programadas que devem atender a metas estabelecidas pela Lei 13.457/17. (PACONTTI, 2019, p. 111)

No entanto, o presente estudo sustenta a supracitada definição de limbo como incompleta, pois não é o simples indeferimento do INSS para manter o benefício que provoca a instauração do período de limbo, e sim a junção da alta previdenciária com a recusa do empregador em aceitar a decisão da autarquia federal. Por isso, PARDO (2018) nos auxilia na conceituação do limbo, ao explicar que:

O empregado é considerado capacitado pelo INSS, que não fará o pagamento de benefício previdenciário e, ao mesmo tempo, não consegue retornar para a empresa, por ter sido considerado inapto ao trabalho e, portanto, não receberá salário. (PARDO, 2018, p. 74))

Como é possível perceber, a maior característica do limbo trabalhista é o empregado ficar sem recebimento tanto do salário, como do benefício pago pela Previdência Social. Nesse mesmo viés assevera FLAUZINO (2019):

O limbo jurídico trabalhista previdenciário ou emparedamento é configurado quando o empregado/segurado recebe alta médica previdenciária e retorna para a empresa e após a avaliação médica realizada por esta é impedido, sob a fundamentação de estar sem aptidão para o retorno. (FLAUZINO, 2019, p.3)

Ainda ressalta VALENTE (2017) que quando ocorre a cessação do benefício previdenciário, o ato de impedir o retorno do segurado à empresa, por parte do médico do trabalho, e a inércia do empregador em dar suporte financeiro ao obreiro, concretiza o marco inicial do limbo trabalhista.

Portanto, trata-se de uma situação muito grave, pois no momento de maior fragilidade, que é na enfermidade, o trabalhador se vê abandonado e sem saídas. Os gastos, as contas, a família que muitas vezes depende do empregado, além das preocupações em conseguir tratar o problema de saúde, tudo isso é potencializado com a falta de recebimento dos valores pecuniários que tem direito.

### **3. PREVIDÊNCIA SOCIAL, CONTRATO DE TRABALHO E A HIERARQUIA DOS LAUDOS MÉDICOS PERANTE O LIMBO**

No que se refere ao limbo trabalhista previdenciário, é necessário trazer a compreensão sobre os aspectos ligados à Previdência Social, ao contrato de trabalho e a hierarquia dos laudos médicos.

A ideia de proteção social sustenta-se como recente e entrelaça todos nós a essa proteção (CASTRO e LAZZARI, 2020) advinda de três formas diferentes de solução de problema: beneficência entre pessoas; assistência pública; e previdência social. Sendo assim, a união dessas referidas soluções acabou resultando na seguridade social. Nesse sentido, MARTINS (2019) menciona que:

Em verdade, a Previdência Social é eficiente meio que serve o Estado Moderno na redistribuição da riqueza nacional, visando ao bem-estar do indivíduo e da coletividade, prestado, por intermédio, das aposentadorias, como forma de reciclagem da mão de obra e oferta de novos empregos. (MARTINS, 2019, p. 416)

Sobre o trabalho, afirma MARTINEZ (2021) ser a atividade humana que tem por objetivo a manutenção do trabalhador e de sua família, podendo ser prestado por conta própria ou alheia, bem como ser o trabalhador subordinado ou autônomo, eventual ou não. Por isso, o presente trabalho busca ressaltar que todas as formas de trabalho têm como objetivo principal a sobrevivência o empregado.

De forma ampla BEZERRA NETO (2014) indica que o contrato concretiza entre as partes contratantes uma segurança jurídica. Entretanto, essa segurança é quebrada no advento do limbo jurídico, pois o empregador recusa a disposição profissional do empregado.

Para estudar a caracterização do contrato de trabalho é preciso analisar a CLT com enfoque nos artigos 2º e 3º, e trazendo o que MARTINEZ (2021) acrescenta ao dizer que a relação de emprego é caracterizada pela junção de alguns elementos: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal, não eventual e subordinação.

Adentrando na causa suspensiva do contrato, MARTINEZ (2021) observa que todo negócio jurídico pode passar por períodos de inércia, em especial quando o empregado impedido ou incapaz tenha se comprometido a realizar serviços de forma pessoal e intransferível.

Por isso, quando ocorre a suspensão do contrato ainda se mantém o vínculo empregatício. Entretanto, as prestações de serviços são temporariamente encerradas, bem como a responsabilidade do pagamento do salário.

Ainda segundo MARTINEZ (2021), as hipóteses de suspensão do contrato são:

São exemplos de suspensão do contrato de trabalho: encargo público; afastamento do empregado por motivo de segurança nacional (depois de transcorridos noventa dias); mandato sindical; greve; suspensão disciplinar e suspensão para responder inquérito; **afastamento motivado por doença ou por invalidez previdenciária a partir do 16º dia**; licença-maternidade; períodos de “suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo” ou de “prisão preventiva”, quando o empregado for impronunciado ou absolvido; participação em curso ou programa de qualificação profissional; preservação da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar. (MARTINEZ, 2016, p. 977) (**grifei**)

Nesta lógica, BEZERRA NETO (2014) esclarece que quando o empregado retornar ao trabalho, este tem direito a realizar a mesma atividade de antes e o mesmo salário que recebia antes da suspensão.

Sobre o afastamento por incapacidade, também declara MARTINEZ (2021) que a relação entre empregado e empresa propicia ambiente para apreciação de acontecimentos suspensivos, pois sempre é possível que o trabalhador fique doente ou sofra um acidente, necessitando afastar-se do labor.

Para ocorrer o afastamento do obreiro é preciso que ele esteja comprovadamente inapto para continuar realizando as suas atividades laborativas, vejamos:

Na conformidade do que prevê o Manual de Perícias Médicas do INSS (2018), incapacidade laborativa “é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente”. No entanto, há situações que geram afastamento do trabalho sem que ocorra o diagnóstico de enfermidades: recordamos, para exemplificar, a determinação de que gestantes ficassem afastadas do trabalho durante o surto de gripe suína do ano de 2009. (CASTRO e LAZZARI, 2020, p. 1096)

É importante destacar novamente que o empregador estará responsável pelo afastamento até os quinze primeiros dias consecutivos. Após esse período o encargo passará

a ser do INSS, conforme assevera o artigo 60 § 3º da Lei 8.213/1991. Por isso, MARTINS (2019) aduz:

O início do direito do auxílio doença em relação ao empregado será contado a partir do 16º dia do afastamento da atividade. Assim pode-se dizer que o benefício é devido após o 16º dia do afastamento e não logo no 1º dia do afastamento do trabalhador. Se o segurado que estiver afastado por mais de 30 dias requerer o auxílio-doença, este será devido a contar da data da entrada do requerimento (§ 1º do art. 60 da Lei 8.213/91) (MARTINS, 2019, p. 476).

Dessa forma, o trabalhador quando está recebendo auxílio doença deve ser considerado em licença não remunerada pelo empregador a partir do décimo sexto dia contado da data do início da incapacidade (MARTINEZ, 2016), pois ocorre a suspensão do contrato de trabalho. O afastamento perdura até a cessação do benefício previdenciário (CASTRO e LAZZARI, 2020).

Conforme ensinamentos de MARTINS (2019), o auxílio doença deve ser um benefício previdenciário de curta duração e renovável a cada oportunidade em que o segurado dele necessite, já que é decorrente de uma incapacidade temporária. O auxílio doença tem como característica a proteção do segurado contra riscos sociais que o tornem inaptos ao trabalho temporariamente. Dessa forma, o sistema previdenciário fornece ao segurado o benefício por incapacidade até que consiga recuperar sua aptidão para o trabalho.

Segundo o estudo de SPOSATI (2013), a proteção social está agregada a ideia de seguridade social como uma junção de várias seguranças sociais que a própria sociedade assegura solidariamente aos seus membros.

Consoante o artigo 12 da lei 8.212/1991, os segurados obrigatórios são sempre pessoas físicas, quais sejam: os empregados; empregados domésticos, prestadores de serviços contínuo a pessoa ou a família; contribuintes individuais; trabalhadores avulsos; segurados especiais pessoa física.

Para CASTRO e LAZZARI (2020), os segurados obrigatórios são pessoas físicas que têm obrigação de contribuir compulsoriamente para a seguridade social. Estes contribuintes terão direito a benefícios, como aposentadorias, auxílios doença, pensões, salário-maternidade e salário-família. Também terão direito a serviços prestados pela previdência social, quais sejam: reabilitação profissional e serviço social.

Ainda sobre segurados obrigatórios é acrescentado por ALVES (2020) que:

Os segurados obrigatórios exercem atividade laboral com ou sem vínculo empregatício, remunerada, de forma efetiva ou eventual, podendo ser rural ou urbana, abrangida pelo Regime Geral da Previdência Social, com exceção do estagiário, que tem regulamentação própria à luz da Lei 11.788/2008. O art. 11 da Lei 8.213/1991 e o art.

9º do Decreto 3.048/1999 elencam os segurados obrigatórios. (ALVES, 2020, p. 27)

Os autores acima citados deixam claro a importância da contribuição compulsória para a previdência social, pois quando o trabalhador necessitar de amparo, terá, mas não é isso que vem ocorrendo nas situações de limbo trabalhista previdenciário.

Entrando na seara do benefício por incapacidade temporária, temos que o auxílio doença é regulamentado pelo artigo 59 da lei 8.213/1991. Portanto, esse tipo de benefício é ofertado ao segurado incapacitado para realizar as suas atividades habituais de trabalho por mais de quinze dias, devendo antes cumprir a exigência do período de carência previsto por lei.

Sobre o assunto, SOUZA (2019) destaca que a incapacidade é um fator gerador do auxílio doença e só o médico perito federal é quem poderá examinar e averiguar se o benefício será concedido ou não. Nesse sentido, ALVES (2020) também discorre que:

Esse benefício assegura o risco da incapacidade em decorrência de doenças, acidente do trabalho ou de qualquer natureza que deixe o empregado inapto ao trabalho ou a suas atividades habituais por mais de 15 dias consecutivos. (ALVES, 2020, p. 52).

Ainda elucida CASTRO e LAZZARI (2020) que o auxílio doença é concedido ao empregado que por motivos de enfermidade, acidente ou por prescrição médica, é temporariamente impedido de retornar ao trabalho. Por isso, é concedido de forma temporária e pré-estabelecida, podendo ser prorrogado nos casos em que a incapacidade permanecer.

Para que o auxílio doença seja concedido, além de tudo já exposto, é necessário a apresentação de exames e laudos médicos comprovando a enfermidade e, conseqüentemente, a incapacidade. CASTRO e LAZZARI (2020) expõem:

A concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por incapacidade permanente (antes chamada de invalidez) está sujeita, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por médico perito da Previdência Social, cabendo à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento (art. 75, § 2º, do Regulamento). Para tanto, “a empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio procederá ao exame médico (...). Caso a empresa não possua médico ou convênio médico, ficará a cargo do médico da previdência, sindicato ou de entidade pública o fornecimento do atestado. Os atestados médicos deverão obedecer a esta ordem estabelecida em lei para efeito de abono dos dias em que houve falta do empregado (En. 15 do TST)”. (CASTRO, e LAZZARI 2020, p.1101)

Diante do exposto é possível entender ser fundamental e obrigatória a perícia médica do perito federal do INSS para ocorrer ou não o deferimento do pedido ao benefício por incapacidade.

Para MENDANHA (2019), o perito médico federal tem alguns encargos exclusivos a sua profissão, como a emissão de pareceres conclusivos em relação à incapacidade laborativa do segurado; verificar, se necessário, a análise de procedência do benefício; a caracterização da invalidez e; a instrução de processos administrativos inerentes à concessão e revisão dos benefícios.

Ainda acrescenta ABREU (2016), afirmando que:

Em relação ao deferimento, este pode se dar por prazo determinado, ou seja, com a alta programada. b). O Decreto nº 5.844/2006, em seu art. 1º, §1º, explica que o médico perito, mediante avaliação, poderá estabelecer prazo provável de melhora do quadro clínico, ou de reabilitação, caracterizada como alta programada. Registra-se também que o §2º do art. 1º do Decreto nº 5.844/2006 compreende que, passado o período de tempo concedido, deve ser realizada nova perícia para se constatar a melhora, estagnação ou piora do estado de saúde do segurado. (ABREU, 2016, p.45)

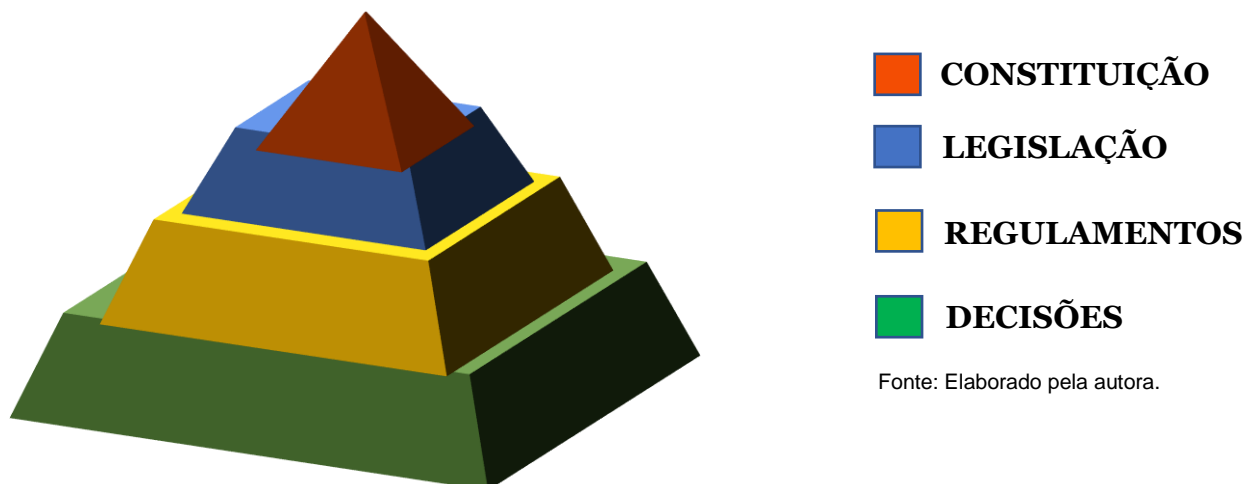
Perante o exposto, verifica-se que cabe ao perito do INSS conceder o benefício, bem como cessá-lo, a partir da análise feita sobre a capacidade laborativa. Já o médico do trabalho também não deixa de ter sua importância, pois, como destaca MENDANHA (2019), seu objetivo é contribuir para a realização de exames admissionais, periódicos e de demissão.

Entretanto, no comparativo hierárquico, o laudo do médico perito do INSS deve sempre se sobrepor ao laudo do médico do trabalho. Essa conclusão é obtida a partir da análise das regras vigentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Pegando como base a lei 605/1949, artigo 6º, parágrafo 2º, a súmula 15 do TST e a Lei n. 11.907/2009, em seu artigo 30, parágrafo 3º, verifica-se que a superioridade hierárquica do laudo do médico perito federal continua prevalecendo em relação ao médico do trabalho, apesar da existência da NR-7 que afirma ser o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) responsável por definir a aptidão ou inaptidão do trabalhador, pois as leis supracitadas são federais, devendo prevalecer sobre a Norma Regulamentadora, conforme é possível visualizar na representação gráfica da Pirâmide de Kelsen<sup>106</sup> abaixo:

---

<sup>106</sup> Trata-se do sistema de escalonamento de normas jurídicas, elaborado há mais de um século pelo jurista e filósofo austríaco Hans Kelsen. A teoria promove um esquema de hierarquia entre as diversas espécies de normas jurídicas, escalonando-as de maneira a retratá-las como superiores e inferiores entre si. Serve para



Portanto, com o sistema de escalonamento das normas jurídicas, deve prevalecer a decisão constante no laudo do médico perito do INSS, seguindo o asseverado na norma vigente de que a hierarquia entre os atestados médicos segue a subsequente ordem: 1º laudo do médico perito federal; 2º laudo do médico do trabalho da empresa; 3º laudo do médico assistente da rede pública; e 4º laudo do médico particular do empregado. Desta forma, ABREU (2016) afirma:

Em conformidade com a Resolução CFM nº 1.851/2008, pode-se fazer uma análise da seguinte maneira: a função do médico particular, da empresa ou médico da rede pública de saúde (chamados de médicos assistentes) é acompanhar o cidadão e trabalhar para sanar a incapacidade. Conforme as visitas ocorrerem lhes são gerados atestados médicos. (ABREU, 2016, p.49)

Assim sendo, observa-se a grande responsabilidade do médico do trabalho, pois, mesmo dependendo da confirmação do médico perito do INSS, o seu laudo ajuda a designar a maioria dos resultados dos pedidos de benefícios por incapacidade.

Em síntese, a análise objetiva sobre a hierarquia dos laudos é a de que o laudo do perito federal prevalece sempre em relação aos demais, então o empregador não pode se abster das suas responsabilidades mesmo que o empregado continue doente perante diagnóstico do médico do particular ou do trabalho.

---

solucionar conflitos que surgirem entre duas ou mais normas em hierarquias diferentes tratando sobre o mesmo assunto, entretanto, de formas diversas. Bem como dar validação as normas para sabermos com for inconstitucional ou não.

#### 4. AGRAVAMENTO DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

No ano de 2020 o mundo passou a ser assombrando com a COVID-19, doença que causou declaração de pandemia global pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Desde então foram mais de 272 milhões de infectados e aproximadamente 5,3 milhões de mortos, segundo a plataforma Our World in Data<sup>107</sup>.

O início da pandemia foi bastante turbulento, não havia vacina para a nova doença e ainda eram poucas as informações concretas sobre como evitar a sua transmissão. Por isso, deu-se início à fortes medidas de *lockdown*<sup>108</sup>.

No Brasil não foi diferente, pessoas foram obrigadas a manterem seus comércios fechados e trabalhadores que exerciam funções consideradas não essenciais foram forçados a ficarem em casa com o intuito de diminuir a curva ascendente de contaminação para não superlotar hospitais.

Com o *lockdown* a economia imediatamente passou a sofrer danos que atingiram diretamente as relações entre empregado e empregador. Muitas empresas passaram a não ter mais condições de bancar que seus empregados se mantivessem em casa sem efetivamente exercer suas funções laborativas. É verdade que houve um movimento de adaptação para o teletrabalho<sup>109</sup>, mas nem todas as atividades são possíveis de se exercer em home office. Por isso, empreendedores necessitaram fechar os seus negócios não adaptáveis ou diminuir o contingente de empregados.

O governo, na tentativa de apresentar soluções às empresas que enfrentavam muitas dificuldades de manutenção em razão da diminuição drástica da circulação de pessoas e o conseqüente consumo delas, acabou implantando a Medida Provisória nº 936/2020<sup>110</sup>, tendo-a como principal alternativa para enfrentar o cenário de crise econômica com a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho a fim de desonerar as empresas do pagamento de salários.

Na realidade apresentada pela pandemia os trabalhadores não deixaram de sofrer com problemas de saúde que provocassem a necessidade de afastamento das atividades laborais. E é claro que naquela altura o INSS também estava sofrendo conseqüências

---

<sup>107</sup> <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer>

<sup>108</sup> Tem o significado de “confinamento”.

<sup>109</sup> Nova forma de trabalho popularizada e normalizada pela pandemia da COVID-19 como uma maneira de adaptação ao novo normal imposto pela necessidade de confinamento das pessoas em suas próprias residências.

<sup>110</sup> Transformada na Lei 14.020/2020 com maior detalhamento e acréscimos como o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e trata das normas para o pagamento do Benefício Emergencial.



advindas do surto de COVID-19. Seus servidores também necessitaram aderir ao *lockdown* para a própria proteção, causando uma avalanche de atrasos no andamento dos pedidos administrativos.

A impossibilidade inicial de realizar perícias provocou uma enorme fila de espera para quem deu entrada em pedidos de auxílio doença. Essa situação provocou uma enormidade de casos de limbo previdenciário advindos da pandemia, pois vários trabalhadores tiveram que esperar meses ou mais de um ano para conseguirem passar por perícia médica. Nesse intervalo os beneficiários ficaram sem receber qualquer valor pecuniário, sem dinheiro para manter suas famílias e pagar suas contas mensais.

É claro que todos que posteriormente foram submetidos à perícia e tiveram seus pedidos aprovados passaram a fazer jus receber o retroativo de todo o período de limbo. Mas vale salientar que também ocorreram situações em que após a longa espera os peritos federais tiveram entendimento divergente dos laudos apresentados pelos empregados, acabando por impulsionar trabalhadores a um limbo ainda mais desgastante por conta do acréscimo do longo período de espera até ocorrer a perícia de entrada.

Nota-se, portanto, que a pandemia gerou agravamento na situação do limbo, pois qualquer novo pedido de benefício por incapacidade vem tendo espera mais prolongada do que o que era comum e, para quem enfrenta o cenário de ficar sem receber salário até que resolva o imbróglio com o INSS, os danos são muito altos.

O princípio da dignidade da pessoa humana, asseverado pela Constituição Federal brasileira, deve ser norteado para o caso em tela. Por isso, a jurisprudência trabalhista vem atuando da seguinte forma:

Ementa: Limbo jurídico. Empregado considerado apto pelo INSS e inapto pelo médico da empresa. Não recebimento de salário ou do benefício previdenciário. Dignidade da pessoa humana. Art. 1º, III e IV C/C art. 170 da Constituição Federal. Dano moral. Culpa da reclamada. Comprovação. No caso dos autos, o reclamante, após receber alta médica previdenciária, foi considerado inapto para o trabalho pelo médico da reclamada, ficando impedido pela demandada de retomar suas atividades laborativas. Inicialmente, a teor do disposto no art. 170 do Decreto 3.048/99, prevalece a perícia médica realizada pelo INSS, que conclui pela aptidão do trabalhador, ainda que esta conclusão seja discrepante do diagnóstico emitido pelo médico do trabalho da reclamada. O ato ilícito e a culpa da reclamada ensejadores do dano moral decorrem do impedimento do trabalhador de retornar ao labor, sob a falsa premissa de enriquecimento sem causa do obreiro, deixando-o à míngua, no limbo jurídico previdenciário trabalhista, sem receber o auxílio-doença ou os salários. Ocorrência, na espécie, de vilipêndio aos princípios basilares da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF)” (TRT da 3ª Região. Processo: 0001670- 17.2013.5.03.0129 RO. Data de Publicação: 07.11.2014. Órgão Julgador: 8.ª Turma. Rel. Convocada Olívia

Figueiredo Pinto Coelho. Revisor: Convocado  
Paulo Maurício R. Pires).

Assim sendo, para proteger a dignidade humana, vem a jurisprudência decidindo pelo cumprimento do pagamento salarial por parte do empregador para que não haja prejuízo no sustento do empregado, já que a discussão burocrática entre o empregador e o INSS não deveria relacionar-se diretamente com o empregado, além de que a hierarquia dos laudos médicos impõe de volta a empresa a responsabilidade salarial.

## **5. DANOS E INSEGURANÇA JURÍDICA**

Analisando mais a fundo percebe-se que o empregado é a parte mais frágil e prejudicada quando a situação de limbo é iniciada. Como aduz XAVIER (2017, p. 58) a impossibilidade de desenvolver suas atividades habituais e não receber benefício previdenciário nem salário, caracteriza o limbo. Sendo evidente que ficar qualquer período sem renda é devastador para todo trabalhador.

Na mesma linha, VALENTE (2017, p.362) apoia que a não providência de pagamentos advinda da divergência entre os laudos médicos dá início a uma árdua luta do empregado para receber seus proventos.

Não obstante, a doutrina vem levantando discussão sobre o grande problema da ausência de regulamentação sobre o limbo trabalhista previdenciário. Essa lacuna jurídica no ordenamento vem trazendo insegurança por não ter uma regra destinada a solucionar o problema e pacificar o tema. Dessa forma, XAVIER (2017, p.58-60) aponta sobre a questão:

Essa situação é resultado da lacuna jurídica entre os dois sistemas normativos e do isolamento institucional, constituindo fonte de sofrimento a que está submetido o cidadão trabalhador no Brasil [...] Além da incongruência nas perícias, existe também o hiato entre os sistemas normativos previdenciário e trabalhista, que não contemplam solução eficaz para o problema.

Como já explanado anteriormente sobre o seu conceito, o limbo jurídico previdenciário trabalhista pode ser descrito como o conflito de conclusões alcançadas pelo perito médico previdenciário e pelo médico do trabalho sobre a capacidade/aptidão laboral do indivíduo, qualificado pela resistência do empregador à pretensão do obreiro em retornar ao trabalho, de maneira que permanece o empregado sem receber qualquer provento previdenciário ou trabalhista, agravado pela ausência de uma legislação específica no ordenamento jurídico para ditar como o problema do limbo previdenciário deve ser resolvido.

O fato é que não é apenas o empregado que sofre danos, o limbo também é destrutivo ao empregado. Veja bem, vão analisar três situações possíveis de serem utilizadas pelo empregador.

Primeiramente, se o empregado resolve ser omissivo e deixar que o trabalhador tentando resolver o problema sozinho, o que ocorrerá é que muito provavelmente a empresa será condenada em eventual processo jurídico.

A segunda possibilidade é que o empregador tente realocar o empregado em função laboral leve para não correr o risco de agravar o problema de saúde até que consiga reverter a decisão do INSS, seja em processo administrativo ou judicial. Ocorre que na prática também há arrisco de que a empresa seja acusada de discriminação e assédio moral por reintegrar o trabalhador em função mais leve, podendo ser alegado rebaixamento discriminatório. Sendo mais uma chance real de prejuízos com indenização e custas processuais.

O terceiro cenário é a empresa possibilitar ao empregado uma licença remunerada até conseguir o reestabelecimento do auxílio por incapacidade. Esta alternativa tem probabilidade pequena de ocorrer, visto que os recursos administrativos contra decisão do INSS geralmente demoram anos para alcançarem uma conclusão e as demandas judiciais não têm garantias se serão solucionadas com agilidade.

É óbvio que pequenas empresas não poderiam ter condições de bancar por tanto tempo uma licença remunerada sem ter qualquer objetivo de qualificação. Já grandes empresas como multinacionais até poderiam ter caixa para essa demanda, mas a longo prazo a proporção de empregados em limbo provavelmente traria prejuízos que obrigariam empresas desse porte a diminuir o contingente de funcionários para aliviar a folha salarial, provocando desemprego.

É notório que em todas as três situações acima o empregador enfrentará algum tipo de prejuízo financeiro, mesmo que o empregado de fato continue incapacitado, já que até assim vai ser preciso aguardar decisão administrativa ou judicial contra o INSS.

Mesmo assim, o empregado deve sempre ser regido pelo Princípio da Proteção ao Trabalhador (princípio baluarte do Direito do Trabalho), que assevera SUSSEKIND (2014, p. 38) resultar das normas imperativas e, portanto, de ordem pública que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. É um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto este supõe a igualdade das partes, o Direito do Trabalho pressupõe uma situação de desigualdade que ele tende a corrigir com outras desigualdades. Desse modo, o

empregado sempre é visto como a parte hipossuficiente que necessita ser protegida em primeiro lugar.

E por fim, é importante frisar que a insegurança jurídica advinda da lacuna legal sobre o limbo também prejudica o judiciário, dado que o aumento dos conflitos provoca a superlotação da demanda judicial, tornando mais lento o progresso dos processos.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É incontestável o quanto é importante estudar e debater sobre o limbo previdenciário, pois como já foi demonstrado no decorrer do presente trabalho, os danos a relação de emprego são gravíssimos.

O limbo se apresenta como um desentendimento médico entre as alçadas previdenciárias e trabalhistas, prejudicando de modo direto o lado hipossuficiente do conflito, o empregado.

Os infortúnios ao trabalhador não são apenas financeiros, também podem atuar na saúde mental, no agravamento da incapacidade laborativa por não deter de estabilidade financeira para continuar investindo na recuperação, além dos casos em que o empregado é arrimo de família e passa a não ter nem mais condições de honrar com seus gastos básicos mensais.

Por outro lado, foi apresentado que o empregador também sofre com a falta de direcionamento jurídico concreto e objetivo sobre questões de limbo. Isso faz com que empresas sejam quase sempre lançadas a situações de insegurança sobre o modo de proceder e acabem tendo prejuízos elevados na justiça.

Mesmo com os severos danos causados pelo limbo jurídico, ainda são poucas as discussões atuais sobre a temática. Isto precisa ser modificado, visto que trazer maior visibilidade para o debate é fundamental para solucionar o problema.

Como apresentado, diante da falta de norma específica, a jurisprudência passa a se dispor como o caminho mais importante para pacificar os conflitos advindos do limbo previdenciário. Portanto, está exercendo o papel de legislador enquanto a ausência de lei perdura e, a partir da jurisprudência dominante, observamos que a responsabilidade pela remuneração do trabalhador está sendo voltada para o empregador.

Após aprofundamento sobre o conceito de limbo, os efeitos no contrato de trabalho em relação a previdência, a discussão sobre a hierarquia dos laudos médicos, os apontamentos para o início do limbo com a divergência médica, o agravamento com o advento da COVID-19 e os danos causados principalmente ao empregado, nos faz ver como

é necessário apontar o problema e debater visões, mas, primordialmente, pacificar a jurisprudência e alcançar uma regulamentação legal específica para a sociedade sobre o limbo trabalhista previdenciário.

## REFERÊNCIAS

ABREU, L. M. **A Divergência dos Laudos Médicos e a Responsabilidade Indenizatória no âmbito da Previdência Social: O Limbo Previdenciário Trabalhista.** 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9209/1/21231145.pdf> Acesso em: 15.09.2022.

ALVES, H. G. **Guia Prático dos Benefícios Previdenciários: de acordo com a Reforma Previdenciária-EC 103/2019.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

BEZERRA NETO, E. A. **A Responsabilidade do Empregador nos Casos de Limbo Jurídico Trabalhista Decorrente de Acidente de Trabalho.** 2014. Disponível em: [http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014\\_tcc\\_eabezerraneto.pdf](http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014_tcc_eabezerraneto.pdf) Acesso em 09.09.2022.

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 09.09.2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto lei nº 5.452, de 1º de maio de 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 09.09.2022.

BRASIL. **Organização da Seguridade Social: Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm) Acesso em 09.09.2022.

BRASIL. Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949. **Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos.** Rio de Janeiro, 05 de janeiro de 1949. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm). Acesso em: 10.09.2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Lei da Previdência Social.** Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10.11.2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 07 - **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 15.** Atestado médico. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-15](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-15)>. Acesso em: 10.11.2021.

CASTRO, C. A. P; LAZZARI, J. B. **Manual de Direito Previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2020.

FLAUZINO, N. R. S. **Limbo Trabalhista-Previdenciário: Direitos e Garantias dos Trabalhadores que recebem alta do INSS e são recusados pelo empregador**. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-174/limbo-trabalhista-previdenciario-direitos-e-garantias-dos-trabalhadores-que-recebem-alta-do-inss-e-sao-recusados-pelo-empregador-2/>> Acesso em: 15.09.2022.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12<sup>a</sup>. ed. Saraiva Jur, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social: custeio da seguridade social, benefício, acidente de trabalho, assistência social, saúde**. 38<sup>a</sup>. ed. Saraiva Jur, 2019.

MENDANHA, M. **Limbo Previdenciário Trabalhista: Causas, consequências, e soluções à luz da jurisprudência comentada**. 1<sup>a</sup>. ed. São Paulo: J. H. Mizuno, 2019. OUR WORLD IN DATA. Plataforma disponível em: <<https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer>>. Acesso em: 14.09.2022.

PANCOTTI, Luís Gustavo Boiam; PANCOTTI, Heloísa Helena Silva. **O limbo previdenciário e a necessidade de descolar a responsabilidade protetiva ao Estado**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Lisboa, Ano 5, v. 5, p.1187-1214, 2019, ISSN 2183-539X.

PARDO, Fabiano de Oliveira. **Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença**. 1<sup>a</sup>. ed. LTr, 2018.

SOUZA, M. C. **O Instituto do Auxílio-Doença Previdenciário e suas particularidades**. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/o-instituto-do-auxilio-doenca-previdenciario-e-suas-particularidades-2/> Acesso em: 15.09.2022.

SPOSATI, A. **Proteção Social e Seguridade Social no Brasil: Pautas para o Trabalho do Assistente Social**. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n116/05.pdf>> Acesso em 09.09.2022.

SUSSEKIND, ARNANDLO. **Curso de Direito do Trabalho**, 2<sup>a</sup> edição. Rio de Janeiro: Renovar. 2004. (p.38)

VALENTE, R. X. **Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: Análise Socioeconômica do ato administrativo da previdência social face ao poder diretivo do empregador**. 2017.

XAVIER, Sílvia Maria Maia. **A cooperação interinstitucional como estratégia de administração da justiça diante dos obstáculos ao acesso à justiça decorrentes da fragmentação da repartição de competência em matéria previdenciário-trabalhista entre ramos distintos do poder judiciário**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

## O BANCO DE HORAS PACTUADO POR MEIO DE ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO: UMA VIOLAÇÃO FRONTAL AO TEXTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO E A TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL

### *THE BANK OF HOURS AGREED UPON THROUGH AN INDIVIDUAL LABOR AGREEMENT: A FRONTAL VIOLATION OF THE BRAZILIAN CONSTITUTIONAL TEXT AND INTERNATIONAL TREATIES AND CONVENTIONS RATIFIED BY BRAZIL*

Danilo Eduardo Querido<sup>111</sup>

#### RESUMO

O objetivo geral do presente estudo é investigar se o banco de horas pactuado por acordo individual viola a Constituição brasileira, o princípio constitucional da vedação do retrocesso ou tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil. De início, a investigação traçou uma breve análise acerca da figura do banco de horas no ordenamento jurídico pátrio. Na sequência, cuidou de verificar se a negociação coletiva constitui um mecanismo constitucional obrigatório para a implementação do banco de horas no Brasil. Mais a frente, examinou o princípio constitucional da vedação do retrocesso e os documentos internacionais ratificados pelo Estado brasileiro. Concluiu-se, em arremate, que o banco de horas pactuado por acordo individual é manifestamente inconstitucional, porque ofende frontalmente o art. 7º, XIII da Lei Maior e viola o princípio constitucional da proibição do retrocesso. Na mesma esteira, o instituto se mostrou incompatível com direitos humanos listados em tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro.

**Palavras-chave:** Banco de horas. Acordo individual. Reforma trabalhista. Controle de constitucionalidade e convencionalidade. Princípio da vedação do retrocesso social.

#### ABSTRACT

The general objective of this study is to investigate whether the bank of hours agreed upon by individual agreement violates the Brazilian Constitution, the constitutional principle of the prohibition of retrogression, or international treaties and conventions ratified by Brazil. At first, the research traced a brief analysis of the bank of hours in the Brazilian legal system. Next, it checked whether collective bargaining is a constitutionally required mechanism for implementing a bank of hours in Brazil. Further on, it examined the constitutional principle of the prohibition of retrogression and the international documents ratified by the Brazilian State. The conclusion was that the bank of hours agreed upon by individual agreement is manifestly unconstitutional, because it offends art. 7, XIII of the Constitution and violates the constitutional principle of the prohibition of retrogression. In the same vein, the institute

---

<sup>111</sup> Advogado. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Pós-Graduando em Advocacia Cível pela Fundação da Escola Superior do Ministério Público. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da Associação dos Advogados de Ribeirão Preto – AARP, Membro da Comissão Especial da Advocacia Trabalhista da OAB/SP. E-mail: adv.querido@outlook.com

proved incompatible with human rights listed in international treaties and conventions ratified by the Brazilian State

**Keywords:** Hour bank. Individual agreement. Labor reform. Control of constitutionality and conventionality. Principle of the prohibition of social regression.

## INTRODUÇÃO

O presente estudo debruça-se sobre o instituto do banco de horas pactuado por acordo individual, inserido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, que incluiu o § 5º no art. 59 da CLT, e tem a finalidade de analisar se essa figura jurídica confronta com a Constituição da República de 1988, com o princípio da proibição do retrocesso ou com tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

Preambularmente, útil esclarecer que para a melhor compreensão e delimitação do objeto desta investigação, faz-se certa distinção doutrinária para o fim de considerar o “banco de horas” como espécie do gênero jurídico “compensação de horários”. O banco de horas, nesse aspecto, permite a compensação do tempo trabalhado por prazo sempre superior a um mês.

O instituto do banco de horas pactuado por acordo individual, que configura objeto deste estudo flexibiliza, de forma generalista, a negociação da força de trabalho da classe operária, em clara mercantilização do próprio instituto laboral. Essa possibilidade de negociação banalizada ganha especial espanto por ser intentada de forma individual, ou seja, sem participação do sindicato, ente coletivo eleito pelo constituinte originário brasileiro para conduzir as principais transações entre empregador e empregados.

Essa pactuação, entre empregador e empregado, sobre limite de jornada, se mostra como verdadeira tentativa de “civilizar” o ramo do direito laboral, tratando, assim, duas partes com forças complementemente díspares, de forma igual, equivalência que é antítese a própria ciência do direito do trabalho.

Nesse cenário, sendo a negociação coletiva um direito social constitucionalmente consagrado pelo art. 7º, XIII da Carta Maior brasileira, a trivialização do limite de jornada imposta pelo banco de horas pactuado por acordo individual faz surgir verdadeira indagação acerca da possível inconstitucionalidade desta figura jurídica, inclusive por sua incompatibilidade com o princípio da vedação do retrocesso, e sua violação a convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro. Eis a delimitação desta investigação.



## 1 BREVE ANÁLISE DO INSTITUTO DO BANCO DE HORAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O instituto do banco de horas constitui uma figura notadamente recente no ordenamento jurídico brasileiro. Denota-se que a redação original da CLT, datada de 1º de maio de 1943, embrionariamente previa apenas o mecanismo da compensação semanal de horas trabalhadas, o que, ainda, só era possível mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Com o advento da Constituição Cidadã de 1988, a limitação da jornada de trabalho ganhou status de direito social fundamental. A redação do art. 7º, XIII da Pedra Fundamental consignou ser facultada, entretanto, a compensação de horários e a redução da jornada, mediante a realização de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Note-se, portanto, que a Constituição apenas validou expressamente o que já estava previsto no plano da CLT, não tratando de qualquer compensação de horas laboradas além da semana correspondente a prestação do serviço.

Uma década após, em 1988, o instituto do banco de horas efetivamente passou a compor o ordenamento jurídico brasileiro, porquanto previsto no art. 6º da Lei n. 9.601/98, que modificou a redação do então art. 59 da CLT. O dispositivo estipulava que o excesso de horas laboradas em um dia poderia ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira a não exceder, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, respeitando-se, do mesmo modo, o limite máximo de dez horas diárias.

Note-se, a Lei n. 9.601/98 não utilizou expressamente o termo “banco de horas”, entretanto, na prática, implementou o instituto no ordenamento jurídico brasileiro. É que, a partir da mencionada norma jurídica, possibilitou-se uma espécie de “armazenamento fictício de horas laboradas” – de onde advém, portanto, o termo “banco” -, que poderiam ser compensadas (satisfeitas) dentro do lapso temporal de cento e vinte dias, no momento que o empregador entender pertinente. A Lei n. 9.601/98, observando o mandamento constitucional, também consignava ser condição *sine qua non* para a instalação do banco de horas a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Nesse aspecto, a compreensão do surgimento da figura do banco de horas no Brasil demanda, de certa forma, uma breve visitação ao cenário histórico-político do país na década de noventa. Naquela época, uma crescente política neoliberal fora intentada pelo governo Collor com o intuito de superar a grave recessão econômica então vigente. Para tanto, o país optou por privilegiar a abertura econômica e a privatização, com o suposto

objetivo de incentivar a competitividade (CANO; SILVA, 2010). O setor automotivo, por sua vez, não estava preparado para investir em tecnologia e, com isso, competir com o mercado internacional, razão pelas quais muitas empresas daquela seara enceraram suas atividades e, por conseguinte, demitiram centenas de trabalhadores.

A crise financeira avançava no cenário nacional, o que dentre outros fatos, deu azo à rodada denominada “acordo das montadoras”, onde grandes empresas do setor automotivo ofertaram investir em produção e tecnologia em troca de isenção de impostos e, especialmente, de flexibilização de direitos trabalhistas por parte do então governo (VIANINI, 2018). E assim foi feito.

Nesse contexto, portanto, a figura jurídica do banco de horas germinou no Brasil como verdadeiro “acórdão”, firmado entre o capital e o governo, sem uma substancial escuta da classe trabalhadora. Trata-se, nesse prisma, de mecanismo destinado a preservar, em última análise, os interesses do empregador, que pode economizar os recursos que seriam destinados ao pagamento de eventuais horas extras e, ainda, nas hipóteses de baixa produtividade, possibilitou a concessão de folgas aos empregados, computando o respectivo tempo inoperante para ser exigido ulteriormente do trabalhador.

Pouco tempo após, em 24 de agosto de 2001, o recém-criado instituto do banco de horas foi alterado pelo então governo FHC, por meio da Medida Provisória n. 2.164-41/2001, que alargou o prazo de compensação das horas laboradas para o máximo de um ano. A Medida Provisória, contudo, ao menos seguiu a toada das normas jurídicas anteriores, mantendo a obrigatoriedade de acordo ou convenção coletiva de trabalho para implementação do mencionado banco. Desse modo, o ordenamento jurídico brasileiro passou a comportar, no que toca ao gênero “compensação de horários”, duas espécies: o “regime compensatório clássico”, onde as horas trabalhadas eram compensadas dentro da mesma semana, nos termos da previsão original da CLT; e o “banco de horas” propriamente dito, onde as horas trabalhadas poderiam ser compensadas dentro do lapso de até um ano.

Nas duas décadas seguintes, o uso reiterado do regime compensatório clássico pacificou o entendimento jurisprudencial trabalhista de que esse mecanismo poderia dar-se por meio de pactuação bilateral escrita, desde que não houvesse norma coletiva em sentido contrário, o que foi concretizado por meio da Súmula n. 85 do TST, datada de 03 de junho de 2016. Destaca-se, de todo modo, que a dispensa da negociação coletiva para a implementação do regime compensatório clássico, que, então, deixou de ser aquele onde as horas trabalhadas eram compensadas na mesma semana, para serem, assim, compensadas dentro do mesmo mês, sofreu severas críticas de parte da doutrina brasileira, que sustentava a inconstitucionalidade do ato, por ofensa ao art. 7º, XIII da Constituição da República. Mas

as críticas não foram capazes de afetar o entendimento jurisprudencial, que consolidou a matéria. Vale esclarecer, de todo modo, que o presente estudo se debruça especialmente sobre a figura do banco de horas propriamente dito (e não sobre o regime compensatório clássico), onde a compensação é sempre pelo prazo superior ao período de um mês.

Destarte, a espécie jurídica do instituto banco de horas, objeto da presente pesquisa, permaneceu sem qualquer alteração legislativa pelo período de dezesseis anos. Em 11 de novembro de 2017, contudo, adveio da Lei n. 13.467/2017, denominada “reforma trabalhista”, que modificou mais de uma centena de dispositivos da CLT, dentre os quais o seu art. 59, que trata da matéria. A famigerada “reforma” passou a autorizar a instituição do banco de horas mediante simples acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (art. 59, § 5º da CLT). Trata-se do primeiro momento em que o legislador brasileiro, em incontroversa colisão frontal com o mandamento esculpido no art. 7º, XIII da Constituição da República, retirou a obrigatoriedade de acordo e convenção coletiva de trabalho para a implementação do regime de banco de horas, afastando, assim, a atuação e representação da classe trabalhadora pelo órgão do sindicato.

A Lei n. 13.467/2017, também estabeleceu que o atual regime compensatório clássico, onde as horas laboradas são compensadas dentro do mesmo mês da prestação do serviço, pode dar-se até mesmo por meio de acordo individual tácito (art. 59, § 6º da CLT). Até então, a compensação mensal exigia que o acordo individual fosse escrito, garantindo, assim, maior segurança jurídica ao trabalhador. Essa redação se mantém até os dias atuais.

O regresso ao cenário histórico-político nacional, uma vez mais, auxilia na compreensão da motivação da alteração legislativa em apreço. Sem maiores digressões, é forçoso concluir que a Lei n. 13.467/2017 não respeitou o patamar civilizatório mínimo fixado na Constituição, ao contrário, fez surgir um parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do direito laboral nacional, privilegiando o poder econômico em detrimento ao valor social do trabalho (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017).

O modelo de banco de horas instado por acordo individual inserido pela Lei n. 13.467/2017 também ignorou a participação democrática, deixando de lado o debate social, especialmente com representantes dos trabalhadores, o que fere o compromisso internacional assumido pelo Brasil, na Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho. Essa inobservância, por si só, impôs vício insanável de inconstitucionalidade à “reforma” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017). Tem-se, portanto, que o instituto do banco de horas foi instalado – e atualizado – no ordenamento jurídico brasileiro

por meio de um percurso legislativo indecoroso, apartado dos interesses da classe trabalhadora.

## **2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MECANISMO CONSTITUCIONAL OBRIGATÓRIO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS NO BRASIL**

A fim de compreender melhor o objeto da presente pesquisa, se faz necessário distinguir o mecanismo do “regime compensatório clássico” e o “banco de horas”, espécies do gênero regime de compensação de horários. O regime clássico, “é aquele que ocorre dentro do mês trabalhado, agregando-se horas suplementares em um ou mais dias, em determinada(s) semana(s), e se realizando a compensação, pela redução de jornada, em outro(s) dia(s) ou semana(s)”. (DELGADO, M.; DELGADO, G., op. cit., p. 127). Esse regime foi acampado pela jurisprudência laboral brasileira, sendo sedimentado pela Súmula 85 do TST. O segundo, regime de banco de horas propriamente dito, ponto sobre o qual se debruça o presente estudo, pode ser conceituado como “instituto jurídico de compensação de horários, porém, estruturado em prazo muito superior ao mês” (Ibid, p. 129). Passa-se, portanto, a investigação.

Cabe verificar, assim, se o constituinte originário de 1988 impôs a negociação coletiva como um mecanismo obrigatório para a implementação do regime de banco de horas. Ao tratar do tema, a redação do art. 7º, XIII da Constituição da República foi enfática ao dispor que a compensação de horários e a redução da jornada só podem ocorrer mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Em outras palavras, o constituinte originário assegurou, como requisito *sine qua non*, a negociação coletiva para a implementação do banco de horas.

O texto do art. 7º, XIII da Constituição da República exprime, ao mesmo tempo, dois claros desígnios, com aplicabilidade imediata: um direito para o trabalhador e uma garantia para o sindicato. Na hipótese de eventual negociação que disponha sobre a compensação de jornada por meio de instalação de banco de horas, é direito do trabalhador ser representado (e não assistido) por sua entidade sindical. Doutra banda, no mesmo caso, há evidente garantia – e até mesmo incumbência – destinada ao sindicato, assegurando a sua legitimidade e necessária atuação na negociação, que deve ser, indiscutivelmente, coletiva.

Note-se que a interpretação sistemático-teleológica da própria Constituição da República demonstra que o constituinte originário se preocupou em conferir ao sindicato legitimidade para defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da respectiva categoria, consignando, ainda, ser obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º da CF). O zelo constitucional se justifica na medida em que o tema

remete ao tronco embrionário do direito do trabalho, a limitação da jornada de trabalho, que ganhou status de direito fundamental social.

No mesmo sentido, a teoria piramidal ensina que uma norma de hierarquia inferior não pode afrontar outra de hierarquia superior. No caso em estudo, o art. 59, § 5º da CLT, que tem status de lei ordinária nacional, obviamente não tem o condão de afastar o art. 7º, XIII da CF, que ocupa o cume do ordenamento jurídico brasileiro.

Ademais, ainda no plano da própria CLT, é importante observar que a mesma legislação que passou a prever a implementação do banco de horas por meio de acordo individual, entre empregador e empregado, também inseriu o art. 611-A na CLT, que cuida de supostas hipóteses em que os instrumentos coletivos (convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho) têm prevalência sobre a própria lei. O inciso II do mencionado dispositivo lista o banco de horas em seu rol. Desta forma, qualquer espécie de regra hermenêutica utilizada pelo intérprete leva à mesma conclusão, qual seja, que a regra constitucional só pode ser excepcionada pela via da negociação coletiva, a qual, por sua vez, terá prevalência sobre a lei comum e, por conseguinte, sobre eventual acordo individual. O contrário, todavia, não é possível. O acordo individual jamais terá o condão de se sobrepor sobre a lei, sobre o instrumento coletivo e, em última análise, sobre a própria Lei Maior, salvo se, em atenção ao princípio da norma mais favorável, for mais vantajoso ao trabalhador.

A malfadada Lei n. 13.467/17 também inseriu o art. 611-B na CLT, dispondo ser objeto ilícito de qualquer instrumento coletivo (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho) norma que a suprima ou reduza direitos listados naquele rol, dentre os quais consta o direito a remuneração diferenciada para o serviço extraordinário (hora extra). Logo, se assim é com os instrumentos coletivos, com ainda mais razão deve ser com acordos individuais, tornando incompatível o direito ao adicional de horas extras, que é um direito constitucional, com a figura do banco de horas. É que no regime de banco de horas, o trabalho executado pelo período de uma hora, em sobrejornada, assegurará ao obreiro o direito de descanso pelo tempo correspondente a apenas uma hora de folga, ou seja, sem o devido adicional obrigatório, o que viola não apenas o art. 611-B, XX da CLT, mas também a raiz do direito fundamental estampado no art. 7º, XVI da Lei Maior.

É seguro, desta forma, afirmar que o banco de horas, além de não trazer qualquer benefício ao polo trabalhador, atua como verdadeiro obstáculo ao gozo do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, prejudicando a correta remuneração do serviço extraordinário, no percentual e forma previstos constitucionalmente (MAIOR; SEVERO, 2017). Cabe ir além. Ainda que se estivesse diante de um contrato de natureza

comum, regrado pelas regras do direito comum, seria impossível sustentar a validade de acordo entre as partes derrogar, ignorar, contrariar dispositivo constitucional, especialmente para o efeito de suprimir direito social fundamental (Ibid, 2017).

É evidente, portanto, que “a flexibilização trabalhista autorizada pela Constituição, em especial no art. 7º, XIII, tem de ser realizada mediante os instrumentos coletivos negociados” (DELGADO, M., 2018, p. 1.056). Dessa forma, a negociação bilateral trabalhista levada a efeito com o objetivo de implementar o banco de horas, ainda que prevista na CLT, não deverá ser reconhecida como norma jurídica trabalhista válida, porque colide frontalmente com a Constituição da República e a própria razão de ser histórica do Direito do Trabalho (MAIOR; SEVERO, 2017, loc. cit.).

### **3 O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO E TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADOS PELO BRASIL COMO OBSTÁCULOS INTRANSPONÍVEIS À RESTRIÇÃO DE DIREITO FUNDAMENTAL DE SOCIAL**

No âmbito do Estado social brasileiro o princípio constitucional da vedação do retrocesso e os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil constituem obstáculos impeditivos à implementação do banco de horas por meio de acordo individual? A indagação se faz indispensável, sobretudo em razão da indiscutível matriz civilizatória imposta pela Constituição Cidadã de 1988, assim como pelos direitos humanos conquistados desde então, que foram incorporados do plano internacional para o ordenamento jurídico doméstico.

Em linhas gerais, o princípio da vedação do retrocesso, também denominado efeito “cliquet”, estabelece limites às atividades do legislador reformador, criando um obstáculo formal e material à eventual modificação normativa levada a efeito com o propósito de precarizar (suprimir, diminuir ou embaraçar) direitos humanos e direitos fundamentais conquistados por determinada sociedade (J. J. CANOTILHO, 2003). Vale dizer, o princípio da vedação do retrocesso, por meio da ferramenta da segurança jurídica, busca a manutenção de determinado patamar civilizatório mínimo já incorporado ao sistema jurídico de determinada sociedade. O efeito “cliquet”, em que pese não estar nominado expressamente na Constituição da República de 1988, lá está presente, pois incorporado na norma constante do art. 5º, § 2º, que estabelece expressamente que os direitos e garantias expressos na Lei Maior não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

O princípio progressista também encontra guarida na cabeça do art. 7º da Lei Maior, que estabelece serem direitos dos trabalhadores, além daqueles expressamente elencados por ela, outros que visem à melhoria de sua condição social (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, *Ibid*).

No caso em exame, no que se refere a possibilidade de compensação de jornada por meio do instituto do banco de horas, a Constituição da República estabeleceu um patamar civilizatório mínimo, qual seja, que o negócio jurídico seja realizado, obrigatoriamente, mediante instrumento coletivo. Trata-se de dispositivo constitucional com carga de direito humano social que, em razão de seu caráter progressivo permanente, só pode ser alargado. A precarização, portanto, é vedada. Nessa perspectiva, o banco de horas criado pelo art. 59, § 5º da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/17, deve ser considerado incompatível com a Constituição da República, porque tal produção legislativa não observou o princípio da vedação do retrocesso.

O atual regramento celetista do banco de horas também se apresenta incompatível com tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos subscritos pelo Brasil, que possuem hierarquia de supralegalidade. Destarte, tendo em vista o status de lei ordinária conferida à CLT, bem como o fato de que todos os tratados e convenções internacionais incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro, são, no mínimo, de hierarquia supralegal (podendo, se o caso, chegar até mesmo a hierarquia constitucional, na forma do art. 5º, LXXIX, § 3º da CF), a aplicação destes últimos prevalece sobre o documento celetista, em eventual conflito aparente de normas.

Em prosseguimento, vale destacar que ao banalizar o exercício do trabalho sobrejornada, a atual figura do banco de horas transforma esse trabalho excedente em jornada comum, em manifesta desobediência ao texto constitucional. Logo, face ao princípio da proteção, o banco de horas imposto por meio de acordo individual fere a Convenção n. 01 da OIT, que fixa a jornada de oito horas como o máximo da exploração possível (MAIOR; SEVERO, 2017, *Ibid*).

A compensação de tempo de trabalho banalizada pelo instituto do banco de horas também viola, na mesma direção, o art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que assegura o repouso, o lazer e, especialmente, a limitação razoável das horas de trabalho, a qual contou com a participação do Brasil como Estado-membro. No mesmo prisma, a sistemática do banco de horas também conflita o art. 7º, “d” do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que também assegura o descanso, o lazer e, principalmente, a limitação razoável das horas de trabalho.

O documento foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591 de 1992 (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017, Ibid).

O banco de horas instituído por acordo individual é manifestamente incompatível com a Convenção n. 98 da OIT, que cuida da sindicalização e especialmente da negociação coletiva, e que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 33.196/53. Esse documento internacional, sempre que se refere a negociação entre empregador e empregado, teve o cuidado de utilizar o termo “organizações de trabalhadores”, ou seja, tratou da temática exclusivamente no sentido coletivo, o que demonstra a importância da representação do trabalhador pelo ente sindical. De igual maneira, a figura do banco de horas instaurada por meio de acordo individual é diametralmente oposta a Convenção n. 154 da OIT, que assegura o fomento à negociação coletiva, e que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 1.256/94. Essa Convenção prevê exclusivamente a negociação coletiva para regular a transação nas relações de trabalho e emprego.

Com efeito, a análise sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, leva à conclusão que o banco de horas previsto no art. 59, § 5º da CLT é manifestamente contrário ao princípio da proibição do retrocesso, por ofender a matriz civilizatória imposta pela Constituição Cidadã de 1988. Ainda, o mecanismo do controle de convencionalidade das normas também leva à inegável conclusão de que o banco de horas instituído por acordo individual é incompatível com direitos humanos listados em tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo debruçou-se sobre a figura do banco de horas pactuado por acordo individual, implementado no ordenamento jurídico pátrio pela Lei 13.467/2017, adotando como objetivo geral a verificação de sua eventual afronta a Constituição brasileira, o princípio constitucional da vedação do retrocesso, ou tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

De largada, desenhou-se, de forma breve, a trajetória do instituto do banco de horas no ordenamento jurídico brasileiro, caminhando desde sua origem até a sua última atualização legislativa (art. 59, § 5º da CLT inserido pela Lei 13.467/2017), sendo exposto, ainda, o cenário histórico-político do país no momento de cada mudança legislativa significativa na figura em apreço, o que fora feito com o objetivo de compreender o fundamento de cada grande alteração.



Em seguida, o estudo ocupou-se em verificar se a negociação coletiva constitui um mecanismo constitucional obrigatório para a implementação do banco de horas no Brasil. A conclusão foi positiva. Isso porque, a Constituição da República, em seu art. 7, XVIII, foi categórica em criar uma matriz civilizatória, com carga de direito humano social, que impõe a negociação coletiva para a efetivação deste tipo de compensação de jornada. Em razão do caráter progressivo permanente dos direitos humanos e, com amparo no princípio da proibição do retrocesso, o obstáculo constitucional jamais poderá ser precarizado, sobretudo por meio de previsão celetista, que detém hierarquia de mera lei ordinária.

Não obstante, o estudo seguiu examinando as principais normas de direito internacional – tratados e convenções internacionais - que regulam diretamente a matéria e que foram ratificados pelo Brasil, passando, assim, a compor o ordenamento jurídico pátrio, com hierarquia supralegal. A análise dos documentos levou à inegável conclusão de que o banco de horas previsto no art. 59, § 5º da CLT é manifestamente contrário as Convenções da OIT de n. 01, que trata da limitação máxima da jornada de trabalho, de n. 98, que cuida do direito a sindicalização e especialmente da negociação coletiva, e de n. 98, que assegura o fomento à negociação coletiva.

Na mesma esteira, verificou-se que o banco de horas instituído por acordo individual é incompatível com o art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que assegura o repouso, o lazer e, especialmente, a limitação razoável das horas de trabalho, e como o art. 7º, “d” do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, que também assegura o descanso, o lazer e, principalmente, a limitação razoável das horas de trabalho.

Em arremate, portanto, a presente investigação constatou que o banco de horas instituído por acordo individual, implementado no ordenamento jurídico pátrio pela Lei 13.467/2017, é manifestamente inconstitucional, por ofender frontalmente o art. 7º, XIII da Constituição da República, assim como por violar o princípio da vedação do retrocesso, consagrado pela Lei Maior brasileira, e que obsta a precarização do patamar civilizatório mínimo já incorporado ao sistema jurídico brasileiro. No mesmo sentido, lançado mão do mecanismo do controle de convencionalidade das normas, o estudo constatou que o referido banco de horas é incompatível com direitos humanos listados em tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro, motivo pelo qual não deve ser considerado legalmente válido ou vigente.

## 5 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 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: 15 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **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 nº 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 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)>. Acesso em: 15 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85)>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e a teoria da Constituição**. 7. ed. rev. Coimbra: Almedina, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1. ed. Porto Alegre–São Paulo: Sensus, 2017.

CANO, Wilson; SILVA, Ana Lúcia Gonçalves. **Política industrial no governo Lula. Texto para Discussão nº 181**. Campinas: IE/Unicamp, 2010. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1811&tp=a>>. Acesso em: 15 jun. 2022.

Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. **Nota Técnica n. 8, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT)**. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@display-file/arquivo_pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2022.

VIANINI, Fernando Marcus Nascimento. **Políticas industriais para o setor automotivo: uma comparação sobre o Brasil e a China entre as décadas de 1950 e 1990**. CSOnline Revista Eletrônica de Ciências Sociais, Juiz de Fora, n. 25, p. 112131, dez. 2017. Disponível em: <<http://ojs2.ufjf.emnuvens.com.br/csonline/article/view/17518/8882>>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 98**. Genebra, 1949. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 154**. Genebra, 1981. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em: 16 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Economicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2022.

## O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO CONTRA MULHER NO CONTEXTO DO *HOME OFFICE*

### *THE CRIME OF SEXUAL HARASSMENT AGAINST WOMAN IN CONNECTION TO REMOTE WORK*

Nayara Bueno Del Álamo <sup>112</sup>

Manuela Marques Nunes <sup>113</sup>

Marina Calanca Servo<sup>114</sup>

#### RESUMO

O presente trabalho foi elaborado visando discutir os crescentes casos de assédio sexual, que caracterizam o delito previsto no art. 216-A do Código Penal, praticados após a decretação da pandemia da Covid-19, com o aumento de atividades desempenhadas na modalidade *Home Office*, principalmente no período de quarentena. O artigo tem como objetivo analisar a prática do delito mesmo que os sujeitos estejam distantes e de qual forma o ambiente digital pode ter facilitado a atuação dos assediadores. Questionou-se, igualmente, os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, em relação ao assédio sexual. No que tange à metodologia adotada, observou-se o procedimento de revisão bibliográfica, com finalidade descritiva, sendo demonstrada a relevância do tema explorado.

**Palavras-chave:** Assédio Sexual. *Home Office*. Crimes praticados na pandemia. Direito Penal do Trabalho.

#### ABSTRACT

This paper was prepared in order to discuss the increasing cases of sexual harassment, which characterize the offense provided for in art. 216-A of the Penal Code, practiced after the decree of the Covid-19 pandemic, with the increase of activities performed in the modality Home Office, especially in the quarantine period. The article aims to analyze the practice of the offense even if the subjects are distant and how the digital environment may have facilitated the harassers' actions. It also questions the challenges faced by women in the labor market in relation to sexual harassment. Regarding the methodology adopted, the procedure used was a bibliographic review, with descriptive purpose, demonstrating the relevance of the theme explored.

**Keywords:** Sexual Harassment. Remote Work. Crimes committed in pandemic. Labor Criminal Law.

---

<sup>112</sup>Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV; e-mail: naaybda1@gmail.com

<sup>113</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV; e-mail: manuela\_marques\_nunes@hotmail.com

<sup>114</sup> Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal. Docente. Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Meio Ambiente do Trabalho do GEDTRAB. Advogada; e-mail: marinacservo@gmail.com

## INTRODUÇÃO

É notável que o mundo enfrentou grandes dificuldades decorrentes do início da Pandemia da Covid-19<sup>115</sup>, que mudou a organização da sociedade em diversos aspectos, obrigando a todos enfrentar grandes impasses. Nesse cenário, surge o *Home office*, que consiste em exercer o trabalho em qualquer lugar – geralmente na própria casa –, como forma de adaptação ao distanciamento social, de modo a permitir que as atividades laborativas continuassem durante a quarentena.

Isso pois, a partir da decretação da Lei n. 13.979/2020 dispendo sobre medidas para enfrentar, com urgência, a situação da saúde pública no país, ficou estabelecida a necessidade de adotar providências consistentes em manter o isolamento, que segundo definição trazida pela Lei, é a separação de pessoas e coisas contaminadas, para evitar a disseminação da doença<sup>116</sup>.

Ainda, há a questão referente às empregadas gestantes, que segundo a Lei n. 14.151/2021 tiveram que ser afastadas das atividades de trabalho presencial, adotando, portanto, o *teletrabalho*, trabalho remoto ou algum outro meio semelhante<sup>117</sup>. Assim, manter um ambiente com diversos funcionários aglomerados, tendo a possibilidade de espalhar o vírus entre eles, não seria a conduta adequada, tornando forçoso buscar outros caminhos para evitar a paralisação total das atividades.

Com isso, mesmo com os sujeitos distantes, práticas criminosas de assédio sexual passaram a ocorrer em ambiente virtual e, diante da inovação no meio ambiente do trabalho e do *modus operandi* utilizando redes virtuais, o trabalho demonstra grande relevância, não tendo a pretensão de esgotar o assunto mas de propor uma discussão que mostrou-se necessária diante da prática que é efetuada nesse novo cenário – *Home Office* – onde há uma falsa percepção de impunidade por parte dos agentes e, em contrapartida, uma maior sensação de vulnerabilidade por parte das vítimas.

---

<sup>115</sup> A Pandemia foi oficialmente decretada pela Organização Mundial da Saúde no dia 11 de março de 2020. Desde então, o Brasil registrou mais de 600 mil mortes pelo vírus (Painel Coronavírus. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 29/08/2022).

<sup>116</sup> Art. 2º, inciso I da Lei n. 13.979/2020 – “isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação do coronavírus”.

<sup>117</sup> Art. 1º, §1º, da Lei n. 14.151 de 2021 – “A empregada gestante afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração”.

No decorrer do artigo, foi apresentado o conceito de *Home Office*, os aspectos gerais relacionados à evolução das modalidades de trabalho, até chegar na atividade laborativa pelos meios digitais e, ainda, contextualizando com a crescente adoção dessa modalidade a partir da decretação de pandemia por causa do Covid-19 no mundo e no Brasil.

No segundo capítulo, foi estudado o meio ambiente de trabalho, segundo os ensinamentos de Norma Sueli Padilha, abordando inclusive, a tutela conferida pelo texto constitucional e pela legislação penal vigente no país.

Seguindo, é apresentado o tipo penal de assédio sexual, previsto no art. 216-A, do Código Penal, de acordo com as definições doutrinárias penais, o que é importante para contextualizar o assunto tratado, demonstrando a caracterização delitiva e, ainda, se é possível a tipificação mesmo na relação à distância.

Por fim, restou questionar os desafios da mulher no mercado de trabalho e como ainda é perceptível, na sociedade atual, diversas discrepâncias relacionadas ao gênero, no que condiz a prática delitiva no meio ambiente de trabalho.

## **1. HOME OFFICE: CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO EM CASA**

Para compreender as modalidades de trabalho presentes nos dias atuais, é inescusável uma análise histórica, e iniciaremos com análise do trabalho na antiguidade.

De fato, a atividade laborativa sempre esteve presente na sociedade como fator de segregação social, além de ser resultado do instinto natural do ser humano em satisfazer suas necessidades (MARTINEZ, 2022, p. 23). Contudo, os trabalhadores nem sempre tiveram os direitos que lhe são garantidos na atualidade, tanto que, durante a escravidão, não há o que se falar em garantias mínimas àqueles que eram vendidos e trocados como mercadorias, estando na condição de subordinado.

Já na fase da servidão, passa a existir a condição de prisioneiro de terra, ou seja, entende-se como uma forma de escravidão mais branda, permanecendo a condição de submissão dos servos aos seus senhores (YONE, 2021, p. 01).

A Revolução Industrial é um marco na história do direito do trabalho, pois a partir desse período passou a ser cada vez mais relevante discutir o papel dos trabalhadores, bem como os seus direitos e garantias mínimas.

O Brasil teve sua história marcada pela escravidão, não havendo nenhuma norma que tratasse das relações de trabalho, até a promulgação da Constituição de 1824.

Novas legislações foram surgindo ao longo dos anos, merecendo destaque as inovações que ocorreram durante o governo de Getúlio Vargas, que teve inspiração no modelo de relação de trabalho presente na Carta del Lavoro, editada por Mussolini (FREDIANI, 2011, p. 03).

Com o passar dos anos e analisando a literatura das constituições que estiveram vigentes no país, percebe-se a evolução dos direitos dos trabalhadores e o respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa (FREDIANI, 2011, p. 04)

Em paralelo com as evoluções sociais e tecnológicas, surgem outras formas de manter a relação entre empregador e empregado, que do mesmo modo necessitam de amparo do legislador.

Alvin Toffler, no livro “A terceira onda”, 1980, já trouxe a ideia de trabalho fora do ambiente laboral como uma realidade da sociedade moderna, tendo como fatores principais a dificuldade de se locomover no trânsito e o alto custo, por parte do empregador, de manter um ambiente de trabalho (MARTINEZ, 2022, p. 143).

Tal conceito se aproxima da definição de *Home Office* trazida pela Organização Internacional do Trabalho (Convenção 177), que utilizando o termo “trabalho a domicílio”, o define como sendo aquele em que o empregado realiza as atividades em sua casa ou em outro lugar de sua preferência, distinto do local de trabalho.

A respeito, é importante salientar a diferença entre *Home Office* e *teletrabalho*. Este surge como o aperfeiçoamento dos meios de comunicação. Nessa modalidade, o trabalhador se afasta do seu local de trabalho, podendo realizar a atividade em local diferente, sendo mais comum dentro da sua própria casa (POSSÍDIO; MARTINEZ, 2020, p. 60).

Já o *Home Office* é o trabalho feito remotamente, de forma eventual. Normalmente em casos de emergência, não dependendo da tecnologia para ser efetivado. Por esse motivo, nem sempre é considerado “teletrabalho” (PADRÃO, 2022, n.p)

O ano de 2020 representou mais um importante marco histórico na trajetória da humanidade: a Pandemia da Covid-19. O vírus, que teve seu primeiro caso registrado na

cidade de Wuhan, no final de 2019, rapidamente se espalhou pelo planeta, causando a morte de milhares de pessoas (BLANES, 2022, n.p)

É fato que, a partir desse acontecimento, nada permaneceu como antes. Além das vidas perdidas, a incerteza a respeito do vírus fez com que medidas fossem tomadas para evitar a proliferação desse agente infeccioso.

Desde então, observou-se a necessidade de se adaptar ao “novo normal” e entre as providências adotadas estavam o uso de máscaras e o distanciamento social. As portas de diversos estabelecimentos se fecharam e, por óbvio, o meio ambiente do trabalho sofreu reflexos desse evento. Com isso, a adoção do trabalho na modalidade Home Office foi uma das estratégias para que a atividade laboral permanecesse, diminuindo dentro do possível os impactos, tanto para o empregador, como também para o empregado.

Ademais, não se pode negar que muitas empresas perceberam as vantagens decorrentes desse modelo de trabalho, qual seja, além do menor gasto para manter um ambiente laboral em funcionamento, muitos funcionários apresentaram um maior desempenho e produtividade (SEBRAE, 2022, n.p). Tanto que, em muitos lugares, o Home Office permaneceu, mesmo após a flexibilização do distanciamento social e a diminuição dos casos de Covid-19.

## **2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Tendo como base o conceito definido por Norma Sueli Padilha (2011, p. 232), podemos entender o meio ambiente do trabalho como sendo o local onde o ser humano busca o seu sustento, realizando, para tanto, alguma atividade laborativa. Pensando na tutela do habitat natural, segundo a autora, há preocupação também com a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Na Constituição Federal, referida tutela é mencionada no art. 225 e, expressamente, no art. 200, inciso VIII. Vejamos:

Art. 225. Todos têm direito ao **meio ambiente** ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Art. 200, VIII - colaborar na proteção do **meio ambiente**, nele compreendido o do **trabalho**.



Percebe-se ainda, a proteção dos direitos dos trabalhadores na esfera penal. Nesse contexto, temos o direito penal do trabalho como meio de tutelar a dignidade humana do trabalhador e a organização do trabalho (FELICIANO, 2010, p. 88).

Pensando na preocupação do legislador a aspectos referentes à dignidade do trabalhador, tem-se inseridos nessas circunstâncias os crimes sexuais, em especial o assédio sexual, objeto de estudo no presente trabalho.

### **2.1 Assédio Sexual: a caracterização do tipo penal**

O assédio sexual foi inserido na legislação pátria pela Lei nº 10.224/2001, tendo a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Tem-se no mencionado delito a proteção à liberdade sexual, à intimidade e, ainda, à dignidade do trabalhador (PRADO, 2022, p. 834). Desse modo, para que seja caracterizado o assédio, o autor da ação deve constranger a vítima, sendo admitidos todos os meios de execução.

Contudo, é necessário que o agente pratique o crime “prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou ascendência”, conforme enunciado no caput do artigo 216-A. Assim, doutrinariamente é classificado como delito especial próprio, por exigir uma qualidade específica do sujeito ativo (SERVO, 2020, p. 159).

Por “superior hierárquico” entende-se o funcionário que possui maior autoridade e, portanto, maior poder de mando sobre os outros, justamente para que o constrangimento seja possível.

Por ser crime formal, a consumação ocorre logo no momento em que o assédio é praticado, havendo ou não a obtenção de vantagem ou o favorecimento por parte do autor.

Segundo Nucci (2021, p. 39), o verbo “constranger” apresenta inúmeras possibilidades, mas todas voltadas à ideia de forçar alguém a fazer algo que a lei não manda, ou ainda, não fazer o que ela permite.

No caso, caracteriza o crime “qualquer conduta opressora, tendo por fim obrigar a parte subalterna, na relação laborativa, à prestação de qualquer favor sexual” (NUCCI, 2021, p. 39).

Por fim, outro ponto a ser observado é que pode figurar como sujeito passivo do assédio sexual, tanto a mulher, como também o homem, haja vista que o tipo penal não especifica nenhum gênero para tanto. Ocorre que, em razão da maioria dos casos envolver o homem no polo ativo e a mulher no polo passivo e, além do mais, tendo em vista as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, o presente estudo tem como foco o sexo feminino como alvo do delito.

### **3. O ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO NO CONTEXTO DO HOME OFFICE**

Como visto, a dignidade sexual é um bem jurídico de grande relevância e que, por isso, recebe tutela do Estado, que pune os atos que ofendam tal interesse, prevendo crimes específicos para tanto.

Nesse sentido, o ambiente de trabalho recebe a mesma atenção, no sentido de proteção da dignidade sexual dos colaboradores, estando o assédio sexual caracterizado como delito próprio das relações de hierarquia existente no exercício do emprego.

Uma pesquisa nacional feita pelo Instituto Think Eva, em parceria com o LinkedIn (OLIVEIRA, s.d, n.p), sobre assédio sexual em ambientes profissionais on e *offline*, demonstrou que mais de 47% das mulheres entrevistadas já foram vítimas de assédio sexual em algum momento, sendo que mais da metade delas são mulheres negras e que recebem entre dois e seis salários mínimos. Ainda, a maioria das vítimas ocupam cargos de assistente, estagiaria e posições sênior ou júnior. Mas o assédio também ocorre com mulheres em posição de diretoras (55%) e gerentes (60%).

Em tese, o assédio pressupõe o contato próximo entre o agente e a vítima, ou seja, a conduta realizada no ambiente de trabalho, pessoalmente, por meio de provocações (verbais ou físicas) voltadas à obtenção de uma vantagem sexual.

Ocorre que o tipo penal não define um meio de execução próprio para a consumação do delito, abrindo margem para diversas vias de atuação. Foi o que ficou manifestado durante o período de pandemia, em que as denúncias de casos de assédio sexual aumentaram. Especialistas em forense e investigação empresarial da ICTS Protiviti, que administram canais de denúncia de diversas empresas e realizam uma

consultoria de gestão de risco, coletaram dados em que ficou demonstrado que, durante a pandemia, aumentou em cerca de 30% as solicitações das empresas para auxílio na gestão dos casos de assédio moral e sexual (ANDRADE; WATANABE, 2021, n.p).

Levantamentos do Tribunal Superior do Trabalho apontam que, no primeiro semestre de 2021, os casos de assédio sexual aumentaram 21% comparados com o ano anterior, no mesmo período (SCHUQUEL, 2021, n.p)

Percebe-se que a realização do trabalho por meio virtual e, portanto, à distância, facilitou a atuação dos agentes, que se viam em uma falsa percepção de impunidade (FILHO, 2021, n.p).

Nesse contexto, as abordagens passaram a acontecer por meio de mensagens, áudios, vídeo conferências e ligações recorrentes e indesejadas pelas vítimas. Celso Antônio Fiorillo (2016, p. 61) explica que os crimes relacionados aos computadores são facilitados pela ocorrência de três fatores: motivação, oportunidade e ausência de efetiva vigilância e guarda.

Ainda, os crimes informáticos podem ser classificados em “puros”, “mistos” e “comuns”, segundo ensina Reginaldo César Pinheiro (FIORILLO, 2016, p. 62). O primeiro seria aquele em que o ato ilícito tem como finalidade o atentado ao sistema e dados do computador. Já o crime informativo misto seria aquele em que o uso da internet é condição *sine qua non*<sup>118</sup> para a prática da conduta delitiva, visando atingir bem jurídico diverso do informático.

Por fim, o autor (FIORILLO, 2016, p. 62) ainda define o crime comum como aquele que utiliza a internet – apenas – para realizar o delito, já tipificado. Usando esses conceitos, portanto, é possível enquadrar o assédio sexual, praticado no contexto do Home Office, dentro dessa última definição – crime comum.

De fato, os episódios que já eram recorrentes no ambiente de trabalho, ficaram ainda mais evidentes no meio virtual, onde os autores viam-se motivados pela ideia de impunidade. Ainda, as investigações frente às denúncias foram dificultadas pela falta de testemunhas nos casos em que os crimes ocorrem no meio virtual. Nessa circunstância, o tempo para concluir a apuração das denúncias de assédio aumentou em 10,5% no ano de

---

<sup>118</sup> O termo *sine qua non* é usado para se referir a uma condição que é indispensável, imprescindível ou essencial. Assim, pode ser traduzido como “condição sem o qual não”. No caso em apresso, entende-se que, para a prática do crime informativo misto, é imprescindível que o agente faça uso da internet.

2020, comparado com o ano anterior, pois além de faltar testemunhas, ainda é difícil encontrar elementos suficientes para sustentar a peça acusatória (CAMPOS, 2021, n.p).

É possível, ainda, pensar na condição de vulnerabilidade da mulher no mercado de trabalho, sendo essa mais uma motivação do agente para a prática dos crimes de assédio sexual, seja na modalidade *Home Office* ou pessoalmente. Nesse contexto e, analisando as diversas culturas espalhadas pelo mundo, é perceptível diferenças pontuais relacionadas ao ambiente de trabalho existente entre elas, mas o que é comum na sociedade em geral é a discrepância entre o lugar ocupado pelo sexo masculino em relação ao sexo feminino, principalmente nos setores de hierarquia.

É certo que, apesar das mudanças evidenciadas na sociedade moderna - sobretudo as que sobrevieram de discussões políticas, sociais e filosóficas – ainda é comum observar grande desigualdade de gênero, estando a mulher, em grande parte, em posição inferior aos homens.

Nesse sentido, apesar de crescente a participação de indivíduos do sexo feminino no mercado de trabalho, ainda há resquícios de uma sociedade patriarcal e machista, pautada na ideia de que a mulher é o “sexo frágil”. Para além, como se não bastasse tal mentalidade, a mulher tem que lidar com a opressão, com diferenças salariais, desrespeito e com condutas criminosas, como é o caso do assédio sexual.

Historicamente, é importante destacar que por muito tempo a mulher ocupou a posição de dona de casa, ou seja, eram responsáveis apenas pelos trabalhos domésticos e pela criação dos filhos. Com o tempo, passam a ocupar um lugar na sociedade e o primeiro marco desse acontecimento é a conquista do direito ao voto.

Ao ser inserida no mercado de trabalho, surgem de início dificuldades como a responsabilidade unilateral pelos filhos e pelo lar, a falta de amparo durante a gestação, os assédios moral, físico e sexual, além dos salários desiguais.

Com isso, algumas das reivindicações feitas pelas mulheres foram o direito à licença maternidade, a igualdade salarial, aposentadoria antecipada, entre outras garantias que foram adquiridas com o tempo. Ocorre que, apesar desses avanços, ainda há muita luta a ser vencida no ambiente de trabalho, principalmente quando o assunto é a dignidade sexual da mulher.

À vista disso, é cada vez mais relevante – e essencial – discutir o papel da mulher no mercado de trabalho e, precipuamente, lutar para que se tenha uma posição de

destaque, possibilitando uma maior representatividade e conquista de direitos e garantias mínimas.

Nesse seguimento, é possível discutir meios para punir os autores de assédio sexual e, ainda, adotar políticas internas para impedir tais práticas. Para isso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou a Nota Técnica Conjunta 08/2020 para “promover medidas de prevenção e enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho”, em razão da Pandemia da Covid-19. Dentre as orientações encontra-se:

1. Recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas ações, **protocolos e diretrizes** de contingenciamento ou reorganização da atividade produtiva, essenciais ou não, **previnam a violência e assédio no ambiente de trabalho** e o adoecimento mental de seus integrantes, adotando, dentre outros, os seguintes princípios:

A. RISCOS PSICOSSOCIAIS: considerar a violência e assédio, bem como os riscos psicossociais associados, na gestão das medidas de segurança e medicina do trabalho, adotando uma **estratégia integral de prevenção e repressão a essa prática**, inclusive com a **aplicação de sanções**; lembrando-se que o assédio sexual pode configurar crime nos termos do art. 216-A do Código Penal;

Percebe-se, pois, que empresas, órgãos públicos e demais empregadores devem atuar ativamente, de forma a evitar a prática de crime dentro do ambiente de trabalho, através de protocolos, diretrizes ou qualquer outra estratégia capaz de orientar os trabalhadores em relação aos seus direitos e, também, acerca de possíveis punições.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o decorrer do estudo, foi possível entender os meios de exercício da atividade laboral com o passar dos séculos, seguindo as leis e garantias trabalhistas obtidas com os avanços tecnológicos, sociais e políticos. Desse modo, se antes não havia atenção aos direitos e garantias mínimas referentes à dignidade da pessoa humana, como ocorria no período da escravidão, hoje a preocupação é cada vez maior para que tal bem jurídico seja devidamente amparado.

Nesse cenário, as modalidades de trabalho acompanharam as necessidades tanto do empregador, quanto do empregado, estando o Home Office inserido nesse contexto, em que a inviabilidade em manter um local de trabalho deu lugar à flexibilidade existente no trabalho a distância.

No entanto, como visto, os casos de assédio sexual que em um primeiro momento pareceu diminuir, na verdade ficou mais evidente, mas dessa vez com o autor do crime por traz da tela do celular ou computador. Percebe-se a oportunidade em manter uma relação mais próxima com a vítima, haja vista a rapidez na comunicação que a internet proporciona.

Sob essa ótica e, entendendo que o Home Office é uma modalidade diferente e que, portanto, exige medidas específicas por parte das empresas e empregadores, é importante manter uma maior vigilância na conduta dos trabalhadores, a fim de evitar tais práticas. Ainda, é essencial criar redes de apoio para que mulheres se sintam encorajadas a denunciar os casos de abuso sexual e, por fim, que os autores sejam devidamente punidos, tanto na esfera trabalhista, como também no âmbito penal.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Camilo Luri; WATANABE, Vanessa. **O que mudou nas estratégias de apuração de assédio após a pandemia?** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/343596/o-que-mudou-nas-estrategias-de-apuracao-de-assedio-apos-a-pandemia>. Acesso em: 29 ago. 2022

ANDREUCCI, Ricardo A. **Direito Penal do Trabalho**. [Minha Biblioteca]: Editora Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601875/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

BLANES, Simone. **Cientistas descobrem onde começou a pandemia da Covid-19**. Revista veja. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/cientistas-descobrem-onde-comecou-a-pandemia-da-covid-19/>. Acesso em: 29 ago 2022

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

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

CAMPOS, Stella. **Assédio aumenta durante pandemia no home office**. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>. Acesso em 29 ago. 2022

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Refundando o direito penal do trabalho: primeiras aproximações** = Rediscovering labor criminal law: first approaches. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 37, p. 85-127, jul./dez. 2010.

FILHO, Pedro Ferreira Lima. **Assédio sexual no ambiente de trabalho na modalidade home office durante o período da pandemia de Covid 19**. Conteúdo Jurídico. Disponível em <http://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57561/assdio->

sexual-no-ambiente-de-trabalho-na-modalidade-home-office-durante-o-periodo-da-pandemia-de-covid-19. Acesso em: 20 jul 2022.

FIORILLO, Celso Antônio P.; CONTE, Christiany P. **Crimes no meio ambiente digital**. [Minha Biblioteca]: Editora Saraiva, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547204198/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. [Minha Biblioteca]: Editora Manole, 2011. 9788520444351. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 05 ago. 2022.

LIMA, Pedro Ferreira Lima. **Assédio sexual no ambiente de trabalho na modalidade home office durante o período da pandemia de covid 19**. Conteúdo Jurídico. 23, nov, 2021. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57561/assdio-sexual-no-ambiente-de-trabalho-na-modalidade-home-office-durante-o-periodo-da-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 05 jul. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. [Minha Biblioteca]: Editora Saraiva, 2022. 9786553622128. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 04 ago. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica Conjunta 08/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>. Acesso em: 31 ago 2022.

NUCCI, Guilherme de S. **Curso de Direito Penal - Parte Especial - Vol. 3**. [Minha Biblioteca]: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640188/>. Acesso em: 01 jul. 2022

OLIVEIRA, Semayat. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. Uma parceria Think Eva e LinkedIn. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 05 ago. 2022.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenio sobre el trabajo a domicilio**, 1996 (núm. 177). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 29 ago 2022.

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº4, out/dez 2011. Acesso em: 05 ago. 2022

PRADRÃO, Márcio. **Qual a diferença entre teletrabalho e home office?** Disponível em: [https://canaltech.com.br/empreendedorismo/qual-e-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-](https://canaltech.com.br/empreendedorismo/qual-e-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-homeoffice211133/#:~:text=Portanto%2C%20home%20office%20%C3%A9%20um,viagens%20custeadas%20do%20pr%C3%B3prio%20bolso)

[homeoffice211133/#:~:text=Portanto%2C%20home%20office%20%C3%A9%20um,viagens%20custeadas%20do%20pr%C3%B3prio%20bolso](https://canaltech.com.br/empreendedorismo/qual-e-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-homeoffice211133/#:~:text=Portanto%2C%20home%20office%20%C3%A9%20um,viagens%20custeadas%20do%20pr%C3%B3prio%20bolso). Acesso em: 29 ago 2022.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. **A mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: [http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina\\_PGPP/Trabalhos2/waleska\\_Rosangela\\_Danielle321.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf). Acesso em: 25 ago. 2022.

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. [Minha Biblioteca]: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655591279/>. Acesso em: 01 jul. 2022

PRADO, Luiz R. **Curso de Direito Penal Brasileiro. Volume Único**. [Minha Biblioteca]: Grupo GEN, 2022. E-book. 9786559644902. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559644902/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

PUNTE, Paula. **Assédio sexual em tempos de Home Office. Canal de Denúncias**. Disponível em: <https://canaldedenuncias.blog.br/assedio-sexual-em-tempos-de-home-office/>. Acesso em: 25 ago. 2022.

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, R. C. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. E-FACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, v. 2, n. 2, p. 1-32, 2013. Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf). Acesso em 31 ago. 2022.

SCHUQUEL, Thayná. **Ações por assédio sexual no trabalho crescem 21% no 1º semestre de 2021**. Metrôpoles. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/justica/acoes-por-assedio-sexual-no-trabalho-crescem-21-no-1o-semester-de-2021>. Acesso em: 25 ago 2022.

SEBRAE. **Home Office: vantagens e desvantagens**. Analise os pontos positivos e negativos de trabalhar em casa e tire suas conclusões sobre se o estilo combina ou não com o seu perfil empreendedor. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM10000ob272010aRCRD>. Acesso em: 20 jul 2022.

SERPA, Maria Clara. **O pesadelo piorou em home office e casos de assédio sexual aumentaram**. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/feminismo/assedio-sexual-trabalho-home-office/>. Acesso em: 01 ago. 2022.

SERVO, Marina Calanca. **Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente**. Orientador: Jair Aparecido Cardoso. 2020. 228 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2020.



## O DIREITO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: UMA PROPOSTA DE LEI PARA REGULAMENTAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS TRABALHISTAS

### *THE WORKER'S RIGHT TO MENTAL HEALTH: A PROPOSAL OF LAW TO REGULATE WORKERS' PSYCHOSOCIAL RISKS*

Tháisa Mara Leal Cintra Rodrigues<sup>119</sup>

#### RESUMO

**Objetivo:** Este estudo analisa as conexões entre trabalho, direitos e legislações aplicáveis à saúde do trabalhador e os riscos psicossociais que podem desencadear o adoecimento mental no ambiente de trabalho. **Método:** Pesquisa bibliográfica e documental realizada acerca dos aspectos legais do direito à saúde mental do trabalhador, segundo as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), bem como as leis nacionais (constitucional e federal). **Resultados:** Foram identificadas 3 (três) Convenções publicadas pela OIT, sendo 5 (cinco) normas legais, genéricas e amplas, cuja abrangência restringem-se tão somente aos direitos à saúde, segurança e dignidade do trabalhador, sem adentrar no âmbito dos aspectos mentais e psicossociais. **Considerações Finais:** No Brasil, constatam-se ausências de outros aspectos regulamentadores dos riscos psicossociais trabalhistas como forma de gestão, prevenção, promoção e intervenção destes riscos, o que retrata a necessidade de aprovação do Projeto de Lei 3.588/2020 em trâmite no Congresso Nacional, que visa a normatização dos riscos psicossociais no trabalho que ampliaria a efetivação e cumprimento das normas e mitigação dos riscos.

**Palavras-chave:** Trabalho; Saúde do Trabalhador; Riscos Ocupacionais; Saúde Mental. Transtornos Mentais; Legislação Trabalhista em Saúde.

#### ABSTRACT

**Objective:** This study analyzes the connections between work, rights and law applicable to workers' health and psychosocial risks that can trigger mental illness in the work environment. **Method:** Bibliographic and documental research carried out on the legal aspects of the worker's right to mental health, according to the norms of the ILO (International Labor Organization), as well as at the national level (constitutional and federal). **Results:** 3 (three) Conventions published by the ILO were identified, being 5 (five) law, generic and broad norms, whose scope is restricted only to the rights to health, safety and dignity of the worker, without entering the scope of the aspects mental and psychosocial. **Final Considerations:** In Brazil, there are absences of other regulatory aspects of occupational psychosocial risks as a way of managing, preventing, promoting and intervening in these risks, which reflects the need to approve Law Project n. 3.588/2020, pending in the National Congress, which aims to standardize the psychosocial risks at work that would increase the effectiveness and compliance with the rules and mitigation of risks.

**Key word:** Worker's health; Occupational Risks; Mental health. Mental Disorders; Health Labor Law.

## INTRODUÇÃO

O trabalho do homem tem sido o grande fator de evolução e progresso do meio social. A concepção de proteção do trabalho decente e humanizado pauta-se pelo princípio da dignidade da pessoa humana. O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou vender a força da atividade humana em busca de contraprestação remuneratória; na realidade, trata-se de uma “remuneração social e psíquica”. O trabalho possui um dos grandes alicerces do sujeito e da sua rede de significados, inserido intrinsecamente na sua formação, evolução e transcendência como indivíduo. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, além de estarem relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade do indivíduo-trabalhador (LANCMAN & UCHIDA, 2003; OIT, 2019; LANCMAN et al, 2021; SZNELWAR & UCHIDA, 2021)

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, sintetiza o conceito de trabalho decente na sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um labor produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2019).

Para tanto, é imprescindível que o trabalho não fique exclusivamente dimensionado aos aspectos financeiros, mas que esteja inserido na subjetividade do trabalhador por meio de seu conteúdo, que se vincula largamente a expressão da dignidade da pessoa humana, na construção de uma concepção holística, humana e imaterial. E, para isso, um dos mais importantes e necessários fatores a atingir este objetivo encontra-se inserido na saúde e integridade física e psíquica do trabalhador, por meio de um ambiente de trabalho humanizado, seguro e saudável, capaz de mitigar os potenciais riscos que resultam em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (MACHADO et al, 2019; LANCMAN et al, 2021).

Nesse sentido, o campo do conhecimento da Saúde do Trabalhador (ST) como parte integrante da Saúde Coletiva, constitui-se como espaço interdisciplinar e pluri-institucional que apreende o trabalho como um dos principais determinantes sociais da saúde. Considerando a complexidade de seu objeto, preconizada um modo de agir integrador que inclui a promoção, a prevenção e a assistência, tendo o trabalhador, individual e coletivo, como sujeito de um processo de mudanças (BRASIL, 1990; ROLOFF et al, 2019).

As ações de prevenção se valem de abordagens distintas do ponto de vista teórico e metodológico, com maior ou menor impacto sobre os determinantes dos agravos presentes nas situações de trabalho. Dessa forma, os atores da área da ST agem coletivamente na busca de mudanças nos processos de trabalho, a fim de melhorar as condições e os ambientes laborais. Para isso, defendem uma abordagem inter(trans)disciplinar e intersetorial na perspectiva da totalidade, com a participação dos trabalhadores como sujeitos e parceiros capazes de contribuir com o seu saber para o avanço da compreensão do impacto do trabalho sobre o processo de saúde-doença e de intervir efetivamente para a transformação da realidade (LANCMAN & USHIDA, 2003; MACHADO et al, 2019).

Assim, as condições de trabalho decente (OIT, 2019) deveria se constituir como critério para o estabelecimento de políticas públicas e privadas que visam ao desenvolvimento integrado do ser humano ao meio ambiente profissional, ao passo que não deve ser visualizado apenas como mecanismo de produção e lucro, mas também e, principalmente, como criador de sentimentos de satisfação, pertencimento e desenvolvimento pessoal do indivíduo (MACHADO et al 2019; BRUNORO, & SZNELWAR, 2021).

Dessa forma, em respeito ao valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente, é que se fundamenta o direito à proteção da saúde integral do trabalhador, direito fundamental para que ele possa desenvolver o seu trabalho e, por meio dele, se realizar e construir sua identidade, já que as vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho, constituem indicadores de saúde no trabalho, por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (FIGUEIREDO & AVILA, 2021; LANCMAN et al, 2021).

Como limites à adoção dos pressupostos da ST, têm-se a própria essência do modo capitalista de produção e a conseqüente ambivalência do Direito do Trabalho. A área da ST é permeada pela contradição entre capital e trabalho, mais especificamente pela tensão entre atuar como instrumento de conservação da força de trabalho e de sobrevalorização do capital ou de se colocar a serviço da ampla promoção da saúde dos trabalhadores. O sentido do direito à saúde do trabalhador é demarcado pela afirmação discursiva-normativa da prevalência da cultura da prevenção e do direito à integridade biopsicossocial, como aspectos indissociáveis da dignidade humana, do valor social do trabalho e do meio ambiente de trabalho equilibrado (KEMMELMEIER & DOS SANTOS, 2019; RODRIGUES & DALRI, 2021).

O momento histórico-sanitário da pandemia da COVID-19, em todo o mundo, gera repercussões na saúde mental nos trabalhadores, especialmente naqueles que atuam e lidam diretamente com a vida e saúde humana. Repercutem-se as estatísticas crescentes de depressão, síndromes variadas de ansiedade, comportamento suicida, síndrome de *burnout*, surtos psicóticos, uso problemático de álcool e outras drogas, estresse, fadiga e esgotamento profissional entre trabalhadores (OMS, 2022) Todas essas condições demonstram o processo de sofrimento e adoecimento mental que ampliam a compreensão das potenciais causas, cujas concepções sobre a relação entre trabalho e saúde mental, devem focar nas principais práticas da atenção e promoção integral da saúde (física e mental) dos trabalhadores (SOUZA & BERNARDO, 2019; ESPERIDIÃO, 2020).

Não há humano sem o coletivo, sem o relacional. Infelizmente, a disseminação de desolação no cenários das organizações é um fato intensificado na pandemia, extamente porque, os processos de individualização de trabalho, desmobilização dos coletivos e a busca incansável pela superação dos outros e a si mesmo fizeram surgir novos modelos organizacionais, baseados nos processos de subjetivação, práticas de prevenção de patologias sociopsíquicas e a diretrizes voltadas para a saúde mental dos trabalhadores, especificamente nas defesas coletivas e a cooperação, alinhadas aos efeitos do trabalho nas adversidades do contexto pós COVID-19 (BARBOSA et al, 2021; CARDOSO et al 2021; LANCMAN at al, 2021; SZNELWAR & UCHIDA, 2021)

O aumento de afastamentos e licenças por doenças relacionadas ao trabalho transtornos mentais já era uma realidade, mas no período pandêmico suas consequências são inegáveis, especialmente no impacto negativo gerado, vez que nada é neutro no mundo do trabalho - “motor” central na vida dos trabalhadores, por meio do qual oferece condições para o desenvolvimento da subjetividade de cada um, pela consolidação dos coletivos, pelo enriquecimento subjetividade, enfim, um processo voltado para o crescimento profissional, construção da saúde e a autorrealização (WEBER, & KIRSTEN, 2017; DE SOUSA, 2021; SOUZA & ATHAYDE, 2021).

A partir desta seara, as tendências mais comuns podem ser evidenciadas ante a complexificação de dois grupos de sofrimento, adoecimento, incapacidade ou morte de trabalhadores e trabalhadoras na atualidade: (i) o grupo das “patologias da sobrecarga e do desgaste” (fadiga física e mental; lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - LER/DORT; Síndrome de Burnout, e mortes por exaustão e excesso de trabalho, entre outras); e o grupo das (ii) “patologias da solidão ou silêncio” (transtornos mentais depressivos e suicídio relacionado ao trabalho, dentre outras) (DEJOURS, 1994; MENDES, 2020).

A lista de doenças ocupacionais da Previdência Social constante do Anexo II dos Decretos nº 3.048/1999 e 6.042/2007, indica o Grupo V da CID-10 correspondente aos “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho”, no qual aponta como agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional, os problemas relacionados ao emprego; desemprego; condições de trabalho deficientes; ritmo de trabalho penoso; dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico ou após assalto no trabalho; mudança de emprego; ameaça de perda de emprego; desacordo com patrão e colegas de trabalho; má adaptação à organização de jornadas de trabalho, transtornos relacionados às reações ao estresse grave e transtornos de adaptação; episódicos depressivos; neurastenia (inclui a fadiga); outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional); sensação de estar esgotado - Síndrome de Burnout, Síndrome do esgotamento profissional, dentre outras (BRASIL, 1999; BRASIL, 2007). É essencial captar não apenas as doenças já definidas como “doenças do trabalho” ou “doenças profissionais”, mas outros sintomas que também têm sido apontados como resultantes do processo de intensificação do trabalho. Entre eles, sintomas como dores (dores de cabeça, braços, costas, pernas, estômago) tonturas, palpitações, assim como doenças como diabetes, problemas cardiovasculares, gastrite/úlcera, hipertensão, depressão, acidente vascular cerebral, hipertireoidismo, infertilidade, impotência sexual, síndrome do pânico etc.) e os acidentes de trabalho (BRASIL, 1999, 2007; PALMA et al, 2019; MENDES, 2020).

O mundo contemporâneo do trabalho, consiste na reformulação dos mecanismos de dominação e controle, sendo indiscutível que a saúde mental é parte indissociável da saúde humana. O contexto de enfrentamento dos agravos relacionados ao trabalho se mostra como um desafio singular para a Saúde do Trabalhador. Tal panorama tem este caráter, sob a perspectiva dos fatores causais do adoecimento mental, que são múltiplos, e muitas vezes, imersos no universo subjetivo do indivíduo, o que potencializa as dificuldades em sua constatação e os estigmas associados à sua natureza. Tais estigmas dão caráter enigmático para a aceitação e reconhecimento pelo próprio trabalhador (PALMA, 2019; PAZ et al, 2020; FERREIRA et al, 2021). Assim, é relevante a participação coletiva e efetiva de todos os atores envolvidos nesse contexto (empregadores, empregados e sociedade), o que ampliaria o engajamento nas respectivas entidades de classe e controle social, considerando o processo de adoecimento mental tão recorrente nas relações de trabalho. Tal posicionamento, baseia-se na perspectiva de um trabalho mais humanizado, à medida em que se alcança os elementos basilares na implantação de políticas e programas de intervenções efetivas no meio ambiente laboral, a fim de desenvolver atitudes promocionais e preventivistas sobre

mudanças na organização do trabalho, capazes de proporcionar melhores condições de trabalho, em atendimento às leis constitucionais e infraconstitucionais que preveem a proteção e a integridade da saúde física e psíquica do trabalhador (PALMA, 2019, ESPERIDIÃO, 2020; PAZ et al, 2020).

O presente estudo analisa as conexões entre trabalho, direitos e legislações aplicáveis à saúde do trabalhador, bem como os riscos psicossociais que podem desencadear o adoecimento mental no ambiente de trabalho. Os aspectos legais do direito à saúde mental do trabalhador, segundo as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), bem como as leis nacionais (constitucional e federal) são normas legais, genéricas e amplas, cuja abrangência restringem-se tão somente aos direitos à saúde, segurança e dignidade do trabalhador, sem adentrar no âmbito dos aspectos mentais e psicossociais.

No Brasil, não há especificamente, regulamentação dos riscos psicossociais trabalhistas como forma de gestão, prevenção, promoção e intervenção. A medida de intervenção proposta como o Projeto de Lei 3.588/2020 em trâmite no Congresso Nacional, objetiva a normatização dos riscos psicossociais no trabalho que ampliaria a efetivação e cumprimento das normas e mitigação dos riscos.

## **LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS À SAÚDE DO TRABALHADOR**

A OIT contempla uma ampla normatização, especialmente por meio de suas Convenções, das quais, em tema de saúde e segurança do trabalho, destacam-se as de nº 155, 161 e 190 (OIT, 1988; 1992; 2019).

A Convenção 155 determina aos Estados-Membros a concepção de uma Política em termos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente de Trabalho, voltada aos trabalhadores de todas as atividades econômicas, tendo por objetivo “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho e tenham relação com a atividade de trabalho ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho” (OIT, 1992, MACHADO et al, 2019).

Como contribuições centrais da Saúde do Trabalhador incorporadas ao quadro normativo da OIT, destacam-se: a ampliação do conceito de saúde para além da segurança do corpo físico, com expressa inclusão dos elementos mentais relacionados ao trabalho; o direito à informação quanto aos riscos, medidas de controle e resultados de exames médicos e avaliação das condições ambientais no local de trabalho; o direito à recusa ao trabalho em situação de grave risco à segurança ou saúde; o direito à consulta aos trabalhadores antes de

alterações nos métodos, processos e formas de organização do trabalho, todas essas presentes na Convenção n. 155 (OIT, 2019, KEMMELMEIER & DOS SANTOS, 2019).

A Convenção 161, da mesma forma, apresenta um conjunto normativo de caráter prevencionista, especialmente, no que concerne aos “Serviços de Saúde no Trabalho”, cuja conscientização dos trabalhadores e empregadores, ressaltam a importância do próprio trabalhador em relação ao conhecimento de riscos a que está exposto, assim como as adequações necessárias num ambiente de trabalho seguro e saudável (OIT, 1989).

A Convenção 190 foi editada em 2019, a fim de consolidar a efetividade dos direitos humanos, sobretudo ao direito da dignidade da pessoa humana e ao da não-discriminação, ao vedar qualquer espécie de violência e assédio, também quando praticados por motivos de gênero, capazes de gerar sofrimento físico, psicológico, sexual ou econômico, como o assédio organizacional no “mundo do trabalho”. Tais normas são expressamente direcionadas a todos os trabalhadores urbanos ou rurais formais ou informais, estendendo-se aos voluntários, estagiários, vendedores ambulantes e trabalhadores domésticos, indistintamente, elegendo a igualdade de gênero como sólido pilar do trabalho decente (OIT, 2019).

Os direitos trabalhistas, assim como a saúde e segurança do trabalhador estão regulados na Constituição Federal no seu artigo 7º. A proteção constitucional especificamente do meio ambiente do trabalho é prevista em seu artigo 7º, inciso XXII, o qual prevê “a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). O fundamento da previsão constitucional encontra alicerce especialmente na dignidade da pessoa humana e na valorização social do trabalho, consoante se destacam os artigos 1º, incisos III e IV, e 170 da Carta Magna, circundantes do Estado Democrático de Direito e da Ordem Econômica (BRASIL, 1988).

Igualmente, na seara constitucional, verifica-se uma proteção ampliada do meio ambiente em sua integralidade, através do seu artigo 225, o qual dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tema é dedicado no Capítulo V (BRASIL, 1977), cujo ordenamento dispõe sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, tutelando de forma expressa a saúde do trabalhador, ao prescrever medidas de prevenção contra os agentes agressores à saúde, relacionados ao meio ambiente do trabalho, inclusive contendo uma previsão legal preventiva, incumbindo, ainda, ao órgão competente, a criação de normas atinentes a segurança e medicina do trabalho, que são as chamadas Normas

Regulamentadoras, instrumentalizadas pela Portaria 3.214/78, previstas no artigo 200 da CLT (BRASIL, 1943; BRASIL, 1978).

Ademais, a Lei 11.430 de 20 de novembro de 2006 (BRASIL, 2006), trouxe um avanço considerável com o advento do nexu epidemiológico de causalidade entre o trabalho e os agravos à saúde decorrentes da função exercida pelo trabalhador e a(s) enfermidade(s) motivadora(s) da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID que afetam, principalmente, a integridade física e psíquica durante a relação de trabalho.

A Lei 8.080/1990, dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes. A definição de Saúde do Trabalhador (ST) é preconizada no seu artigo 6º, §3º e consiste no conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa também à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990).

A Portaria nº 1.823, de 23 de Agosto de 2012, institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, cuja finalidade define os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados nas três esferas de gestão do SUS – federal, estadual e municipal, para o desenvolvimento das ações de atenção integral à Saúde do Trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012).

Por conseguinte, o Decreto 9.571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos, prevê normas, cuja temática confere ao Estado e às empresas a responsabilidade com os direitos humanos do trabalhador, de forma a garantir o desenvolvimento, melhores condições de trabalho, bem como a promoção e defesa de direitos, de forma a dirimir os impactos sociais e ambientais e os danos causados quando da ocorrência de violações dos direitos humanos (BRASIL, 2018).

O quadro abaixo, demonstra de forma objetiva e sintética as normas aplicáveis ao direito ao trabalho seguro e saudável no campo da ST:



### Quadro 1 - Normas aplicáveis ao direito ao trabalho seguro e saudável no campo da ST

Constituição Federal	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Lei nº 11.430/2006	Lei 8.080/1990	Decreto nº 9.571/2018	Convenções Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Os artigos 1º, incisos III e IV e 170 dispõem sobre a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho humano.	Capítulo V – Dispõe sobre as normas de segurança e medicina do trabalho.	Dispõe sobre o nexo epidemiológico de causalidade entre o trabalho e os agravos à saúde	Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.	Estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.	A Convenção 155 determina aos Estados-Membros a concepção de uma Política em termos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente de Trabalho, voltada aos trabalhadores, reduzindo ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.
Art. 7º, inciso XXII - Dispõe sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança	Os dispositivos prescrevem medidas de prevenção contra os agentes agressores à saúde, relacionados ao meio ambiente do trabalho,	Artigo 21 A - A perícia médica considerará a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e a doença.	Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): (...) c) de saúde do trabalhador;: § 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.	Prevê normas, cuja temática confere ao Estado e às empresas a responsabilidade com os direitos humanos do trabalhador, os impactos sociais e ambientais e os danos causados quando da ocorrência de violações no ambiente de trabalho.	A Convenção 161, apresenta um conjunto normativo de caráter preventivista, especialmente, no que concerne aos “Serviços de Saúde no Trabalho”, cuja conscientização dos trabalhadores pauta-se ao conhecimento da exposição dos riscos, assim como as adequações necessárias num ambiente de trabalho seguro e saudável.
Art. 225 – Dispõe meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações	Art. 200 – Dispõe sobre a criação de normas de segurança e medicina do trabalho, que são as chamadas Normas Regulamentadoras, instrumentaliza das pela Portaria 3.214/78, que regulam os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.	Atestar a relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças – CID.	Art. 15. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios exercerão, em seu âmbito administrativo, as seguintes atribuições: VI - elaboração de normas técnicas e estabelecimento de padrões de qualidade para promoção da saúde do trabalhador;	Caberá às empresas monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada, por meio de medidas de orientação, prevenção, intervenção e mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, tenham seus direitos afetados.	A convenção 190 da OIT, editada em 2019, a fim observar as diretrizes acerca da prevenção e eliminação de condutas violentas e assediadoras no ambiente de trabalho, capazes de gerar sofrimento físico, psicológico, sexual ou econômico, inclusive por questões de gênero, assédio organizacional, <i>mansplaining</i> , <i>gaslighting</i> e o <i>cyberbullying</i>

Fonte: Elaborado pela Autora.

Sob o prisma da observação e cumprimento de tais normas, a aplicação do Direito ao caso concreto e sua função conservadora do modo de produção capitalista, atua diretamente no regime jurídico de tutela do direito à saúde, estruturado pela observância de normas técnicas pautadas pelo modelo de gestão preventiva dos riscos ocupacionais. Nesse contexto, o sentido do direito à saúde é reduzido pela noção de risco, elemento voltado para a acomodação do uso do corpo do trabalhador como parte da livre iniciativa e da autonomia privada do agente econômico (KEMMELMEIER & DOS SANTOS, 2019).

Revela-se imprescindível a estruturação da ordem econômica constitucionalmente construída, preocupada com o real sentido do trabalho de todos aqueles que fazem parte de sua organização e, portanto, essencialmente compatível e fundamentada na valorização do trabalho humano. Apesar dos avanços conceituais trazidos pela ST, as ações com foco na relação saúde e trabalho mantiveram hegemonia dos princípios da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, considerados hoje superados pelo seu caráter biologicista, focado na prevenção de riscos ocupacionais, restringindo aos riscos físicos, biológicos, químicos, de acidente e ergonômicos (MACHADO et 2019).

## **UMA PROPOSTA LEGISLATIVA PARA REGULAMENTAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS TRABALHISTAS**

No Brasil, de 2012 a 2017, foram gastos 10 bilhões de reais, com os auxílios relacionados às doenças ocupacionais, sendo R\$ 8,5 bilhões de reais, os custos com os auxílios por acidentes de trabalho. De 2012 a 2018, R\$ 23,9 bilhões de reais, representaram as despesas com aposentadorias por invalidez por acidente do trabalho. De 2016 a 2018, R\$ 6,5 bilhões de reais, foram os gastos com pensões por morte por acidente de trabalho. No que tange aos afastamentos por doença comum, os custos em 2018 representaram R\$ 2,4 bilhões de reais, sendo o total de R\$ 239,9 bilhões de reais, as despesas com as aposentadorias por invalidez decorrentes de doenças comuns no período de 2012 a 2017 (BRASIL, 2020).

A depressão e a ansiedade aumentaram mais de 25% apenas no primeiro ano da pandemia. O Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030, publicado pela OMS, dispõe sobre metas globais para transformar a saúde mental (OPAS, 2022; OMS 2022).

Segundo a OMS, em 2019, quase um bilhão de pessoas – incluindo 14% dos adolescentes do mundo – viviam com um transtorno mental. O suicídio foi responsável por mais de uma em cada 100 mortes e 58% dos suicídios ocorreram antes dos 50 anos de idade. Os transtornos mentais são a principal causa de incapacidade, causando um em cada seis anos vividos com incapacidade (OPAS, 2022; OMS 2022).

Tal situação demonstra a necessidade de ações preventivas efetivas nas empresas, e a proposta sob análise tem mérito por trazer à tona esses riscos psicossociais, determinando a publicação de normas específicas sobre a matéria. Em que pesem sejam recorrentes as psicopatologias ocupacionais, observa-se a omissão da legislação, no que tange à regulação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Desta feita, como medida de intervenção, foi proposto um projeto de lei (BRASIL, 2020) na Câmara dos Deputados, visando incluir no artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1977), que trata das disposições das Normas Regulamentadoras, medidas de prevenção, promoção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador. Sugere-se que os riscos psicossociais, apesar de sua subjetividade, devem ser tratados de forma sistemática objetivando a manutenção da saúde e segurança no local de trabalho, como nos demais riscos (químicos, físicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos).

O Congresso Nacional, de acordo com regras previamente fixadas, para elaborar normas jurídicas (emendas à Constituição, leis complementares, leis ordinárias e outros tipos normativos dispostos no artigo 59 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), possui legitimidade constitucional no processo legislativo e sua participação política, são fundamentais para a valorização da cidadania, na defesa da Constituição, da ordem jurídica, dos direitos humanos, do Estado democrático de Direito e da justiça social, pugnando, sobretudo, pela rápida administração da Justiça e aperfeiçoamento da cultura e do ordenamento jurídico.

Diante deste cenário, considerando que os riscos previstos pelas Normas Regulamentadoras, correspondem aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidente, revela-se que não há qualquer regulação dos riscos psicossociais, uma vez que a NR 17 (BRASIL, 1978), restringe-se tão somente às questões “psicofisiológicas” ergonômicas, não levando em consideração os inúmeros outros fatores presentes no ambiente laboral, que podem desencadear as psicopatologias.

Sendo evidente a ausência de medidas reguladoras de enfrentamento e intervenção, capazes de minimizar os riscos e danos causados, muitas vezes por desconhecimento, gestão e até negligência do empregador.

Desta feita, o texto do projeto de lei em trâmite na Câmara dos Deputados (citar referência), visa incluir no artigo 200 da CLT, que trata das disposições das Normas Regulamentadoras, medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador, nos termos que dispõe o artigo 157, I e II da CLT, descreve o seguinte:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo:

Art.200.....

IX – medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador.

..... Art. 2º.

Esta Lei entra em vigor um mês após a sua publicação (...).

Além disso, reforça-se que o previsto na NR 17, não é suficiente para normatizar e regular o tema, carecendo de norma específica, ou seja, a criação de nova “NR” ou dispositivo de lei prevendo sobre: a organização e gestão das relações laborais, no ambiente social de trabalho, exposto aos riscos psicossociais, que gera efeitos negativos de natureza psicológica, física e social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento (*burn-out*), depressão, transtornos mentais, etc. (BRASIL, 1978)

Sugere-se que os riscos psicossociais, apesar de sua subjetividade, possam ser tratados de forma sistemática objetivando a manutenção da saúde e segurança no local de trabalho, como nos demais riscos. A gestão dos fatores estressores, constitui não só uma obrigação moral e um bom investimento para as entidades empregadoras, já que estes são essencialmente relacionados com a baixa produtividade e impacto financeiro, mas deveria ser um imperativo legal estabelecido, reduzindo, por consequência, o excesso de absenteísmo, "presenteísmo" (trabalhadores que se apresentam ao trabalho doentes e incapazes de desempenhar suas atividades eficazmente), *turnover* e aumento das taxas de acidentes e lesões (FIGUEIREDO & AVILA, 2021; LANCMAN at al, 2021; BRUNORO, & SZNELWAR, 2021).

Desta feita, o texto do Projeto de Lei encaminhado para a Câmara dos Deputados, descreve as justificativas e fundamentos correspondentes à medida interventiva proposta. Em respeito aos trâmites do processo legislativo brasileiro, primeiramente o PL 3588/2020, foi aprovado pela Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), em cujas 5 (cinco) sessões não foram apresentadas emendas. Foi proferido em 25 de agosto de 2021. É o parecer favorável do Deputado Relator, Luciano Ducci, *in verbis*:

O Projeto de Lei em epígrafe pretende acrescentar dispositivo na Consolidação das Leis do Trabalho a respeito das medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais no trabalho. O tema é de alta relevância, já que os transtornos mentais são causa importante de afastamentos do trabalho, ou até mesmo de aposentadoria por invalidez.

Em análise atual, o projeto de Lei 3588/2020, aguarda aprovação pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP), a fim de, posteriormente ser encaminhado ao Senado Federal.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ainda que sejam relevantes as leis que tratam e regulam a proteção à saúde do trabalhador; atualmente, não há regulação legislativa prevendo a gestão dos riscos psicossociais. A complexa relação entre o homem, o trabalho e a sociedade, frente aos direitos do trabalhador à saúde, integridade e dignidade, o processo de adoecimento mental e as normas que asseguram um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro são desafios enfrentados numa realidade que vai muito além do mundo capitalista e neoliberal, já que este campo de investigação ultrapassa a fronteira do indivíduo na qualidade de trabalhador e das estratégias empresariais, alcançando, muitas vezes, aspectos intrínsecos, sociais, culturais e humanos.

A observação de inúmeros trabalhadores que ajuízam no Judiciário Trabalhista reclamações para obterem a “reparação dos danos psíquicos”, torna visível o comportamento do empregador e da sociedade civil na verificação da eficiência e da eficácia de medidas de prevenção já legalmente propostas e adotadas pelo ordenamento jurídico. Igualmente, demanda indagações, estudos e ações que reforcem a insuficiência da gestão das pessoas dentro das organizações, recursos das áreas voltadas para a Saúde do Trabalhador para construção de processos e políticas de promoção da saúde, prevenção, assistência e reabilitação profissional quando se fala em transtornos psíquicos no trabalho.

Ante todo o exposto, são necessárias mudanças estruturais e organizacionais nas novas relações de trabalho. A pandemia potencializou esta reflexão, porventura, conscientização por parte de todos os envolvidos, trabalhadores, empregadores, sociedade, reconhecendo que os fatores relacionados aos transtornos mentais relacionados ao trabalho são fundamentais para formular medidas, fomentar elementos para elaboração de políticas no setor público e privado. Por meio da investigação de possíveis soluções aplicáveis à gestão da epidemiologia ocupacional relacionada aos transtornos mentais, o projeto de lei nº 3588/2020, poderá instituir práticas preventivas e promocionais para um meio ambiente

laboral mais humanizado, sadio e seguro, minimizando os riscos gerados nas relações humanas e no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Miriam Machado Pires et al. Contribuições Da Psicodinâmica Do Trabalho Frente À Pandemia No Setor Turístico De Monte Verde/Camanducaia-Minas Gerais. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 19, p. 16-16, 2021. Disponível em: <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucaao/article/view/338/240>. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL, Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977, 1977. 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: 15 set. 2022.

BRASIL. Portaria 3.214/78. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. 1978. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-). Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 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: 15 set. 2022.

BRASIL. Lei 8.080 de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Artigo 6º, §3º. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Lei 11.430 de 20 de dezembro de 2006. Dispõe sobre o nexa epidemiológico de causalidade entre o trabalho e os agravos à saúde Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm). Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL, Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexa Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm). Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL, Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 2012. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html). Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Decreto Lei nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm#:~:text=D9571&text=Estabelece%20as%20Diretrizes%20Nacionais%20sobre%20Empresas%20e%20Direitos%20Humanos.&text=DISPOSI%C3%92](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm#:~:text=D9571&text=Estabelece%20as%20Diretrizes%20Nacionais%20sobre%20Empresas%20e%20Direitos%20Humanos.&text=DISPOSI%C3%92)

87%C3%95ES%20PRELIMINARES-Art.,multinacionais%20com%20atividades%20no%20Pa%C3%ADs. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. PROJETO DE LEI Nº 2020 proposto pelo Sr. Deputado Alexandre Padilha que acrescenta dispositivo no Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1909207](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909207). Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Parecer do Relator, Dep. Luciano Ducci (PSB-PR), pela aprovação. Inteiro teor: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node01ke2aheopj4h6sonuo2uethcl11879045.node0?codteor=2037021&filename=Tramitacao-PRL+1+CSSF+%3D%3E+PL+3588/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01ke2aheopj4h6sonuo2uethcl11879045.node0?codteor=2037021&filename=Tramitacao-PRL+1+CSSF+%3D%3E+PL+3588/2020). Acesso em 15 set. 2022.

BRASIL, Ministério da Previdência - **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. SmartLab.** 2022 Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/o?dimensao=despesa>. Acesso em: 15 set. 2022.

BRUNORO, Claudio Marcelo; SZNELWAR, Laerte Idal. Working in Times of COVID 19: Challenges for Mental Health. In: **Congress of the International Ergonomics Association. Springer**, Cham, 2021. p. 296-301. Disponível em: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-74602-5>. Acesso em: 15 set. 2022.

DEJOURS, Christophe, & ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** 1994. São Paulo: Atlas, 119-145. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Christophe-Dejours/publication/268349248\\_Itinerario\\_teorico\\_em\\_psicopatologia\\_do\\_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde/Itinerario-teorico-em-psicopatologia-do-trabalho.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christophe-Dejours/publication/268349248_Itinerario_teorico_em_psicopatologia_do_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde/Itinerario-teorico-em-psicopatologia-do-trabalho.pdf). Acesso em: 15 set. 2022.

DE SOUSA, Jose Francisco. A New And Old Pandemic–The Burnout Syndrome. **Revista Coleta Científica**, v. 5, n. 9, p. 07-19, 2021. Disponível em: <http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/49/42>. Acesso em: 15 set. 2022.

ESPERIDIÃO, Elizabeth; SAIDEL, Maria Giovana Borges; RODRIGUES, Jeferson. Saúde mental: foco nos profissionais de saúde. Rev. Bras. Enferm., Brasília, v. 73, supl. 1, e73supl01, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Pb9ydVgY43nrP36qNW9wKGh/?format=pdf&lang=p>. Acesso em 15 set. 2022.

FERREIRA, Angélica Cristina Monteiro De Toledo; WATANABE, Matilde Matayosihhi Melo; SABATINE, Francielle Piratelli. Psicologia Organizacional: Reflexões acerca do Impacto da Pandemia na subjetividade do Trabalhador. **Revista Unifamma**, v. 20, n. 1, 2021. Disponível em: <http://revista.famma.br/index.php/revistaunifamma/article/view/17/14>. Acesso em: 15 set. 2022.

FIGUEIREDO, Mari Lucia, ÁVILA, Lazslo Antonio. A Psicodinâmica Do Sofrimento, Do Prazer E Do Trabalho. Revista AKEDIA – **Versões, Negligências e Outros Mundos** p - ISSN 2447-7656 e - ISSN 2674-2561 DOI 10.33726 – Volume 11 – Ano VII – 1º Sem. de 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Lazslo-Avila/publication/349851467\\_A\\_PSICODINAMICA\\_DO\\_SOFRIMENTO\\_DO\\_PRAZER\\_E\\_DO\\_TRABALHO/links/60b10577299bf1f6d58008d6/A-PSICODINAMICA-DO-SOFRIMENTO-DO-PRAZER-E-DO-TRABALHO.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lazslo-Avila/publication/349851467_A_PSICODINAMICA_DO_SOFRIMENTO_DO_PRAZER_E_DO_TRABALHO/links/60b10577299bf1f6d58008d6/A-PSICODINAMICA-DO-SOFRIMENTO-DO-PRAZER-E-DO-TRABALHO.pdf) Acesso em 15 set. 2022.

KEMMELMEIER, Carolina Spack; DOS SANTOS, Ronaldo Lima. A Saúde Do Trabalhador no âmbito da organização internacional do trabalho. **Academia.edu**, 2019. Disponível em: [https://www.academia.edu/41775070/A\\_SA%C3%9ADE\\_DO\\_TRABALHADOR\\_NO\\_%C3%82MBITO\\_DA\\_ORGANIZA%C3%87%C3%83O\\_INTERNACIONAL\\_DO\\_TRABALHO?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/41775070/A_SA%C3%9ADE_DO_TRABALHADOR_NO_%C3%82MBITO_DA_ORGANIZA%C3%87%C3%83O_INTERNACIONAL_DO_TRABALHO?from=cover_page) Acesso em 15 set. 2022.

LANCMAN, S., & UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852/27584> . Acesso em: 15 set. 2022.

LANCMAN, Selma et al. Os trabalhadores do contexto hospitalar em tempos de pandemia: singularidades, travessias e potencialidades. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 25, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/xJCzTKP5YGvYMYLHsVWxdB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 set. 2022.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; YUMI SUGISHITA KANIKADAN, Andréa A Construção De Um Instrumento De Coleta De Dados A Partir Do Modelo De Indicadores Biopsicossocial E Organizacio Nal – Bpso- 96 E Do Modelo De Competências Do Bem-Estar – Beo, Sobre Gestão De Qualidade De Vida No Trabalho Read - Revista Eletrônica de Administração, vol. 12, núm. 6, novembro-diciembre, 2006, pp. 598-621 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil.

MACHADO et al. A Compreensão da ordem econômica a partir da valorização do trabalho humano: uma análise baseada na proteção à saúde do trabalhador. **Relações internacionais no mundo atual**, 2019. 1(22), 1-15. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3868/371372202>. Acesso em: 15 set. 2022.

MENDES, René. Patogênese das novas morfologias do trabalho no capitalismo contemporâneo: conhecer para mudar. **Estud. av.**, São Paulo, 2020 v. 34, n. 98, p. 93-110, Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/hVdFwPHPGhRJgHGdvMDqq9D/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 15 set. 2022..

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013–2030**. Disponível em: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/world-mental-health-day/2021/mental-health-action-plan-flyer-member-states.pdf?sfvrsn=b420b6f1\\_7&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/world-mental-health-day/2021/mental-health-action-plan-flyer-member-states.pdf?sfvrsn=b420b6f1_7&download=true). Acesso em: 15 set. 2022.

OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 15 Set. 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Decente, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 set. 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 155, 1992. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em 15 set. 2022.



OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 161, 1989. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236240/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm). Acesso em: 15 set. 2022.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 190, Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 15 set. 2022.

PALMA, Tarciso de Figueiredo et al. Panorama da saúde mental e trabalho no Brasil. **Revista de Saúde Coletiva da UEFs**, [S.l.], v. 9, p. 153-158, dec. 2019. ISSN 2594-7524. Disponível em: <http://periodicos.uefs.br/index.php/saudecoletiva/article/view/4611>. Acesso em: 15 set. 2022.

PAZ et al. A. Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. 2020. **Revista de Administração Mackenzie**, 21(1), 1-37. doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200122. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/qGgRg6HzK36ZdvDGqHrkJGy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 set. 2022.

RODRIGUES, Thaísa M Leal Cintra & DALRI, Rita de Cássia de Marchi Barcellos. Aspectos Psicossomáticos e Adoecimento Ocupacional: Estudo de caso Judicial à Luz do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 3, 2021. **Revista Psicossomática Psicanalítica**. Disponível em: [http://www.sedes.org.br/Departamentos/Revistas/psicossomatica\\_psicanalitica/index.php?apg=artigo\\_view&ida=52&ori=edicao&id\\_edicao=3](http://www.sedes.org.br/Departamentos/Revistas/psicossomatica_psicanalitica/index.php?apg=artigo_view&ida=52&ori=edicao&id_edicao=3). Acesso em 15 set. 2022.

ROLOFF et al. Ações promocionais à saúde do trabalhador em empresas: contribuição interdisciplinar. **Cogitare Enfermagem**, v. 24, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/61042>. Acesso em: 15 set. 2022.

SOUZA, Wladimir Ferreira de; ATHAYDE, Milton. Dinâmica psicológica e trabalho de profissionais de saúde no Brasil durante a pandemia de COVID-19: colaborando para compreender ↔ transformar sua experiência. **Laboreal**, v. 17, n. N°1, 2021. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/1767>. Acesso em: 15 set. 2022.

SOUZA, Heloisa Aparecida; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 44, e26, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/BZfzmT5SM4p4McZfctc8vqn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 set. 2022.

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. Does the Sense of Work Make Sense? Some Issues Related to the Future of Work in the Light of Psychodynamics of Work. In: **Congress of the International Ergonomics Association**. Springer, Cham, 2021. p. 302-307. Disponível em: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-74602-5\\_44](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-74602-5_44). Acesso em: 15 set. 2022.

WEBER, T., & KIRSTEN, K. Reconhecimento e autorrealização: um caminho para a construção da liberdade em Hegel. **Conjectura: filosofia e educação**, 22(1), 121-135. doi: 10.18226/21784612. 2017 Disponível em: [https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11579/2/Reconhecimento\\_e\\_autorealizacao\\_um\\_caminho\\_para\\_a\\_construcao\\_da\\_liberdade\\_em\\_Hegel.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11579/2/Reconhecimento_e_autorealizacao_um_caminho_para_a_construcao_da_liberdade_em_Hegel.pdf). Acesso em: 15 set. 2022.

## O ESTADO INTERVENCIONISTA NA SOCIEDADE PÓS-PANDÊMICA

### *THE INTERVENTIONIST STATE IN POST-PANDEMIC SOCIETY*

Sandra Helena Favaretto<sup>120</sup>

#### RESUMO

A ocorrência de uma crise sanitária da magnitude da pandemia de Covid-19 (doença causada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2) trouxe profundos impactos sobre toda a economia global, atingindo, particularmente, países subdesenvolvidos submetidos a governos de tendência neoliberal. Nesses Estados, verificou-se (e ainda se verifica) a prevalência de medidas protetivas da “saúde fiscal” em detrimento de políticas públicas garantidoras de direitos sociais, em especial quanto aos sistemas de saúde e de proteção e promoção do emprego. Apesar de não termos superado as sequelas dessa calamidade, e muito embora por isso, o objetivo deste artigo é pesquisar de qual modo e sob qual modelo de Estado poderá ser reconstruída a economia brasileira, dentro do contexto de uma crise institucional cujas autoridades públicas perdem legitimidade a cada dia. A hipótese aqui defendida é, neste específico momento de superação de crise, pela retomada da ideia de Estado interventor no intuito de desencadear e manter o processo de desenvolvimento por meio da gerência de sistemas de controle, rompendo com o círculo vicioso de empobrecimento por meio da expansão de gastos no âmbito de políticas públicas sociais. Para tanto, procedeu-se a uma revisão bibliográfica, particularmente de textos produzidos no início da expansão de doutrinas liberais, para, dedutivamente, confirmar a hipótese apresentada.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento econômico; Estado interventor; liberalismo; pandemia de Covid-19; pleno emprego.

#### ABSTRACT

The occurrence of a health crisis of the magnitude of the Covid-19 pandemic (disease caused by the coronavirus called SARS-CoV-2) has had profound impacts on the entire global economy, particularly affecting underdeveloped countries subject to neoliberal governments. In these States, there was (and still is) the prevalence of protective measures for “fiscal health” to the detriment of public policies that guarantee social rights, especially regarding health systems and the protection and promotion of employment. Despite the fact that we have not overcome the consequences of this calamity, and despite this, the objective of this article is to research how and under what State model the Brazilian economy can be rebuilt, within the context of an institutional crisis whose public authorities lose legitimacy every day. The hypothesis defended here is, in this specific moment of overcoming the crisis, by the resumption of the idea of an intervening State in order to trigger and maintain the development process through the management of control systems, breaking the vicious circle of impoverishment through expansion of spending within the scope of social public policies. To this end, a bibliographic review was carried out, particularly of texts produced

---

<sup>120</sup> Doutoranda em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - FDUSP; Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FDRP; Membro do grupo de pesquisa GEDTRAB/USP; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Ribeirão Preto - Unaerp; MBA em Direito Empresarial pela FUNDACE/USP. sandra.favaretto@usp.br.

at the beginning of the expansion of liberal doctrines, to, deductively, confirm the hypothesis presented.

**Keywords:** Economic development; intervening state; liberalism; Covid-19 pandemic; full employment.

## **INTRODUÇÃO**

A ocorrência de uma crise sanitária da magnitude da pandemia de Covid-19 (doença causada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2), com consequências equiparáveis a de uma guerra mundial, trouxe profundos impactos sobre toda a economia global. Porém, atingiu, particularmente, o sistema econômico de países adeptos de políticas de austeridade fiscal ditadas por governos de tendência neoliberal ou libertária (de liberalismo extremado), tendo em vista sua opção por medidas protetivas da “saúde fiscal” em detrimento de políticas públicas garantidoras de direitos sociais.

Em países europeus, primeiros a sofrerem as consequências da pandemia, e cujos sistemas de saúde, em sua maioria, já haviam sido transferidos à responsabilidade da iniciativa privada, percebeu-se forte resistência de seus governos em adotar medidas emergenciais de expansão de gastos, em respeito à solvência estatal e privilégio ao jogo do livre mercado, o qual não admite qualquer tipo de intervenção.

Por certo o Brasil, país que já transitava por reveses econômicos, não saiu ileso dos problemas financeiros que acompanharam essa crise sanitária global. E, seguindo a cartilha do ultraliberalismo, aqui também se observou resistência do governo federal em aceitar a expansão de gastos públicos voltados ao socorro do sistema de saúde e da população mais vulnerável, revelando um viés protetor da economia de mercado em detrimento da justiça social.

A despeito de não termos superado essa fase, há necessidade de pesquisar de qual modo e sob qual modelo de Estado poderá ser reconstruída a economia brasileira, marcada pela desvalorização acentuada da moeda, alto índice de desemprego e aumento da extrema pobreza, dentro de uma crise institucional cujas autoridades públicas perdem legitimidade a cada dia.

### **1. SOCIEDADE INFORMACIONAL: ACOMODAÇÃO DO LIBERTARISMO E RETROCESSO DAS POLÍTICAS SOCIAIS**

Com a perda da centralidade no trabalho, convertida para a centralização no capital financeiro, toda a ordenação social modificou-se para adaptar-se aos novos valores da

liberdade e da autonomia do indivíduo, superando a base de moral comunitária e políticas de bem-estar social.

Essa mudança impacta em todas as dimensões da sociedade, como a função governamental que, na sociedade industrial, é caracterizada pelo controle, regulação e planejamento. Na sociedade informacional, essas características são convertidas, respectivamente, em orientação, estímulo e coordenação, privilegiando a autorregulação do mercado e uma relação entre sociedade e Estado intermediada por organismos multilaterais e supranacionais, de modo a distanciar o acesso da população de seus representantes eleitos.

Num contexto mais exacerbado, corporações e instituições financeiras utilizam de seu poder e capital financeiro para influenciar Estados-Nações a reduzirem a intervenção regulatória estatal. Ao mesmo tempo, percebe-se a maximização por essas entidades de todas as vantagens disponíveis, as quais pressionam pela redução do tamanho do Estado, no que se refere à adoção de políticas sociais.

A conversão da sociedade industrial para a sociedade informacional (ou pós-industrial) altera, em grande medida, as bases do sistema produtivo e, por consequência, o mundo do trabalho. Isso porque ocorre a transferência do foco em produção de bens industriais para o setor de serviços, resultando numa hegemonia destes, particularmente na dimensão de conhecimento e informações, e declínio das atividades industriais. Considerando as diferentes demandas por sociedades com dinâmicas tão diversas, especialmente pelo surgimento de novas tecnologias, há, por certo, impacto dessa modificação nas relações de trabalho.

É possível verificar que a sociedade industrial, exatamente por seu feitiço produtivo, caracterizava-se pela centralidade no trabalho, em razão de alta necessidade de mão de obra, com a presença de sindicatos fortes e atuantes, alta taxa de filiação e forte poder de negociação. Esse cenário é alterado na sociedade informacional, para o esvaziamento dos sindicatos, desfiliação em massa e perda do poder de barganha, muito em razão da robotização e pejetização dos trabalhadores, o que amplia o número de desempregados.

A sociedade informacional é marcada por um Estado mais leve e pela abertura econômica, de modo que as empresas, no intuito de melhorar a competitividade, necessitam diminuir a margem de lucro. Essa estratégia materializa-se, não só, mas principalmente, por meio da redução do custo de mão-de-obra, com diminuição dos reajustes salariais e exclusão de benefícios angariados em negociações coletivas. Esse Estado valoriza a austeridade fiscal e a responsabilidade orçamentária, desconsiderando as questões de pleno emprego em proveito do enfrentamento da crise financeira e dos desequilíbrios macroeconômicos.

Este cenário desenvolve-se sob o discurso oficial de adoção das diretrizes da teoria filosófico-econômica liberal. Tal doutrina defende a liberdade de iniciativa e de mercado, com mínima intervenção estatal, exceto no campo regulatório de temas caros ao livre mercado, como a institucionalização do direito de propriedade, combate a práticas monopolistas e criação de mecanismos judiciais que assegurem estabilidade e cumprimento das obrigações contratuais. Esse é o conceito do que os doutrinadores entendem como liberalismo clássico, baseado no contratualismo de John Locke (1994) e Thomas Hobbes (2014), e que, no contexto da defesa da liberdade, consagra a “igualdade de todos perante a lei, o acesso aos tribunais, o direito ao devido processo legal, o instituto jurídico da concorrência e o direito do consumidor” (FARIA, 2020).

Esse modelo, contudo, não corresponde à concepção econômica adotada na última década, a qual rejeita as funções corretiva e distributiva do poder público, entendendo que a normatização estatal viola a livre iniciativa e que o “livre jogo do mercado” é autossuficiente na regulação econômica, o que resulta em verdadeiro libertarismo do mercado.

Tal perspectiva é defendida por economistas como Milton Friedmann e Friedrich Hayek, o qual, em sua obra “Caminhos da servidão” (1990), afirma a imprescindibilidade da liberdade econômica como meio para a liberdade política. Para ele, somente num sistema capitalista, com garantia de “um sistema de concorrência baseado no direito de dispor livremente da propriedade privada”, seria possível sustentar a democracia, pois qualquer mínima intervenção estatal poderia resultar num estado totalitário.

Também denominada de neoliberalismo, essa ideologia econômica-social começou a ser desenvolvida no colóquio “Walter Lippmann”, organizado em Paris, em agosto de 1938, com o objetivo de debater alterações nas bases do liberalismo, avançando em suas propostas, a fim de combater a “ameaça socialista”. Todavia, a realização mais evidente do neoliberalismo acontece com sua implementação como modelo econômico e social pela Primeira-Ministra da Inglaterra, Margareth Thatcher, a partir de 1979, cuja famosa frase “não existe essa coisa de sociedade, o que há e sempre haverá são indivíduos”<sup>121</sup> tornou-se símbolo da sua defesa pelo neoliberalismo e seu inerente individualismo.

---

<sup>121</sup> É famosa a frase proferida por Margaret Thatcher, primeira-ministra britânica entre 1979 a 1990, e defensora de políticas econômicas neoliberais, que, em setembro de 1987, concedeu uma entrevista à revista feminina *Woman's Own* em que declarou: [...] *so they are casting their problems on society and who is society? There is no such thing! There are individual men and women and there are families and no government can do anything except through people and people look to themselves first. It is our duty to look after ourselves and then also to help look after our neighbour and life is a reciprocal business and people have got the entitlements too much in mind without the obligations, because there is no such thing as an entitlement unless someone has first met an obligation* [...]. Em tradução livre: “[...] então eles trazem seus problemas para a sociedade, e quem é a sociedade? Não existe essa coisa de sociedade. Há homens e mulheres individuais e há famílias. Nenhum governo pode fazer nada a não ser através de cada pessoa, e as pessoas

Por meio do neoliberalismo, defende-se o livre mercado, tendo por intuito uma máxima eficiência e êxito competitivo em todas as arenas da vida, de modo que os indivíduos sejam considerados como empresas que miram a máxima performance (VERBICARO, 2020). Por este modelo, entende-se que a questão social representa uma agenda tirânica de igualdade social e deve ser combatida com a potencialização das liberdades empreendedoras e talentos individuais, baseadas na prevalência de direitos de propriedade, mercado e livre comércio, como explicitou David Harvey:

[...] o Estado neoliberal deve favorecer fortes direitos individuais à propriedade privada, o regime de direito e as instituições de mercados de livre funcionamento e o livre comércio. Trata-se de arranjos institucionais considerados essenciais à garantia das liberdades individuais. O arcabouço legal disso são obrigações contratuais livremente negociadas entre indivíduos juridicamente configurados no âmbito do mercado. [...] Sob o pressuposto de que “uma maré montante faz subir todos os barcos” ou sob o do “efeito multiplicador”, a teoria neoliberal sustenta que a eliminação da pobreza (no plano doméstico e mundial) pode ser mais bem garantida através dos livres mercados e do livre comércio. (HARVEY, 2008, p. 75)

Rechaçando a questão social por entendê-la como uma agenda tirânica pela igualdade social, Harvey complementa sua explanação sobre a teoria neoliberal afirmando que:

Embora a liberdade pessoal e individual no mercado seja garantida, cada indivíduo é julgado responsável por suas próprias ações e por seu próprio bem-estar, do mesmo modo como deve responder por eles. Esse princípio é aplicado aos domínios do bem-estar social, da educação, da assistência à saúde e até aos regimes previdenciários [...]. O sucesso e o fracasso individuais são interpretados em termos de virtudes empreendedoras ou de falhas pessoais (como não investir o suficiente em seu próprio capital humano por meio da educação), em vez de atribuídos a alguma propriedade sistêmica (como as exclusões de classe que se costumam atribuir ao capitalismo). (HARVEY, 2008, p. 76)

Sobre as consequências da distorção das regras do liberalismo clássico, José Eduardo Faria discorreu sobre a adoção das medidas econômicas desregulamentadoras adotadas pelo governo brasileiro, culminando naquilo que denominou de “libertarismo” ou “economia de cassino”

Buscam, egoisticamente, vantagens de curto prazo ao mesmo tempo em que desprezam suas responsabilidades para com os outros e para com a própria comunidade. É como se o mercado fosse dotado de um poder constituinte absoluto, rejeitando qualquer possibilidade de regulação estranha à

---

precisam olhar para si mesmas em primeiro lugar. É nosso dever olhar para nós mesmos, em seguida, para o nosso próximo. As pessoas tendem a ser muito conscientes dos seus direitos, mas não de seus deveres, pois não há algo como direito ao menos que alguém tenha primeiro encontrado um dever”. Disponível em: <https://www.margarethatcher.org/document/106689>. Acesso em 17 mai 2022.

economia e aos seus cálculos de oportunidade. É a redução do jogo de mercado a um jogo de azar onde, frente ao risco e à indeterminação dos lances futuros, só interessa aos agentes o ganho imediato na presente jogada. A obsessão por reduzir ao mínimo a intervenção regulatória estatal, por um lado, e privatizar indiscriminadamente serviços públicos, por outro, revela uma visão distorcida das instituições. (FARIA, 2020)

Ainda, tal ideologia econômica implica um novo regime de acumulação, conhecido como financeirização do capital, cuja estrutura política e social é completamente determinada pela racionalidade do capital financeiro, ignorando-se questões de investimento produtivo, trabalho e políticas públicas. Por este modelo, introduz-se uma nova dinâmica de influência dos mercados financeiros sobre o funcionamento da economia real, com predomínio dos mercados e instituições financeiras sobre a produção e comércio.

Segundo Lena Lavinias e Denise Gentil, a supremacia da finança resulta no deslocamento de foco da produção para a propriedade, privilegiando o capital resultante da acumulação de ativos financeiros desatado de qualquer compromisso com a reversão destas riquezas ao setor produtivo, gerando graves consequências para a justiça social, cuja atuação já é notável na economia brasileira:

Dentre as muitas consequências do processo de financeirização em curso, destacam-se, na literatura especializada: retração da massa salarial, acompanhada pelo agravamento da desigualdade de renda ((Lavoie, 2015; Palley, 2013; Stockhammer, 2007); a prevalência da especulação; os *booms* de consumo com base na forte expansão do crédito, levando ao aumento expressivo do grau de endividamento das famílias, para compensar a estagnação ou a queda dos rendimentos; e a tendência de que a participação dos juros venha a superar a parcela do lucro no PIB. [...] No Brasil, o processo de financeirização teve e tem no modelo de gestão (Bruno et al., 2011) da dívida pública interna, acoplada a uma política monetária conservadora, o eixo principal da acumulação rentista, fomentando a concentração da riqueza nas mãos dos detentores dos títulos da dívida pública, predominantemente bancos nacionais e estrangeiros (praticamente metade), fundos de investimento e fundos de pensão, seguradoras e grandes empresas globais (Bruno et al., 2011). (LAVINAS; GENTIL, 2018)

Percebe-se, pois, que a política econômica em curso no Brasil não poderia caracterizar-se como liberalismo clássico, particularmente pela implementação de medidas tendentes a redução máxima da intervenção regulatória do Estado; bem como pela privatização ou “voucherização”<sup>122</sup> dos serviços públicos. A adoção dessas medidas é justificada na redução de gastos (nem sempre vislumbrada), todavia, ignorando a noção de

---

<sup>122</sup> “Voucherização” dos serviços públicos é o termo cunhado para denominar a medida administrativa por meio da qual o Estado deixa de prestar os serviços públicos de sua responsabilidade, transferindo sua execução à iniciativa privada, e fornecendo um vale para que o cidadão possa acessar esses serviços pagos, como saúde e educação.



responsabilidade institucional advinda da função pública, a qual não pode ser terceirizada. No pensamento de José Eduardo Faria, o que temos é uma verdadeira economia libertária, ou um capitalismo *guedesiano*, desvinculada de qualquer restrição ou vigilância pelo poder público, marcada pela desconstitucionalização de direitos e redução do tamanho do Estado:

Na realidade, o que chamam de liberalismo não passa da vulgata do libertarismo, que prevê uma economia desregulamentada onde a regra é a exploração ilimitada da conjuntura, com os agentes procurando maximizar a qualquer preço todas as vantagens possíveis. Uma economia onde esses **agentes buscam, egoisticamente, vantagens de curto prazo ao mesmo tempo em que desprezam suas responsabilidades** para com os outros e para com a própria comunidade. É como se o **mercado fosse dotado de um poder constituinte absoluto**, rejeitando qualquer possibilidade de regulação estranha à economia e aos seus cálculos de oportunidade. (FARIA, 2020) (*grifos meus*)

Ou seja, o que esse modelo busca é uma economia liberta de qualquer tolhimento pelo poder público, garantindo-se as benesses da completa desregulamentação, cumulada com a transferência de obrigações públicas para a iniciativa privada, reduzindo-se o tamanho do Estado por meio da desconstitucionalização de direitos (especialmente os sociais), de modo que cada indivíduo seja o único responsável por si e por seus próprios interesses. Sendo assim, convivem paralelamente a exploração ilimitada da conjuntura e a desresponsabilização dos agentes para com a comunidade, numa persecução pela máxima vantagem possível e no menor prazo, sob a justificativa de que o mercado desregulamentado geraria mais interesse individual (maior esforço pessoal) e maior crescimento econômico, redundando na satisfação das necessidades sociais.

Todo esse processo tem acarretado grandes infortúnios à população mais vulnerável. Isso porque, ao capturar tanto o braço monetário do Estado quanto o capital industrial, o capital financeiro impõe medidas de austeridade fiscal, o que diminui a margem de manobra do governo para executar políticas públicas destinadas aos segmentos mais desamparados da sociedade. Tais políticas passam a ser escolhidas não de acordo com as necessidades sociais, mas sim conforme os interesses de grupos e corporações financeiras.

Ademais, esses mesmos *players* interferem na produção legislativa, reivindicando alterações tendentes a reduzir ou desregulamentar a proteção de direitos sociais, a fim de diminuir seus custos e favorecendo, assim, a acumulação de riqueza, ingerência que se denota, especialmente, no sistema jurídico trabalhista.

Exemplo desse paradigma de alterações legislativas inclinadas à desoneração fiscal e redução do custo da mão-de-obra, em detrimento das condições de trabalho, foi a edição

da MP 905/19<sup>123</sup>. Em seu texto, estabeleceu-se uma nova forma de contratação trabalhista por prazo determinado, caracterizada pela flexibilização de normas celetistas, particularmente quanto à redução dos custos de contratação, bem como pela facilitação do procedimento de despedida.

O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CTVA), criado pela MP 905 em seu capítulo I, traduzia-se em contrato de trabalho por prazo determinado, destinado a estimular a contratação, em primeiro emprego, para novos postos de trabalho, de jovens e adultos entre 18 e 29 anos de idade, não fazendo distinção entre atividades permanentes ou temporárias da empresa, sendo aceito, inclusive para substituição transitória de pessoal permanente.

Essa modalidade, contudo, estava restrita a contratações cujo salário não superasse um e meio salário mínimo mensal (art. 3º - R\$1.567,50, atualmente), focando em funções de baixa qualificação profissional. E, apesar de prever a manutenção dos direitos trabalhistas constitucionalmente previstos (art. 4º), a contratação por meio do CTVA autorizava a redução do pagamento do adicional de periculosidade de 30% para 5% (art. 15), condicionando-a a acordo individual entre empregador e empregado e contratação de um seguro privado de acidentes pessoais, afastando, assim, a atuação constitucional sindical. A MP ainda restringia o pagamento do adicional de periculosidade somente aos casos de exposição permanente ao risco, consumada com o trabalho em situação de risco por, ao menos, 50% da duração da jornada (art. 15, §4º), condição esta não verificada na CF/88, tampouco na CLT.

Neste ponto, percebe-se como a MP 905 criava uma subclasse de trabalhadores, cujas vida e integridade física importavam menos que seus companheiros de trabalho admitidos sob outra modalidade contratual, embora estivessem submetidos às mesmas condições de trabalho e riscos à saúde, sofrendo tratamento discriminatório em razão da idade (proibido pela CF/88 – art. 7º, XXX).

No que se refere à capacitação, já que a referida norma integrava o “Programa Verde e Amarelo e Estratégia Nacional de Qualificação”, limitou-se a prever a prioridade nas ações de qualificação profissional dos trabalhadores contratados sob esta modalidade. Contudo, deixou de prever ou inovar em programas de formação técnico-científico da população

---

<sup>123</sup> Embora a MP aqui citada não tenha sido convertida em lei, a importância do seu estudo deriva do fato de que ela reflete o paradigma de políticas de promoção de emprego adotado pelo atual Governo Federal, marcado pelo foco na austeridade fiscal, o que pode redundar em redução de direitos trabalhistas e precarização das condições de trabalho. Ademais, todos os contratos firmados durante a vigência da medida serão por ela regidos, o que justifica a análise desta forma de contratação que gerará efeitos por algum tempo. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm). Acesso em 05 ago. 2022.

jovem, direcionando ao Ministério da Economia a incumbência de regulamentar tais ações de capacitação, o qual, apesar de ter editado a Portaria 950 no intuito de complementar, também ignorou o tema.

Embora a MP 905 tenha sido expressamente revogada pela edição de outra MP<sup>124</sup>, o propósito que motivou a criação do CTVA persiste até hoje, manifestando-se em outras experiências de desregulamentação da legislação trabalhista. Sob a mesma justificativa de promoção da inserção e manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho, foi publicada, em 04 de maio de 2022, a Medida Provisória 1.116<sup>125</sup>, e seu respectivo Decreto 11.061, instituindo o “Programa Emprega + Mulheres e Jovens”.

Com motivação bem semelhante à anterior<sup>126</sup>, a intenção oficial da recente MP é, dentre outras, fomentar a criação de vagas nos estabelecimentos a fim de aumentar a empregabilidade de mulheres e jovens, incentivando, ainda, a inclusão de “adolescentes e jovens vulneráveis no mundo do trabalho”. Apesar da louvável e necessária iniciativa, na prática, essa medida tem o poder de desmontar todo o programa de aprendizagem já instituído na Lei 10.097/2000 e nos artigos 428 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Isso porque, como política pública de estímulo ao emprego da mulher e do jovem, população mais impactada pelo desemprego no Brasil, falta-lhe diretrizes que, efetivamente, amparem esse objetivo, tendo em vista a ausência de medidas que fomentem a qualificação profissional desse grupo de pessoas. Em termos gerais, a MP 1.116 transfere a responsabilidade pela manutenção de emprego e qualificação para os próprios indivíduos, pois: libera valores de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (da própria empregada) para auxílio no pagamento de despesas com creche (art. 1º, I, alínea *b*); permite a flexibilização da jornada de trabalho, mas onerando a trabalhadora com diminuição de períodos de descanso (art. 1º, II, alíneas *c*, *d*, *e*); para fins de qualificação, novamente, permite a liberação

---

<sup>124</sup> A Medida Provisória 955, de 20 de abril de 2020, revogou expressamente a Medida Provisória 905, na data de sua publicação (ocorrida no Diário Oficial da União de 20/04/2020, em edição extra), mesma data em que a MP revogada perderia eficácia, sem ter sido convertida em lei, por decurso do prazo previsto no art. 62, §3º, da Constituição Federal de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm). Acesso em 05 ago. 2022.

<sup>125</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm). Acesso em 05 ago. 2022.

<sup>126</sup> Segundo a exposição de motivos que acompanha a MP 1.116, seu objetivo é “promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens, neste caso pela aprendizagem profissional, no mercado de trabalho”. Apoiando-se nas consequências econômicas da pandemia de Coronavírus (Covid-19), particularmente na forte recessão observada na economia mundial que impactou no “nas expectativas econômicas com efeitos negativos nos níveis de emprego e de remuneração dos trabalhadores”, a referida medida pretende, em suas palavras, estabelecer “mecanismos que possibilitem o aumento de vagas nos estabelecimentos, aumentar a empregabilidade de jovens e aumentar a efetividade da inclusão de adolescentes e jovens vulneráveis no mundo do trabalho”. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1116-22.pdf). Acesso em 05 ago. 2022.

de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas e a suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional (art. 1º, III, alíneas *a*, *b*).

No que toca aos aprendizes, a norma: privilegia a supressão de penalidades e multas aplicadas pelo descumprimento da cota de menores aprendizes, em troca da adesão ao novo programa (art. 26); estipula condição especial para setores com baixa contratação de aprendizes (art. 27); estabelece a contabilização fictícia do aprendiz mesmo após a sua efetivação (art. 28, prevendo nova redação do parágrafo 4º do art. 429, CLT); contabiliza em dobro a contratação de aprendizes considerados em situação de vulnerabilidade, como egressos do sistema socioeducativo, integrantes de família de baixa renda, e pessoas com deficiência (art. 28, prevendo nova redação do parágrafo 5º do art. 429, CLT), criando uma subclasse de pessoas em claro tratamento discriminatório.

É possível vislumbrar que tanto as disposições da MP 905 como as da MP 1.116, sob a justificativa de estimular a contratação de jovens e mulheres, qualificá-los e, conseqüentemente reduzir o desemprego, materializam-se em “velhas” medidas de desoneração do custo de contratação dos trabalhadores e precarização das condições de trabalho. As normas referidas, mas não somente elas, limitam-se a flexibilizar direitos trabalhistas de determinados grupos e isentar os empregadores de certos tributos, mas passam ao largo de cumprir seu objetivo nuclear de incentivo à geração de empregos de mulheres e menores aprendizes, bem como sua qualificação.

Por essas normas, juntamente com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista e pelo direito de emergência produzido durante a pandemia de Coronavírus (Covid-19)<sup>127</sup>, é possível perceber um paradigma de atuação governamental, com tendência neoliberal, voltado à hiperresponsabilização do indivíduo. Essas normas não apenas precarizam direitos trabalhistas, mas transferem aos cidadãos todos os encargos e responsabilidades da vida, exonerando Estado e iniciativa privada de qualquer cuidado com o outro. Na consolidação do estado mínimo, esses indivíduos tornam-se extremamente livres, contudo, proporcionalmente desamparados.

---

<sup>127</sup> A exemplo da Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre alterações na legislação trabalhista a fim de enfrentar o estado de calamidade pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm). Acesso em 05 ago. 2022.

## 2. A ATUAÇÃO DO ESTADO INTERVENTOR NA ECONOMIA PÓS-PANDEMIA

Enquanto o mundo tenta recuperar-se dos impactos humanitários, sociais e econômicos causados pelo estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus (Covid-19), é inevitável reconhecer o papel insubstituível que teve o Estado na organização e representação do interesse público em todas as escalas do território. De modo geral, mesmo países sectários da doutrina neoliberal, que primam pela saúde fiscal das contas públicas, foram sensíveis às demandas da população durante o momento crítico que vivemos por conta da pandemia. Em regra, houve consenso sobre a necessidade de liberação de recursos públicos a fim de mitigar o impacto sanitário e humanitário causado na pandemia, ainda que isso representasse afronta às diretrizes fiscais.

Dizemos “em regra” porque nem todos os governos aquiesceram, pronta e resignadamente, ao içamento de suas âncoras fiscais em favor de gastos público sociais, e o Brasil foi uma dessas infelizes exceções. O governo federal recusou-se a decretar medidas estratégicas de isolamento social, como forma de refrear o alastramento de uma doença caracterizada por sua alta capacidade de contágio, alegando que tais medidas afrontariam as liberdades públicas e individuais. Tais deliberações, um tanto impopulares, mas necessárias, ficaram a cargo dos governos estaduais e municipais, que precisaram recorrer ao Judiciário para resguardar sua competência para tanto.

Na dimensão econômica, inicialmente, foram mantidas as políticas de contenção de gastos públicos sociais e desoneração da iniciativa privada, acreditando que as políticas de livre mercado seriam capazes de solucionar os problemas. Apesar da concessão do benefício de auxílio emergencial, verificou-se relevante demora na sua implantação, com cobertura precária (já que muitos grupos vulneráveis não foram contemplados), graves erros no pagamento, além da concessão de valores, em regra, equivalentes à metade do salário mínimo. Desse modo, não houve condições adequadas para que a trabalhadores, micro e pequenos empresários pudessem, com algum respaldo financeiro, permanecer em isolamento, obrigando que a maior parte da população arriscasse a saúde a fim de manter sua fonte de renda. Foram emblemáticas as severas críticas e discussões do presidente da República com governadores e prefeitos em razão do aumento de gastos e da imposição de isolamento por parte destes, bem como o desamparo financeiro para que as administrações aumentassem a capacidade de atendimento hospitalar.

Aproveitando-se do medo infligido por situação extremamente adversa, o governo federal adotou políticas baseadas num direito de exceção, caracterizado por restrições, quando não violações, a direitos básicos, conduta típica de estados captados pelo

ultraliberalismo, conforme expôs António Casimiro Ferreira ao tratar da governação pelo pânico:

O problema colocado pelo constitucionalismo de exceção, enquanto reação à crise dos mercados financeiros e ao modelo da austeridade, é o de que normaliza a governação pelo pânico e o exercício do poder por instituições e órgãos não eleitos democraticamente. [...] Karl Polanyi (1980), que de uma forma clara associou as crises financeiras à governação pelo pânico. [...] evidencia o modo como o sistema financeiro utiliza o recurso do pânico e das expectativas de medo que lhe estão associadas, para forçar as medidas de austeridade e fundamentar estas em soluções de exceção. (CASIMIRO, 2019, p. 80-81)

Todas essas medidas estão destinadas a reduzir o tamanho do Estado, afastar a presença de *players* representantes da comunidade (como os sindicatos) e abrandar, ainda mais, as regras disciplinadoras do mercado (como as liberalidades concedidas às companhias aéreas na remarcação/reembolso de passagens), sob a justificativa de que a excepcionalidade e urgência do momento as exigia. Contudo, notando a conexão de tais medidas com as exigências do livre mercado, a equipe econômica intentou tornar o “direito da crise” em algo permanente, cenário retratado por Casimiro Ferreira como uma tentativa de deterioração da democracia:

O cenário pós-democrático da neutralização da democracia e da recalibração do poder do Estado (Streeck, 2015: 365), colocados a serviço da economia de mercado e do capitalismo financeiro, sem recurso a formas de repressão típicas do autoritarismo, mas sim através dos modos de governação que esvaziam o poder democrático e tornam irrelevantes as suas constituições. [...] do ponto de vista institucional, político e jurídico, a exceção corresponde a um modo de governação que, sem decretar formalmente o estado de exceção, produz uma normatividade e ação política orientadas pelo excecionalismo. (CASIMIRO, 2019, p. 65-66)

É certo que muitas dessas deliberações, ao priorizar as forças do mercado, ignoram as necessidades básicas de subsistência de uma população que já vinha sofrendo as consequências da implantação de um modelo ultraliberal de governança. Neste sistema, a desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas e previdenciários são as primeiras medidas tomadas em momentos de crise econômica, mas não logram êxito relevante na criação de novos postos de trabalho, apenas resultam no retrocesso de direitos e condições de vida sem qualquer contraprestação.

Em aparente contradição, ao mesmo tempo que o governo se mostra forte e capaz de maximizar os direitos de liberdade individual, cuja reivindicação provém do capital financeiro, proclama-se sem condições para prover os direitos sociais demandados pela população:

[...] muitos aceitem que possa existir uma regressão temporal dos direitos econômicos e sociais por estarem dependentes das opções de governação e de gestão das temporalidades económicas, preservando-se, a contrário, a segurança jurídica dos direitos de liberdade, ou liberdades negativas. Deste modo, o Estado pode ser constitucionalmente pobre para os direitos económicos e sociais, mas mantém-se abastado constitucionalmente para os outros tipos de direitos. O debate jurídico em torno das garantias constitucionais, nomeadamente o do princípio da proibição de retrocesso social, quando observado do ponto de vista sociológico, revela o carácter político e ideológico que consiste em admitir que os direitos económicos e sociais são opcionais, por estarem dependentes da reserva do possível, ou do financeiramente possível [...] (CASIMIRO, 2019, p. 79-80).

Decorrido quase um quinquênio da reforma trabalhista, seguida de outras flexibilizações pontuais, e três anos da reforma da previdência, observa-se que essas políticas de desoneração fiscal e redução de direitos não foram capazes de, isoladamente, criar vagas de emprego e estimular o crescimento econômico. Tampouco de induzir a classe empresária a investir em seus negócios e incrementar suas atividades, gerando maior necessidade de mão-de-obra, pois isso requer algum tipo de incentivo do poder público que acarrete aumento relevante de demanda. Embora a iniciativa privada reaja adequadamente aos aumentos da procura pelos produtos, ela não possui os meios necessários para, de per si, estimular o crescimento econômico e, conseqüentemente, aumentar o padrão de consumo e investimentos. Nesse ponto, a atuação dos governos torna-se primordial.

Se num momento anterior à pandemia já se conjecturava a necessidade de intervenção estatal na economia, em razão do baixo desenvolvimento e alto desemprego, após o apaziguamento das condições sanitárias esse suporte torna-se ainda mais essencial. O problema não se resume aos prejuízos advindos com aumento de gastos públicos, mas é exacerbado pelos efeitos adversos causados pela suspensão das atividades econômicas.

A nosso ver, a solução perpassa pelo resgate da ideia de planejamento estatal, entendido este como um “processo de mobilização de capitais e de distribuição ótima de recursos e meios a partir de objetivos dados, cuja fixação decorre de uma decisão política - e de estratégia de médio e longo prazo” (FARIA, 1981, p. 91). Essas políticas governamentais devem ter por intuito a diminuição da desigualdade de oportunidades e a redução de disparidades sociais, bem como a garantia da expansão econômica.

Talvez cause estranheza em alguns que, em pleno primeiro quarto do século XXI, haja a retomada da ideia de Estado interventor, num cenário de completa expansão e acomodação de governos liberais e ultraliberais, contudo, ousa-se afirmar que o momento não poderia ser mais oportuno.

Revisitando a obra de José Eduardo Faria (1981, p. 91), especificamente no item em que trata do “Papel econômico do Estado interventor”, percebe-se a atualidade do discurso

perante esse momento histórico, mormente quando explana que a crise do direito, entre outros fatores, é decorrente da prevalência dada à proteção dos direitos de liberdade individual e propriedade particular, olvidando do efetivo controle operacional do Estado intervencionista.

Ao analisar o caráter instrumental do direito na economia planejada, Faria toma por base o pensamento intervencionista de Gunnar Myrdal, o qual defendia que governos de países pobres deveriam afastar-se da teoria neoclássica, atuando preponderantemente no sentido de desencadear e manter o processo de desenvolvimento por meio da gerência de sistemas de controle. Importante conceito desenvolvido por Myrdal foi da causação circular acumulativa, o qual descreve um círculo vicioso causado pelas livres forças do mercado, em que o rico torna-se cada vez mais rico, e o pobre empobrece cada vez mais, tendo em vista que, estando as forças do mercado livres, os empreendedores tenderiam a se concentrar em localidades e regiões mais ricas e desenvolvidas, de onde resultaria maior rentabilidade ao empresário. No entender de Myrdal, “deixados livres todos estes fatores, a atividade econômica tenderá a concentrar-se em certas áreas favoráveis, gerando as desigualdades regionais que caracterizam os países não desenvolvidos. Em outras palavras, o jogo das forças do mercado tende, em geral, a aumentar e não a diminuir as desigualdades regionais” (FARIA, 1981, p. 193).

Para Faria, a maneira mais eficaz de romper com o círculo vicioso de empobrecimento é a implantação do Estado intervencionista, o qual teria capacidade de, planejando o desenvolvimento, estabelecer um equilíbrio de progresso entre as regiões, tendo em vista que:

[...] ao salientar que o plano econômico nacional não pode elaborar-se, racionalmente, mediante a aplicação de critérios do sistema de preços e da rentabilidade de negócios particulares, mas que deve ser o programa, em termos reais, de um processo acumulativo de causação circular, orientado, em última análise, por decisões políticas, não estou pregando um evangelho de liberdade excessiva, mas justamente, o contrário. (FARIA, 1981, p. 195)

Mais do que discutir o nível de limitação à livre iniciativa imposto pelo planejamento estatal, como fazia Myrdal, e se seria possível compatibilizar a compulsoriedade do planejamento para o poder público com a recomendação à iniciativa privada, o debate deveria focar na importância da política econômica para além das questões de juros, câmbio e política fiscal. Isso porque referida política tem a capacidade de promover uma mudança estrutural nos padrões de produção, por meio das intuições públicas e do direito, privilegiando o crescimento, o desenvolvimento e a reindustrialização do país. Nesses termos,



Examinando assim o aprofundamento das funções econômicas do Estado intervencionista contemporâneo, em virtude da dupla necessidade de, por um lado, superar a decrescente capacidade de autorregulação do mercado e garantir as condições de perpetuação do modo capitalista de produção, e, por outro, de dar respostas satisfatórias às pressões emergentes dos movimentos operários na reivindicação de igualdade socioeconômica e liberdade política, finalmente torna-se possível verificar o modo pelo qual o pensamento jurídico captou as implicações entre o direito e a sociedade, sob o ângulo da utilização da lei como mecanismo de transformação, modernização e desenvolvimento. (FARIA, 1981, p. 195)

Diferentemente do passado analógico de informações, em que o poder público não dispunha de todo o ferramental necessário para confrontar os problemas e dilemas decorrentes de um plano de desenvolvimento, os quais envolviam a “capacidade de gerir a complexidade social, as interdependências e externalidades negativas sob condições de baixo grau de qualidade de informações técnicas, dados estatísticos e diagnósticos”, hoje, tais dificuldades não servem mais de justificativa contra o Estado interventor.

Por mais que os mecanismos inerentes à “formulação do planejamento e à orientação da construção de políticas públicas” enfrentem alguma vulnerabilidade quanto às ferramentas de mensuração dos seus resultados e efeitos adversos, houve significativo avanço nesse campo. Isso porque o desenvolvimento de “modelos matemáticos, processos de construção de cenários, análises de impacto regulatório, cálculos mais precisos da taxa esperada de retorno de projetos e técnicas de identificação de riscos” possibilitam uma coleta de informações mais precisas ao permitir a conjectura de fatos futuros.

No contexto atual de vida pós pandemia, é dever do Estado agir articuladamente, intervindo na economia, por meio do planejamento, com metas de médio e longo prazo, priorizando a justiça social e a redução desigualdades. Cabe ao Estado, diante dessa situação caótica, que nos acompanhará por algum tempo, combater as diretrizes ortodoxas do libertarismo econômico, mediante a expansão dos gastos públicos, a fim de incrementar o consumo e reequilibrar as transferências bilaterais de recursos da economia da justiça de mercado.

## **CONCLUSÃO**

Em um cenário de aumento de complexidade dos conflitos sociais, dentro de uma sociedade informacional caracterizada por extensa revolução tecnológica (que resulta na extinção de postos de trabalho), pela captura do Estado por sistemas ultraliberais, somadas as consequências econômicas e sociais de uma crise sanitária global, demanda-se soluções políticas diferentes das atuais, que fujam às exigências do jogo do livre mercado e de

manutenção de políticas públicas focadas na desoneração fiscal e redução do tamanho do Estado por meio da desconstitucionalização de direitos.

Em especial, é preciso combater a resistência do capital financeirizado em relação à intervenção do Estado sobre a economia, por meio, inclusive, da implantação de políticas públicas sociais, a fim de reduzir as desigualdades sociais e viabilizar o incremento do consumo e o desenvolvimento da economia, por meio da capacitação dos indivíduos. Ideias ultraliberais de hiperresponsabilização e hiperindividualização, insensíveis aos problemas de exclusão, resultam não apenas na barbárie, mas também em prejuízos econômicos e retração do desenvolvimento do país.

## REFERÊNCIAS

FARIA, José Eduardo. **Direito, modernização e autoritarismo: mudança socioeconômica x liberalismo jurídico**. Tese (Doutorado em Filosofia, Teoria e Sociologia do Direito) – Faculdade de Direito, USP, São Paulo, 1981.

\_\_\_\_\_. FARIA, José Eduardo. Economia de mercado e jogo de azar. **O Estado de São Paulo**. 3 jan. 2020. p. A2, 4<sup>a</sup>-6<sup>a</sup> cols.

\_\_\_\_\_. Libertarismo e liberalismo em tempos de pandemia. In: **JOTA**, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/libertarismo-e-liberalismo-em-tempos-de-pandemia-01042020>. Acesso em 08 jul. 2022.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociologia das Constituições: desafio crítico ao constitucionalismo de exceção**. Porto: Vida Económica, 2019.

HARVEY, David. **O neoliberalismo histórico e suas implicações**. Trad. Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HAYEK, Friedrich August von. **O caminho da servidão**. Trad. e rev. Anna Maria Capovilla, José Ítalo Stelle e Liane de Moraes Ribeiro. 5. ed. Rio de Janeiro: Instituto Liberal, 1990.

HOBBS, Thomas. **Leviatã: ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil**. Tradução: Rosina D'Angina. São Paulo: Martin Claret, 2014.

LAVINAS, Lena; GENTIL, Denise L. BRASIL ANOS 2000: A política social sob regência da financeirização. **Novos estudos CEBRAP** [online]. 2018, v. 37, n. 2 Acesso 08 jul. 2022, pp. 191-211. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/S01013300201800020004>. ISSN 1980-5403.

LOCKE, John. **O Segundo Tratado sobre o Governo Civil**. Tradução: Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. Editora Vozes: Petrópolis, 1994.

VERBICARO, Loiane Prado. Pandemia e o colapso do neoliberalismo. In: **Voluntas: Revista Internacional de Filosofia**. Santa Maria, v. 11, e3, p. 1-9, jul. 2020.

## O IMPACTO DO TRABALHO INFANTIL NA CRIMINALIDADE: “É MELHOR TRABALHAR DO QUE ROUBAR” (?!)

*THE IMPACT OF CHILD LABOR ON CRIME: “IT IS BETTER TO WORK THAN TO STEAL” (?!)*

Sayuri Hoshino Pelegrini<sup>128</sup>

Marina Calanca Sevo<sup>129</sup>

### RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo investigar o vínculo entre o trabalho na infância e a criminalidade, mediante a análise dos dados da Pesquisa com o Instituto Socioeducativo do Estado do Espírito Santo (IASSES), realizado com os jovens do Espírito Santo. A investigação é realizada com base em referências bibliográficas, questionários de pesquisa realizada com os próprios socioeducandos, e encontra fundamentação teórica no princípio da proteção integral à criança e adolescente. Para tanto, foi abordada a evolução histórica e a caracterização do trabalho infantil, suas piores formas e os efeitos acarretados no futuro das crianças, sendo que, muitas acabaram incidindo em atos infracionais e demonstram que as máximas “é melhor trabalhar do que roubar” e “trabalhar não mata ninguém” não se sustentam, pois o trabalho precoce tanto é incapaz de prevenir a incidência em infrações quanto pode acabar acarretando na mesma. Ainda assim, várias barreiras dificultam a supressão do trabalho infantil, como a ordem econômica, educacional e, principalmente, a cultural, as quais necessitam ser tratadas em conjunto para a solução de forma efetiva do problema que é frequente há décadas. O tema é fundamental para reflexão e discussão, a fim de quebrar os paradigmas relativos às máximas mencionadas e difundir os riscos acarretados pelo trabalho precoce.

**Palavra-chave:** Estatuto da Criança e Adolescente; Trabalho Infantil; Atos Infracionais.

### ABSTRACT

This research aims to investigate the link between childhood work and crime, through the analysis of data from the Research with the Instituto Socioeducativo do Estado do Espírito Santo (IASSES), carried out with young people from Espírito Santo. The investigation is carried out based on bibliographic references, research questionnaires carried out with the socio-educated themselves, and finds theoretical foundations in the principle of integral protection for children and adolescents. In order to do so, the historical evolution and characterization of child labor was addressed, its worst forms and the effects on the future of children, and many ended up focusing on infractions and demonstrate that the maxims "it is better to work than to steal" and "working doesn't kill anyone" is not sustainable, as early work is both incapable of preventing the incidence of infractions and can end up causing it. Even so, several barriers make it difficult to eliminate child labor, such as the economic, educational and, especially, the cultural order, which need to be addressed together in order to effectively solve the problem that has been frequent for decades. The

<sup>128</sup> Graduanda em Direito pela União das Faculdades dos Grandes Lagos – UNILAGO São José do Rio Preto; e-mail: sayuri.hoshinopelegrini@hotmail.com

<sup>129</sup> Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal. Docente. Integrante do Grupo de pesquisas GEDTRAB e líder do sub-grupo de pesquisa sobre Meio Ambiente do Trabalho do GEDTRAB. Advogada; e-mail: marinacservo@gmail.com

theme is fundamental for reflection and discussion, in order to break the paradigms related to the aforementioned maxims and spread the risks caused by early work.

**Keywords:** Child and Adolescent Statute, Child Labor, Infrafractional Acts.

## INTRODUÇÃO

O Trabalho infantil é uma realidade no Brasil entre crianças e adolescentes, de modo que a proteção prevista na legislação ainda não é suficiente para garantir tutela absoluta aos jovens.

É necessário compreender a história do país, onde desde o início os infantes eram submetidos ao trabalho, a começar pelo trabalho escravo. A sociedade carrega costumes da antiguidade e que, hoje em dia, reflete em mitos como o de que “é melhor trabalhar, do que roubar”, como se o labor fosse uma das formas de prevenir a criminalidade na vida adulta.

Tal pensamento, apesar de recorrente, não representa a realidade, considerando que em estados como o Espírito Santo, adolescentes que cumprem medidas socioeducativas ingressaram muito cedo no mercado de trabalho. Por essa razão, o discurso do “trabalho enobrecedor” pode ser uma contradição reproduzida em uma sociedade sem percepção da realidade na qual vive.

Portanto, com o objetivo investigar o vínculo entre o trabalho na infância e a criminalidade, este trabalho analisou os perfis dos socioeducandos no estado do Espírito Santo, através da pesquisa realizada junto ao Instituto Socioeducativo do Estado do Espírito Santo (IASSES), para posteriormente apresentar conclusões, especialmente, as relacionadas ao trabalho infantil e a sua relação com a criminalidade, que abrange tanto a prática de atos infracionais quanto delitos.

Vale ressaltar que o intuito como pesquisadora é propiciar discussões sobre o assunto tratado a partir da produção científica e, assim, prover reflexões para a comunidade acadêmica, operadores de Direito, Estado e sociedade em geral de que o trabalho precoce é prejudicial ao desenvolvimento dos infantes.

## 1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil, não é um fenômeno recente no país. O Brasil é conhecido internacionalmente como uma nação que utiliza a de mão-de-obra infantil, tanto no comércio interno como em atividades relacionadas aos setores exportadores.

Existem diversos motivos para as crianças e adolescentes se incorporarem ao mercado de trabalho. A principal, é a pobreza.

A superexploração se iniciou desde a colonização do país, quando crianças negras e indígenas foram inseridas no trabalho doméstico e em plantações familiares para ajudar no sustento da família.

Consequentemente, os filhos dos escravos começavam a trabalhar muito cedo, conforme demonstra o autor Oliva (2006, p. 60), na passagem a seguir:

[...] A situação de crianças e adolescentes filhos de escravos era tão aviltante aqui como em qualquer outro lugar do mundo. [...] deveriam trabalhar logo que a sua compleição física permitisse. Muitos se viam arrancados da convivência dos pais ainda crianças, vendidos como mercadorias baratas.

Posteriormente a abolição da escravidão em 1888, com a lei áurea, os ex-escravos foram obrigados a deixar as fazendas e os senhores a quem serviram durante toda a vida, ficando desempregados e sem condições de sustento. Desta forma, cresceu o número de crianças e adolescentes na busca pela sobrevivência e sem visualizar outra opção, acabavam por praticar atividades ilícitas. (LOPES; FERREIRA, 2010,)

Consequentemente, a sociedade começou a se preocupar com o aumento da marginalidade, e em hipótese alguma a sociedade se impôs a exploração dos trabalhos, ao contrário, acreditavam a importância do trabalho precoce. (OLIVIA, 2006, n.p).

O interesse em regular o trabalho infantil, surgiu após a proclamação da república, e esse processo se deu com a edição de uma série de normas, iniciando-se pelo Decreto n. 1.313, de 17 de janeiro de 1891, publicado no governo do Marechal Deodoro da Fonseca (FARIAS; FARIA, 2019, n.p).

Em 1927, foi decretado o primeiro código de menores, que previu a proteção ao pequeno trabalhador e, dentre outras limitações, como, a idade mínima de doze anos para o trabalho, proibindo o trabalho nas minas e o trabalho noturno aos menores de dezoito anos, bem como para os menores de quatorze anos em locais como a praça pública.

No entanto, o tal documento não foi suficiente para romper o trabalho infantil, por ocorrer contradição no artigo 28, do código “Menores Vadios”, definindo-os como indivíduos que se “mostram refratários a receber instrução ou entregar-se ao trabalho sério e útil”. (CUSTODIO, VERONESE, 2009, n.p).

Durante a ditadura militar no Brasil, foi aprovado o “Novo Código de Menores”, pelo decreto nº 6.679, revogando o código de 1927 e instituindo a doutrina do “menor em situação irregular”, conhecida também por sujeitar a criança à condição de objeto.

No ano de 1988, o Brasil promulgou a constituição Cidadã para atender aos anseios do povo, incorporando os princípios da Declaração Universal da Criança (1959), dentre os quais se destacam: o princípio da proteção integral e da prioridade absoluta. Tempo depois, em 1990 ratificou a Convenção sobre os direitos da criança e inseriu no ordenamento jurídico, com o nome de Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), com a intenção de promover a efetividade a tais princípios, visando para a absoluta garantia do desenvolvimento dos menores. (LOPES; FERREIRA,2010).

### **1.1. A proteção das crianças e adolescentes na Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988, conhecida também como a Carta Magna estabeleceu de forma clara, em seu artigo 227: O princípio que atribuiu ao Estado, à família e à sociedade a responsabilidade de cuidar com absoluta prioridade das crianças e adolescentes.

Ademais, no capítulo referente aos direitos sociais, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, a Carta Magna proíbe qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade<sup>130</sup>. Também vedado aos menores de dezoito anos o trabalho noturno, perigoso e insalubre. No que diz respeito ao trabalho precoce, o § 3º do artigo 227 da CF, incisos I, II e III preveem que devem ser garantidos às crianças e adolescentes direitos trabalhistas e previdenciário e a garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola<sup>131</sup>.

Observa-se, que com a publicação da Constituição Federal, o legislador considerou como dever de todos a garantia de direitos sociais mínimos à criança e ao adolescente. Desde

---

<sup>130</sup> XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

<sup>131</sup> Art. 227, §3º, CF. O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII; II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola.

1988, com o Estado Democrático de Direito, o constituinte originário convocou para o Estado, tal obrigação, que também são da família e à sociedade.

Montenujas (2019, n.p.) ressalta que na Consolidação de Leis Trabalhista (CLT) regula, em seu artigo 428 a 433, o chamado “contrato de aprendizagem”, que tem a objetividade de assegurar ao trabalhador uma formação técnico-profissional, levando em consideração o seu crescimento físico e amadurecimento psicológico.

Em suma, a CLT tem um capítulo inteiro destinado para a proteção especificamente aos menores de idade. Com princípios fundamentais, como de ordem cultural, o infante tem o direito de estudos e receber instruções, ser proibido de trabalhar em locais que prejudique a sua moralidade, a ordem fisiológica, a ordem de segurança, para o infante é resguardado com normas de proteção, com o intuito para evitar acidentes de trabalho.

Dessa forma, inexistente alguma hipótese legal para o trabalho dos infantes, salvo o trabalho protegido.

## **1.2. A ausência de criminalização específica do trabalho infantil no Brasil e a caracterização de tipos penais**

Não é tipificado como crime autônomo, no Código penal brasileiro, o trabalho infantil. Porém, ainda assim, a prática de submeter crianças e adolescentes ao trabalho pode encontrar tipificação em dispositivos mais abrangentes no ordenamento jurídico. Assim, é possível a caracterização do crime de expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente, previsto no art. 132, do Código Penal<sup>132</sup> (NOGUEIRA; AQUINO; CESAR, 2019, n.p.).

Já o artigo 149, presente no mesmo diploma<sup>133</sup>, que tipifica a submissão ao trabalho análogo ao de escravo, com a prática de submeter pessoas a trabalhos forçados ou jornadas exaustivas, sujeitando-as a condições degradantes de trabalho ou mesmo restringindo, por qualquer meio o direito de ir, e vir, prevê o aumento da pena pela metade quando for

---

132 Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente.

133 Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

praticada contra criança ou adolescente. Porém, para que o agente seja responsabilizado, é necessária que a conduta encontre tipificação no *caput*.

Destaca-se ainda o crime de favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual de crianças ou adolescente, consoante o artigo 218-B do CP<sup>134</sup>, que responsabiliza quem pratica conjunção carnal ou ato libidinoso com o indivíduo menor de dezoito e maior de quatorze anos de idade e o estupro de vulnerável diante do agente que tem relação sexual, ainda que consentida, com vítima que seja menor de 14 anos<sup>135</sup>, de modo a responsabilizar tanto o agente que submete criança e adolescente a exploração sexual quanto àquele que praticar o ato com os mesmos.

Apesar da existência dos tipos penais acima mencionados, e existentes não estão sendo suficientes para a tutela de direitos dos infantes, portanto é necessário a urgência da criminalização da conduta específica quanto a utilização do trabalho infantil, ou seja, especificar tal atividade para não ser genérico, e assim frear quem explora o trabalho dos menores.

### **1.3. Estatuto da criança e do adolescente (Lei 8.069/90) e a proteção integral**

O ECA nasceu da necessidade para se regulamentar a proteção de forma ampla dos infantes regulada pela Carta Magna de 1988.

O respectivo documento foi responsável por reconhecer que os infantes são indivíduos aptos a gozar de direitos fundamentais para o seu crescimento, amadurecimento, e principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana para proporcionar o desenvolvimento profissional, intelectual, moral e dentre outras, e vedando a discriminação.

Diante do exposto, frisa-se que com a edição do Eca foi revogado o Código de menores de 1979 até então vigente, considerando os infantes como pessoas de sujeitos de direitos que merecem cuidados decorrente da sua condição que se encontra em desenvolvimento para a vida adulta.

Atualmente, possui o conjunto de direitos destinados à proteção das crianças e adolescentes amparado em diversos dispositivos, por exemplo, na Convenção Internacional

---

<sup>134</sup> Art. 218-B. Submeter, induzir ou atrair à prostituição ou outra forma de exploração sexual alguém menor de 18 (dezoito) anos ou que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, facilitá-la, impedir ou dificultar que a abandone.

<sup>135</sup> Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos.



sobre Direitos da Criança, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente, e nas convenções internacionais sobre a proteção dos direitos humanos.

No Brasil, a expressão “menor” foi divulgado até com o advento da atual Constituição Federal, em razão da influência do Código de Menores de 1979, para se referir-se ao indivíduo que ainda não havia atingindo a idade considerável adulta. Dessa forma, a Carta Magna foi iniciada em empregar os termos “criança e adolescentes”, sendo considerando-os mais apropriado para a identificação em relação, aos intervalos de idade, pois estão em transição para a vida adulta. (MINHARRO, 2003, n.p)

Por outro lado, o referido termo ter sido ignorado ao desuso no meio jurídico, ainda é possível verificar a sua presença no vocabulário social, com o objetivo para designar a criança e adolescente, muitas vezes, de forma impertinente e pejorativa, para referenciar os filhos dos indivíduos financeiramente menos favorecidos, e que, geralmente, vivem em lugares considerados precários. De modo diferente, os filhos dos indivíduos mais próspero são reconhecidas pelas expressões “criança e adolescente”. (FERREIRA, 2017, p.34 a 36) e (RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA, 1995, p. 90)

Nesse sentido, destaco a ilustre doutrinadora Erotilde Minharro (MINHARRO, 2003, p.29-30) ao escrever:

Convém frisar ainda que, por muitas vezes, a palavra ‘menor’ é utilizada com um intuito depreciativo, como sinônimo de infratores e de delinquentes. Sob essa óptica distorcida e preconceituosa, os termos ‘criança’ e ‘adolescente’ apareceriam para designar os filhos das classes mais abastadas; e o termo ‘menores’ para designar os que eram filhos das camadas pobres e, por isso, tendentes à marginalidade.

Desta maneira, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), em 1989, adotou a Convenção sobre os Direitos da Criança, se utilizando o critério etário, conceituando em seu primeiro artigo a criança, como sendo toda pessoa com menos de dezoito anos de idade, salvo se a maioridade seja alcançada antes.

A Convenção de nº 138 da Organização internacional do trabalho de 1976, que trata sobre a idade mínima de admissão no emprego, e estabeleceu que criança é de até quatorze ou quinze anos de idade, enquanto o adolescente é o indivíduo com idade entre quatorze e dezoito anos incompletos. (FAEDDO, 2019, n.p).

Na convicção de Martins (2015), a criança é quem ainda não chegou à fase da puberdade e, portanto, não está completamente desenvolvida ou apta a gerar filhos. Enquanto o adolescente, é o indivíduo que se encontra na fase da adolescência, a qual se inicia com a puberdade e cessa com o amadurecimento.

Nota-se que o conceito de criança e adolescente são variados, pelo diploma legislativo e doutrina, mas há pontos em comum que tanto a criança como o adolescente não possuem a capacidade plena para exercer tais atos.

Diante do exposto, é possível concluir que a denominação “criança e adolescente é um fruto de evolução dos direitos desses indivíduos, e compreender como se iniciou o trabalho infantil no Brasil.

## **2. A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL**

O Trabalho é de extrema relevância, pois se trata de um direito fundamental, conferido pela carta magna com o objetivo de alcançar a realização pessoal, profissional e a dignidade do trabalhador. Porém, essa interpretação não é absoluta, pois o trabalho não é admitido para as crianças, tendo em vista a proibição pelo o ordenamento jurídico nacional e internacional, visando a proteção dos infantes que se encontram em formação.

No Brasil, o trabalho infantil é toda atividade econômica ou de subsistência, com ou sem objetivo de lucro, remunerado ou não, desempenhada por crianças e adolescente menores de 16 anos. Exceto a condição de aprendiz, a partir de 14 anos de idade, independentemente de sua situação ocupacional. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2019.)

É vedado para os menores de 18 anos, qualquer atividade que, pelas características ou condições em que é executada, tenha o potencial de afetar a integridade física, psicológica, social ou moral do adolescente trabalhador, por exemplo, atividades perigosas, noturnas, insalubres. (CONAETI, 2019, n.p.).

Portanto, apesar do trabalho possuir um valor particular, quando realizado antes da idade mínima prevista ou determinadas condições é caracterizado o trabalho infantil, ou seja, irregular. Isso porque, a atividade laboral desenvolvida antes da idade inapropriada, pode causar danos irreparáveis, interferindo negativamente no desenvolvimento físico, emocional, profissional e financeiro. (FERREIRA, 2017 p.74)

Esta prática é um ciclo vicioso, que passa de pai para filho e exclui o direito de estudar e brincar, contribuindo para uma sociedade desigual. Assim, o impacto na saúde, nos estudos, e na vida financeira são efeitos independentemente a curto ou longo prazo relacionado ao trabalho infantil, demonstra a importância dos princípios mencionados e características que tornam mais vulnerável ao trabalho. (NOCHI, VELOSO, FAVA, 2010, n.p).

No âmbito jurídico, há situações que são consideradas como “piores” formas de trabalho infantil. A título de exemplo tem-se o tráfico de drogas, bem como outras atividades ilícitas previstas no decreto nº6.481 – trabalho infantil doméstico, no campo e na exploração sexual.

A República Federativa do Brasil é signatária da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (1999) que, no art. 3.º, “a”, prevê que as “piores formas de trabalho infantil” abrangem “todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório”, normas internacionais ratificadas pelo Brasil, encontrando-se incorporadas ao nosso ordenamento jurídico (SERVO, 2020, p. 147).

Esse cenário decorre do fato de que a maioria das crianças e adolescentes eram pessoas em situação de extrema pobreza, em sua maioria, negros, que não frequentavam a escola, filhos de pessoas com baixa escolaridade e com histórico de trabalhos precários e mal remunerado. Conforme a citação da Ana Paula Galdeano, a venda de drogas nem sempre foi a primeira opção para esses jovens, sendo comum a prática de trabalhos informais e as atividades ilícitas. A diferença é que o tráfico de drogas proporciona melhores remunerações e melhores posições. (GALDEANO, 2019, n.p)

É evidente, após a constatação da autora, que são as circunstâncias, necessidades, a desigualdade social, e a própria falta de reconhecimento como uma das piores formas de trabalho infantil, um cenário da sociedade é cada vez sem alternativa, sendo no qual a juventude consegue encontrar apenas, no tráfico, uma chance de vida melhor para si e sua família.

## 2.1 Análise do perfil de socioeducandos no Espírito Santo

Conforme a pesquisa realizada pela Talita da Costa Bromatti (2020, p.50), O Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN), em parceria com a extinta Secretaria de Estado Extraordinária de Ações Estratégicas (SEAE), hoje unificada à Secretaria de Estado de Direitos Humanos (SEDH), elaboraram uma pesquisa objetivando delinear o perfil dos socioeducandos das unidades do Instituto de Atendimento Socioeducativo do Espírito Santo (IASSES) e assimilar a situação de vulnerabilidade em que eles se encontram.

Para isso, esse estudo obteve duração aproximada de três anos, baseando-se em questionários aplicados, contendo questões abertas e fechadas e que foram divididas em blocos, recolhendo informações sobre características pessoais, origem, formação escolar, escolaridade, bem como a percepção sobre o trabalho, educação, saúde, violência, comportamento, percurso infracional e suas expectativas para o futuro, no que se refere em trabalho e estudos.

A seguir, algumas das informações coletadas poderão indicar qual a relação entre trabalho na infância e criminalidade:

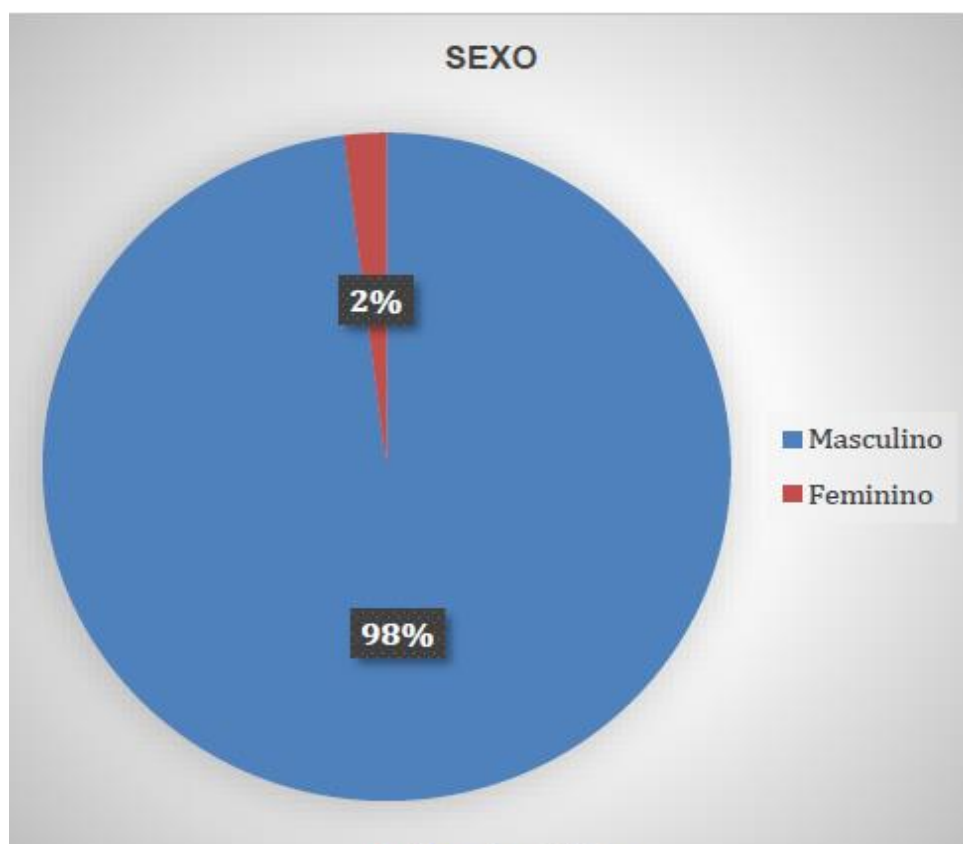
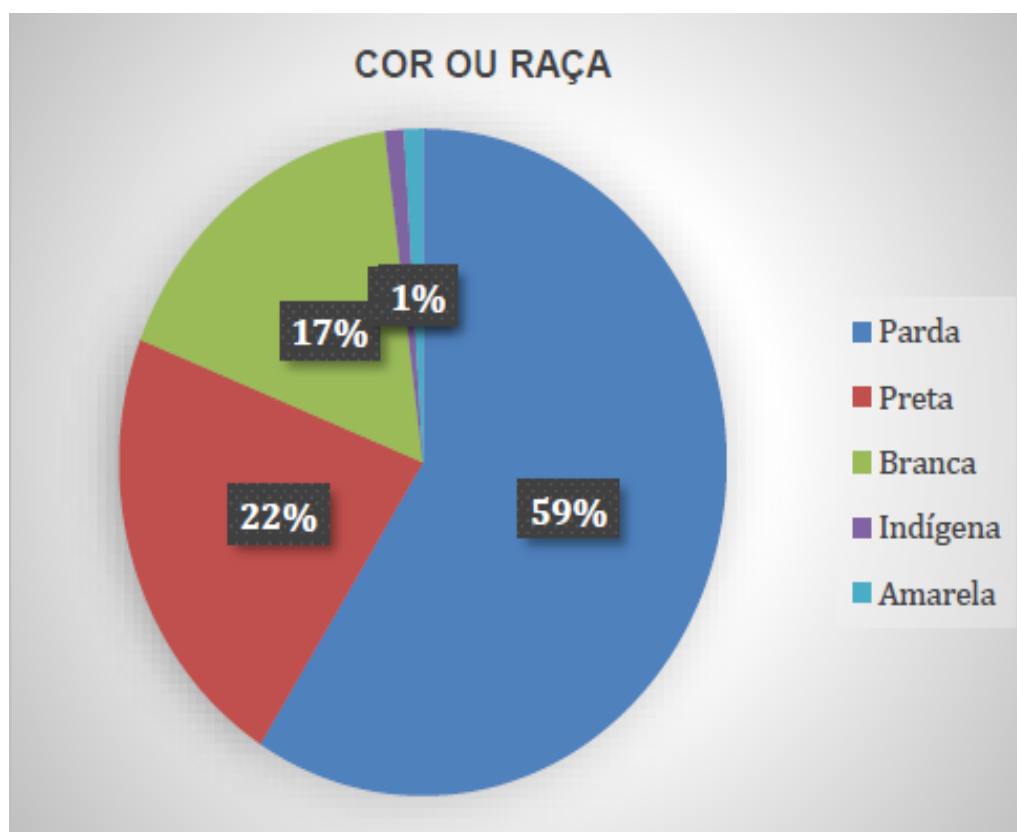


Gráfico 1 – SEXO



*Gráfico 2 – COR OU RAÇA*

Em relação às características pessoais, os 937 jovens entrevistados na época tinham, em média, 16,6 anos de idade, sendo que 98% eram do sexo masculino e apenas 2% do sexo feminino (Gráfico 1).

Ao analisar as questões referente à cor/raça, dos entrevistados 81% se autodeclaram negros, completando os pretos 22% e os pardos 59%. Em compensação, apenas 17% se autodeclaram brancos (Gráfico 2).

Com os dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PnadC), percebe-se que criança em situação de trabalho infantil, também são em sua maioria negras e do sexo masculino. (PNPETI,2020, n.p). Sabe-se que por muitas décadas, reinou o regime da escravidão no Brasil e, com o fim, nenhuma política pública foi pensada para esse grupo de pessoas (JULIÃO, 2019, n.p). Desta forma, o perfil dos jovens em situação de trabalho infantil e autores de atos infracionais confirmam a história de marginalização e discriminação da população negra.

Em relação às famílias, percebe-se que a mãe representa 53% dos responsáveis legais, enquanto os pais (pai e mãe) apareceram em apenas 22% dos casos, e somente o pai em 7%, sendo que 5% representa os avós e 13% outras pessoas. Além disso, 70% dos internos

moravam com a mãe, e apenas 30% deles estavam morando com o pai, até o momento da apreensão. Isso demonstra que a mulher tem desempenhado um papel e suma importância na estrutura familiar, provendo sozinha, em muitos casos, o sustento do lar. (NAPOLIÃO, MENEZES, LYRA, 2020).

Com relação à escolaridade das mães de todos os adolescentes entrevistados durante a pesquisa, é nítido que a maioria tinha pelo menos o ensino fundamental (61%), acrescido os resultados do fundamental 1 e 2. Todavia, poucas mães (28%) cursaram o ensino médio. Nesse quesito, 30% dos jovens entrevistados não souberam informar a escolaridade da mãe conforme o gráfico abaixo

Em análise às respostas dos entrevistados em relação à escolaridade, verifica-se que 88% declararam saber ler e escrever; outros 10% relataram saber ler com dificuldades; e somente 2% afirmaram que não sabiam ler e nem escrever. Ademais, quando perguntados se estavam ou não frequentando a escola quando foram apreendidos, 73% desses jovens responderam que não e apenas 27% disseram que sim.

Em relação ao abandono escolar os principais motivos apontados pelos entrevistados foi a falta de interesse, pois 40,3% responderam que sim. O envolvimento com drogas foi afirmativo para 39,7%. A ligação com más influências e com o tráfico também compõe a lista e foi confirmado por 18,9% dos entrevistados. Aproximadamente 14,4% disseram sim, que desistiram por dificuldades no aprendizado e por advertências na escola e 12,1% dos socioeducandos deixaram de estudar para trabalhar.

Ainda que essa porcentagem pareça mínima, a informação é significativa para este trabalho, considerando que o abandono acontece em sua maioria no 6º e 7º ano do ensino fundamental, fase escolar em que os estudantes se encontram abaixo da idade permitida por lei para o labor.

Ficou evidenciado que a maioria dos entrevistados não tinham sequer chegado ao ensino médio quando abandonaram a escola. Segundo o relatório, 23% dos jovens haviam estudado até o 6º ano do ensino fundamental, 23% até o 7º ano e 20% até o 5º ano do ensino fundamental. E a minoria (4%) chegou ao ensino médio,

No que se refere ao tema trabalho, foi constatado que mais de 80% dos socioeducandos já tinham trabalhado na infância e, no momento que foram apreendidos, quase 40% dos entrevistados, estavam trabalhando

O relatório da pesquisa aponta que 40% jovens apreendidos no IASES começaram a trabalhar desde muito cedo, entre 7 e 13 anos de idade. Outros 54% iniciaram no mercado de trabalho na faixa dos 14 aos 16 anos, frisa-se, idade abaixo do limite mínimo estabelecido por lei. Não obstante, tão somente 6% dos entrevistados declararam ter começado a trabalhar em idade que é permitida por lei, dos 17 aos 20 anos.

Ratifica-se, que apesar do mito “é melhor trabalhar do que roubar” ser propagado por todo Brasil, não se tem encontrado evidências de que ele possa ser verdadeiro, nem no estado do Espírito Santo, nem no Estado do Rio de Janeiro.

Com relação aos tipos de atividades exercidas, constatou-se que 44% dos socioeducandos entrevistados já foram trabalhadores do setor de serviços ou vendedores do comércio em lojas e mercados, ocupando funções de garçons, lavadores de carro ou feirante, por exemplo. Ademais, 31% foram trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, 25% exercendo funções de ajudante de pedreiro ou ajudante de pintor, entre outros.

Diante do exposto, referente a análise do relatório, compreende-se que a maioria dos socioeducandos são do sexo masculino, são negros, moravam apenas com a mãe, não chegaram a concluir o Ensino Fundamental e deixaram de estudar, primeiramente por falta de interesse e segundo, por causa das drogas. Outro dado importante é que a maioria já trabalhou e começou a trabalhar muito cedo e o principal motivo que os levaram ao sistema prisional é o tráfico de drogas.

### **3. O SURGIMENTO DA NOMENCLATURA “FUNDAÇÃO CASA”**

Foi criada para substituir a antiga Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor, conhecida como Febem. A mudança da nomenclatura ocorreu por meio da Lei Estadual 12.469/06, aprovada pela Assembleia Legislativa de São Paulo em dezembro de 2006, com o objetivo para adequar a instituição ao que prevê o Eca e o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE).

A Jurisprudência delimita o que devem ser respeitados nas casas de acolhimento, por exemplo, a Fundação Casa, que encontra no artigo 94 da lei 8.069/90, conhecida como ECA (Estatuto da Criança e Adolescente), as exigências feitas pelo o Estado para a concretização dos objetivos da internação, como a ressocialização.

Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), após verificada a prática de ato infracional, a autoridade competente poderá aplicar para a respectiva criança/adolescente as medidas de advertência, obrigação de reparar o dano, prestação de serviços à comunidade (PSC), liberdade assistida (LA), inserção em regime de semiliberdade e internação em estabelecimento educacional.

O objetivo da medida socioeducativa aplicada, dependendo do ato infracional, é ajudar no processo de ressocialização, com atividades culturais e esportivas, cursos profissionalizantes e até mesmo projetos musicais, e submetem a passarem por um diagnóstico polidimensional e são trabalhados de acordo com um Plano Individual de Atendimento (PIA).

#### **4. O MITO É “MELHOR TRABALHAR DO QUE ROUBAR?” ou “ TRABALHAR NÃO MATA NINGUEM”**

Este mito tem origem em um tempo distante, e transmite uma mensagem que encobre algo. “O mito não é verdadeiro no seu conteúdo manifesto, literal, no entanto, possui um valor e, mais que isso uma eficácia na vida social”. Tanto que pode influenciar pensamentos e comportamentos sociais na realidade existenciais. (ROCHA, 2017, p.5)

Nesse contexto, o discurso de que “é melhor trabalhar do que roubar” ou “trabalho não mata ninguém”, pode favorecer o encobrimento de um sistema de exploração, no qual crianças e adolescentes são marginalizadas e privadas de oportunidades.

O trabalho infantil é um ciclo vicioso, que se retroalimenta retirando direitos como momentos de lazer e estudos, gerando adultos frustrados e desqualificados para a vida adulta.

Segundo afirma o desembargador do trabalho, João Batista Martins César, presidente do Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil de seu tribunal e integrante da Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, são mitos que não correspondem com a realidade, e complementa que “praticamente 80% dos presos hoje no Brasil começaram a trabalhar precocemente, ou seja, o fato de começar cedo [a trabalhar] não quer dizer que não vai se envolver com criminalidade.” (Deutsche Welle, 2022, p.05) - Estudos indicam aumento do trabalho infantil no Brasil na pandemia.



Podemos mencionar, inclusive, o posicionamento do juiz do Trabalho André Vilella (Tatiana Alves, 2017, p.01) - Pesquisa aponta aumento nos casos de trabalho infantil entre crianças de 5 a 9 anos.

Temos que desmistificar a ideia de que o trabalho faz bem, enobrece e faz crescer", defendeu. "As pessoas usam muito o exemplo do passado, 'eu comecei a trabalhar aos 12 anos'. Para ter uma ideia, mais de 50% dos presidiários, na verdade, não completaram os estudos e muitos começaram a trabalhar quando eram crianças. Isso demonstra nitidamente que você leva a uma situação em que a criança não evolui e acaba futuramente marginalizada.

Concluimos, que o pensamento enraizado de muitas famílias de que trabalhar afastaria as crianças da criminalidade, o que é um mito. Não é comprovado que o trabalho antes da idade mínima prevista define que o sucesso no futuro acontecerá, diferente dos óbitos que acontece em razão do trabalho infantil.

## **CONCLUSÃO**

A proposta deste trabalho foi demonstrar que tais elementos interagem entre si para a construção e identidade da criança e do adolescente, além de debater acerca da incoerência dos mitos que estão enraizado na sociedade.

Conclui-se que este é um tema polêmico, mas necessário para ser referida, pois não deve ser analisado de forma isolada da sociedade, sendo necessário contextualizá-lo social, cultural, político e economicamente. Avista-se que diversos fatores são responsáveis pela formação do indivíduo, desde na infância à adolescência, como a questão da sua situação de ser em desenvolvimento, a ausência de estrutura familiar, desigualdade social, ou seja, uma causadora de provações na atualidade, até mesmo envolvimento com entorpecentes, falta de educação escolar de qualidade, problemas psicológicos, emocionais, e entre outros.

Em suma, essa temática não pode deixar de ser debatida no meio acadêmico, devendo estar no centro das atenções. A grande missão dos operadores de direito é se preocupar em assegurar às crianças e adolescentes a proteção integral sensibilizando todos a seu redor a fazerem o mesmo. Para além disso, recomenda-se que novas pesquisas sejam feitas, visando contribuir para a desconstrução do mito de "é melhor trabalhar do que roubar" e que, finalmente, o trabalho infantil seja erradicado. A verdade é que trabalhar na infância, compromete a vida adulta, prejudica o desenvolvimento físico, emocional, moral, com a consequência da evasão escolar e se tornando que as crianças sejam alvo de aliciadores

criminosos, e entre outros. Os tipos penais existentes não são suficientes para a criminalização do trabalho infantil, pelo fato de demonstrar ser uma forma de tutela, sendo assim é necessário um tipo penal para abranger os já existentes.

## REFERÊNCIAS

BOLSONARO, Jair Messias. Em live, Bolsonaro ignora reforma da Previdência e defende trabalho infantil. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/em-live-bolsonaro-ignora-reforma-da-previdencia-e-defende-trabalho-infantil.shtml>>. Acesso em 01 de set de 2022.

BRASIL. Constituição [da] República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 13 jul. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 05 de ago de 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.697 de outubro de 1979**. Institui o Código de Menores. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/16697.htm#:~:text=Art.,nos%20casos%20expressos%20em%20lei](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/16697.htm#:~:text=Art.,nos%20casos%20expressos%20em%20lei). Acesso em 1 de agosto de 2022.

BRASIL. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 16 jul. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm)>. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH). LEVANTAMENTO ANUAL SINASE 2017. Acesso em 05 de ago. de 2022

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Perry. **Crianças Esquecidas: o trabalho infantil doméstico no Brasil**. 1. ed. Curitiba: Multidão, 2009.

CUSTÓDIO, André Viana. VERONESE, Josiane Rose Petry. **Trabalho infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil**. Florianópolis: OAB editora, 2007.

CENTRO DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO. **Percentual de adolescentes com mais de uma internação no período de 01.01.2006 a 28.02.2022**. disponível em: [https://docs.google.com/spreadsheets/d/11iQ8VCh\\_EFYYpthJLKKzMczJyfhKUJp/edit#gid=490522483](https://docs.google.com/spreadsheets/d/11iQ8VCh_EFYYpthJLKKzMczJyfhKUJp/edit#gid=490522483). Acesso em: 01 set 2022.

CESAR, João Batista Martins. Estudos indicam aumento do trabalho infantil no Brasil na pandemia. Metrópolis, 2022, Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/direitos-humanos-br/estudos-indicam-aumento-do-trabalho-infantil-no-brasil-na-pandemia>. Acesso em 02 de set de 2022.

FAEDDO, Cássio. **Erradicação do trabalho infantil: concretização do princípio da dignidade da pessoa humana**. 1. ed. São Paulo: Lesto Editora, 2019.

FERREIRA, William Gonçalves. **Princípio constitucional da proteção integral no trabalho artístico e na prática esportiva infantil**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **A Proteção ao trabalho da criança e do adolescente no Brasil: O Direito à Profissionalização.**(Dissertação, Mestrado em Direito) Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP). São Paulo: FDUSP, 1995.

GALDEANO, Ana Paula; ALMEDA, Ronaldo.(coords) **Tráfico de drogas entre as piores formas de trabalho infantil: mercados, famílias e rede de proteção social.** São Paulo: CEBRAP, 2018.

JULIÃO, Elionaldo Fernandes. **Trajetória de vida de jovens em situação de privação de liberdade: um estudo sobre a delinquência juvenil no estado do Rio de Janeiro.** 1. ed. São Paulo: Paco Editorial, 2019.

LYRA, Diogo; MENEZES, Fernanda; NAPOLIÃO, Paula. **Ganhar a Vida, Perder a Liberdade 2020 - Tráfico, trabalho e sistema socioeducativo.** CESeC – Centro de Estudos de Segurança e Cidadania.

LOPES, Jacqueline Paulino. FERREIRA, Larissa Monforte. **Breve histórico dos direitos das crianças e dos adolescentes e as inovações do Estatuto da Criança e do Adolescente** -lei 12.010/09. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, São Paulo, v. 7, n. 7, 2010. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/1967>. Acesso em 04 de set de 2022

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015

Marechal Deodoro da Fonseca (FARIAS; FARIA, 2019). – Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891- **Regularização do trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 01 de set de 2022

Ministério Público do Pará – **Criança e Adolescente.** Disponível em: <https://crianca.mppr.mp.br/pagina-1504.html#>. Acesso em 10 de set de 2022.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos - **A criança e o adolescente no direito do trabalho.** 1. Ed.. São Paulo: Ltr, 2003.

MONTENUJAS, Bruno de Carvalho. Brasil sem trabalho infantil. In: FARIAS, Jaime Magno Araújo (Coord.). **Trabalho Infantil no Brasil: Realidade, Proteção Jurídica e Desafios.** 1. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 158-174.

NOCCHI, A. S. P.; VELLOSO, G. N.; FAVA, M. N. **Criança, adolescente, trabalho..** São Paulo: Ltr, 2010.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves; AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino; CÉSAR, João Batista Martins César. Brasil sem trabalho infantil. In: FARIAS, Jaime Magno Araújo (Coord.). **Trabalho infantojuvenil ilícito: crimes em espécie e estratégias de repressão em juízo.** 1. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 105-121.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PNPETI, 2020 - Disponível em: <https://fnpeti.org.br/legislacao/>. Acesso em 02 de ago de 2022. **Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.**

ROCHA, Everaldo. **O que é mito**. 1. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2017.

SERVO, Marina Calanca. **Dos crimes contra a organização do trabalho e demais previsões criminais sobre o trabalho humano**: análise à luz do princípio da vedação da proteção insuficiente. Orientador: Jair Aparecido Cardoso. 2020. 228 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2020.

TOLEDO, Luiz Fernando. **Dados sobre reincidência da Fundação Casa, em São Paulo**. 2022. Disponível em: <https://fiquemsabendo.com.br/transparencia/reincidencia-fundacao-casa/>. Acesso em: 01 de set 2022.

VILELLA, André. **Pesquisa aponta aumento nos casos de trabalho infantil entre crianças de 5 a 9 anos**. Brasil de Fato, 2017. 13 de Junho de 2017 Disponível em: (<https://www.brasildefato.com.br/2017/06/13/pesquisa-aponta-aumento-nos-casos-de-trabalho-infantil-entre-criancas-de-5-a-9-anos>). Acesso em 01 de set de 2022.

WATFE, Cristina. **O trabalho infantil no Brasil. Descreve sobre a situação das crianças e adolescentes no Brasil e como se encontram nossas crianças**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1610/O-trabalho-infantil-no-Brasil#:~:text=O%20trabalho%20infantil%20n%C3%A3o%20%C3%A9,ajudar%20no%20sustento%20da%20fam%C3%ADlia>. Acesso em: 02 ago 2022.

## O PRECARIADO NO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O VÍNCULO JURÍDICO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

### *THE PRECARIARY IN THE WORLD OF CONTEMPORARY WORK AND THE LEGAL LINK OF APP DRIVERS*

Guilherme Sebalhos Ritzel<sup>136</sup>

Marcelo Barroso Kummel<sup>137</sup>

#### RESUMO

Este trabalho tem o intuito de abordar um conceito teórico importante para o mundo do trabalho contemporâneo, que é o de precariado. Para isso, utilizou-se de fontes secundárias de pesquisa como a bibliografia referente ao tema e também decisões judiciais que versaram sobre a possibilidade de vínculo empregatício de motoristas do aplicativo Uber. A pesquisa compreende a ideia de que nas últimas décadas os direitos trabalhistas estão se flexibilizando cada vez mais, entretanto, trata-se de uma flexibilização que contribui apenas para a intensificação do labor e precarização das relações de trabalho, mesmo diante da permanência da dependência para com o tomador de serviços, contribuindo para sensação de incerteza e de instabilidade na vida dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Precariado; Subordinação; Motoristas de aplicativo.

**ABSTRACT:** This work aims to address an important theoretical concept for the world of contemporary work, the precarious concept. In order to do this, secondary research sources such as the bibliography on the topic were used, as well as, court decisions that dealt with the possibility of employing drivers from the Uber application. The research understands the idea that in recent decades labor rights are becoming more and more flexible. However, this only contributes to the intensification of work and precarious relations, even in the face of continued dependence on the service user, contributing to the feeling of uncertainty and instability in the lives of workers.

**Keywords:** Precarious; Subordination; App drivers.

---

<sup>136</sup> Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). Participante do grupo de pesquisa “Trabalho Assalariado e Capital” vinculado à Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e Advogado (OAB/RS 114.815). Email: guilherme.s.ritzel@gmail.com

<sup>137</sup> Professor do curso de graduação em Direito e do curso de pós-graduação lato sensu em Direito do Trabalho da Universidade Franciscana (UFN). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Mestre em Integração Latino-americana pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Email: marcelo.kummel@trt4.jus.br

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no mundo contemporâneo são marcadas pelo avanço tecnológico no processo produtivo, por atividades profissionais que até pouco tempo atrás não existiam, ou que ao menos não tinham a dimensão que têm hoje. Neste sentido, termos como automação e teletrabalho são bastante utilizados, assim como determinados serviços são oportunizados por meios informatizados ou telemáticos.

Dentre as profissões que mais cresceram nos últimos anos estão as relacionadas às plataformas digitais e aos aplicativos, como motoristas e entregadores (de delivery ou de compras efetuadas pela internet). Contudo, tais atividades são desempenhadas, via de regra, tendo um contrato de prestação de serviços e não por meio de um contrato formal de trabalho, fazendo desta forma com que um grande contingente de trabalhadores labore por conta própria.

Considerando este novo contexto em que está inserido o trabalhador, no primeiro capítulo este trabalho buscou explicar o conceito de “precariado”, definido pelo economista Guy Standing como uma classe social diferenciada do tradicional proletariado e também da classe média. A definição caracteriza o precariado como um grupo de indivíduos que não possuem um trabalho a longo prazo, tampouco os direitos tradicionais que um vínculo de emprego formal possibilita. Utilizando o método indutivo, a pesquisa traz uma abordagem histórica das tendências no mundo do trabalho até o presente momento, que indica uma grande flexibilização das relações laborais, ensejando na situação dos trabalhadores de aplicativos, mais especificamente os motoristas da Uber.

Assim, no segundo e no terceiro capítulos, o artigo expõe decisões judiciais que consideram a relação de emprego entre o motorista e a empresa Uber. Lembrando que esta problemática se encontra também em outros países (como Inglaterra e Espanha), a pesquisa explica a realidade brasileira, tendo como referências as normas de Direito do Trabalho do Brasil, como os artigos 2º e 3º da CLT e o princípio da Primazia da Realidade.

Portanto, considera-se que o precariado é um grupo de trabalhadores à margem das leis trabalhistas e das garantias que uma relação de emprego possibilita para o indivíduo, como por exemplo, a estabilidade na vida profissional. Ainda, tal situação se caracteriza pela incidência de baixas remunerações, de intensificação do ritmo de trabalho, além da insegurança e instabilidade no projeto de vida de muitos trabalhadores, o que contribui para o adoecimento mental a longo prazo (depressão, baixa autoestima, ansiedade e etc).

## **1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O CONCEITO DE PRECARIADO**

A história do trabalho moderno foi se transformando e se moldando ao longo dos últimos séculos. Neste sentido, o próprio modelo capitalista se modificou e inseriu novas características nas relações de trabalho.

No início do Século XX, a pressão por melhores condições de trabalho ensejou em uma inclinação mais favorável aos direitos sociais sob o ponto de vista jurídico, tendo em vista as grandes mudanças no mundo do trabalho provenientes da Revolução Industrial, que trouxe grandes avanços tecnológicos, mas sem trazer benefícios para a qualidade de vida da população de um modo geral. Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 103) expõe essa diretriz, lembrando como marco histórico do Direito do Trabalho a Constituição de Weimar na Alemanha e a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, assim como a Constituição Mexicana de 1917.

As primeiras décadas do Século XX marcaram uma adaptação de um modelo social e econômico que visou aliar produtividade e consumo, o que poderia ser almejado por meio de uma divisão do trabalho preestabelecida. Nesta situação, tendo influência da obra “Princípios da Administração Científica” de F.W Taylor surgiu o modelo de produção “fordista” no começo do Século XX, como bem explica Harvey (1992, p. 121).

O fordismo se baseou em uma ideia de produção em massa, buscando maior controle e eficiência diante de um trabalho em larga escala, e nesta linha, a atividade produtiva também visava ao trabalhador a ideia de consumidor do próprio produto. Outra importante característica do fordismo é a utilização de uma mão-de-obra bastante mecanizada, onde cada trabalhador se faz presente em partes específicas da produção final. Harvey (1992, p. 123) destaca que o fordismo tinha uma característica ideológica muito forte em relação ao mundo do trabalho, e que esse seria um dos motivos de não ter sido disseminado em todo mundo capitalista, pois outras nações se identificavam com outros tipos de padrões e outros tipos de culturas. Ainda, mesmo no berço do fordismo, os Estados Unidos da América, nem todos os trabalhadores se adaptaram à forma produtiva, sendo visível a rotatividade nas relações de emprego pela pouca familiaridade dos trabalhadores com a rotina padronizada e com a falta de atividades que exigiam habilidades técnicas manuais.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 430) explicam que, nas décadas de 1960 e 1970, acentuou-se uma transformação no mundo do trabalho, até então mais próximo ao “fordismo” regulado, para um modelo que visa a uma maior flexibilidade. Nessa linha,

apresentam-se como destaques a terceirização de serviços, o controle de produtividade, assim como novas formas de organização do trabalho. Delgado (2017, p. 104) destaca que o pensamento “desregulatório” rompeu com a diretriz econômica do chamado “Estado de Bem-Estar Social”, até então um grande marco do Século XX, diminuindo o papel do Estado em relação às políticas sociais, com destaque para as vitórias eleitorais de Margareth Thatcher na Inglaterra e de Ronald Reagan nos Estados Unidos.

Por meio dessa diretriz surgiu um modelo empresarial mais inclinado a buscar um padrão de “empresa enxuta”, o que Ricardo Antunes (2018, p. 154) destaca como um dos motivos para a flexibilização de direitos trabalhistas e conseqüentemente para a precarização do trabalho nas últimas décadas. Neste sentido, vale mencionar que parte significativa dos trabalhadores se encontram em empregos caracterizados por baixos salários, e muitos outros tampouco estão protegidos pela CLT.

Sobre esses trabalhadores, o alto índice de trabalhadores informais denota um problema social tendo em vista a instabilidade financeira para grande parte da população brasileira, o que para Amauri César Alves (2019, p. 111) seria motivo para a concessão de direitos trabalhistas não apenas para os trabalhadores com vínculo de emprego, mas também para trabalhadores autônomos, e para Van Parijs e Vanderborght (2018) enseja em importante motivo para a implementação de uma renda básica universal.

Dados do IBGE estimaram que em 2019 (período pré-pandemia) 41% da população economicamente ativa já trabalhava na informalidade (CAMPOS, 2021). Tal fato demonstra que parcela significativa dos trabalhadores brasileiros desempenham atividade profissional à margem do Direito do Trabalho e das garantias trabalhistas.

Desta forma, um conceito que bem define o trabalho flexibilizado do Século XXI é o chamado “precariado”. Guy Standing (2011, p. 15) argumentou que a desregulamentação dos vínculos formais de emprego e a crescente flexibilização contribuíram para uma classe chamada pelo autor de “precariado”, que vive da incerteza e da instabilidade:

Nos anos 1970, um grupo de economistas de inspiração ideológica capturou o ouvido e a mente dos políticos. O elemento central de seu modelo “neoliberal” era que o crescimento e o desenvolvimento dependiam da competitividade do mercado; tudo deveria ser feito para maximizar a concorrência e a competitividade e para permitir que os princípios de mercado permeassem todos os aspectos da vida.

Luci Praun (2019, p. 202) lembra que nas décadas finais do Século XX, período de grande globalização econômica, havia uma expectativa sobre um mundo com menos amarras burocráticas, e que caminharia em direção a um avanço tecnológico e de diminuição do trabalho na vida dos indivíduos:



Ao longo das décadas de 1980 e 1990, muito se falou sobre a possibilidade efetiva de uma sociedade do tempo livre e suas potencialidades. Conforme essa perspectiva, tanto a degradação presente no interior das fábricas do século XIX com a embrutecedora separação entre o pensar e o executar, marcantes na “era fordista”, estariam, a partir das últimas décadas do século XX, fadadas ao fim. Uma inversão estaria em curso. Ela traria o progressivo controle humano sobre o processo de trabalho.

Entretanto, tal tese não se confirmou, havendo na verdade maior exploração do trabalho, intensificação dos ritmos de produção e baixos salários, que no caso brasileiro, já seria por si uma característica de um país com a industrialização dependente (ANTUNES, 2018, p. 138). Standing (2011, p. 23) diferencia o precariado do tradicional proletariado, pois o proletariado sempre exerceu seu ofício a longo prazo, com empregos estáveis e horas fixas; enquanto a falta de estabilidade (legal ou mesmo de fato) é uma das características que mais se acentua no trabalho contemporâneo, diferenciando muitos trabalhadores de hoje em relação às gerações anteriores:

Muitos que passaram a fazer parte do precariado não conheceriam seu empregador ou saberiam quantos companheiros empregados tinham ou provavelmente teriam no futuro. Eles também não eram a “classe média”, uma vez que não tinham um salário estável ou previsível ou o status e os benefícios que as pessoas da classe média deveriam possuir.

Assim, afirma-se que o precariado engloba diferentes atividades e profissões, mas com uma mesma característica, a instabilidade econômica tendo em vista a falta de garantias trabalhistas (STARLING, 2011, p. 97). Trata-se de algo bastante pertinente para o mundo do trabalho contemporâneo, pois no cotidiano da maioria das pessoas é possível a ocorrência de infortúnios como adoecimentos e acidentes por exemplo, o que traz problemas maiores se parte da população não possui proteção social e meios de subsistência para lidar com esse tipo de situação.

No próximo capítulo se discutirá o caso específico de motoristas de aplicativo que vem ganhando repercussão nos Tribunais brasileiros, seja os trabalhistas em caso de reconhecimento de vínculo empregatício, seja os da justiça comum entendendo ser uma relação autônoma de prestação de serviços.

## **2 OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS DIANTE DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS: ENTRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO E O TRABALHO AUTÔNOMO**

O mundo do trabalho se dinamizou nas últimas décadas com o aumento do uso de tecnologias de tal modo que determinados serviços são posto à serviço da população exclusivamente por meio delas. Nesta realidade surgiram os trabalhadores por aplicativo, como os motoristas de Uber.

Dornelles Junior (2020, p. 38) explica que o trabalho “plataformizado” é um fenômeno caracterizado pela intermediação de trabalho humano em uma relação de consumo entre indivíduos e empresas de serviços, trabalho que em tese é autônomo (DORNELLES JUNIOR, 2020, p. 37 e 38). O autor indica ser mais acertada a conceituação de “plataformização” do trabalho do que “uberização” do trabalho, termo indicado por pesquisadores como Slee (2017), pois entende ser mais precisa a utilização de um nome que define o serviço e não uma empresa específica (embora a empresa seja uma das principais do ramo).

Pesquisas demonstram que em março de 2021 o número de trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos era estimado em 32 milhões de brasileiros (IPESI, 2021). Conforme o estudo vinculado ao Pnad (Pesquisa Nacional Amostragem Domiciliar) e ao IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), nem todos os trabalhadores atuam somente neste ramo, sendo para muitos uma forma de conseguir uma renda extra.

Litígios entre motoristas e a empresa Uber passaram a surgir com grande frequência, tratando-se de uma questão que ganhou repercussão internacional. Neste sentido, a busca por reconhecimento do vínculo de emprego aos motoristas passou a ser pauta em diversos países como a Austrália em 2018 e a França em 2020 (SOEIRO, 2022). Em sentido semelhante, em 2021 a Corte Suprema britânica considerou a possibilidade de conceder direitos trabalhistas como férias, descanso semanal e salário mínimo após reivindicação da “Trade Union Congress” (central sindical inglesa) (THE GUARDIAN, 2021). Na mesma linha, em maio de 2021, na Espanha, foi instituída a “Ley de Riders”, que insere os trabalhadores de plataformas digitais no chamado “Estatuto de los Trabajadores” (ESPANHA, 2021). Já em linha oposta, em Portugal foi aprovada a Lei 45/2018 expressando a impossibilidade do reconhecimento de vínculo (PORTUGAL, 2018).

Tal problemática passou a surgir também nos Tribunais brasileiros, como o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1):

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. **Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.** [grifo nosso] (BRASIL, 2020-a)

A decisão da justiça trabalhista está vinculada ao “Princípio da Primazia da Realidade”, princípio que direciona o Direito do Trabalho a tratar o contrato de trabalho na diretriz de que a realidade se sobressai em relação à forma. Assim, os fatos devem se sobrepor à autonomia privada das partes, levando em consideração a real prestação de serviço, como bem define Américo Plá Rodríguez (1978, p. 228). O princípio da primazia da realidade contribui para a compreensão de quando há ou não vínculo empregatício entre as partes contratantes. Logicamente, a norma mencionada não desconsidera completamente o que está inserido em um contrato de trabalho ou de prestação autônoma de serviço, porém, os critérios que demonstram a existência de relação de emprego são considerados fático-jurídicos, devendo o vínculo ser contínuo (não-eventual), pessoal, oneroso, desempenhado por pessoa física e por meio da subordinação ao tomador de serviços (DELGADO, 2017, p. 313).

A alegação de inexistência de vínculo tenta se fundamentar no artigo 442-B da CLT que afirma que o trabalho autônomo mesmo havendo os requisitos legais afasta a qualidade de empregado. Entretanto, a própria CLT no seu artigo 9º expressa o seguinte:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

A mesma fundamentação vale para outros serviços como vendedores e vendedoras de cosméticos, como visto em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) pela ementa:

VÍNCULO DE EMPREGO. EXECUTIVA DE VENDAS. AVON. Configura-se o vínculo de emprego quando a prestação de serviços é realizada nos termos do art. 3º da CLT, e está inserida dentro da estrutura empresarial do empregador. (BRASIL, 2021)

Assim sendo, havendo os requisitos empregatícios do artigo 3º da CLT, deve ser reconhecido o vínculo. Ocorre que muitas vezes trabalhadores e tomadores de serviço pactuam contrato reconhecendo a relação como autônomo, o que configura burla de direitos trabalhistas, como visto por exemplo no julgado do TRT11 em julho de 2020, em que um trabalhador empregado de uma empresa há quatro anos foi dispensado e recontratado para desempenhar o mesmo serviço como MEI (Microempreendedor Individual), perdendo direito ao FGTS, férias, décimo terceiro salário entre outras garantias (BRASIL, 2020-b).

Na mesma linha, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2022 considerou a possibilidade de vínculo de emprego em sede de Recurso de Revista. No interior do seu acórdão, a Corte do trabalho expressou que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) já em 2006 mostrava preocupação com relações de trabalho tênues entre uma relação jurídica de prestação de serviço autônomo e um trabalho subordinado (BRASIL, 2022):

Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito “de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico [...]” (BRASIL, 2022)

Nesta perspectiva, é importante mencionar que os litígios provenientes deste tipo de relação muitas vezes são encaminhados para a Justiça Comum, mudando logicamente a

natureza dos pedidos formulados na ação. Por exemplo, em decisão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJ/RS), o juízo cível entendeu ser de sua competência a matéria, considerando as normas de direito civil como lucros cessantes pela quebra imotivada do contrato, além do princípio da boa-fé objetiva inerente a função social dos contratos e a interpretação mais favorável ao aderente (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

Em outra decisão, o mesmo tribunal afirmou não ser competente para apreciar esse tipo de decisão, sendo na verdade caso específico para a Justiça do Trabalho, como preceitua o artigo 114 da Constituição:

RECURSOS INOMINADOS. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C/ INDENIZATÓRIA POR DANOS MORAIS. MOTORISTA DE UBER EXCLUÍDO DO QUADRO DE COLABORADORES. Avaliação mínima exigida não alcançada. Preliminar de sentença extra petita afastada. Pleito indenizatório baseado em fato que se configura como consequência da relação de trabalho mantida entre as partes. **Competência da Justiça do Trabalho. Artigo 114, VI, da CF/88. Incompetência do Juizado Especial Cível.** [grifo nosso] (RIO GRANDE DO SUL, 2018)

Logo, o tema se mostra de grande relevância tendo em vista o grande número de trabalhadores neste setor, cada vez maior nos últimos anos, e que logicamente seria pauta no Poder Judiciário, atingindo searas diferentes da justiça. Assim sendo, é indispensável observar se a relação configura uma relação de emprego como observado pela CLT, ou se não estão configurados os requisitos e a relação for ditada pelo Direito Civil.

Ricardo Antunes (2019, p. 16) explica a nova morfologia do trabalho destacando o fenômeno das novas tecnologias somadas à informalidade, onde o trabalho precarizado é denominado como “empreendedorismo de si mesmo” de maneira falaciosa, incentivando a intermitência e a falta de controle de jornadas. Sobre isso, vale destacar que apesar das dificuldades inerentes ao trabalho precário, a necessidade dos trabalhadores que laboram nesta situação os obriga a buscar uma organização coletiva nos moldes das atividades mais regulamentadas.

Nesta linha, no Rio Grande do Sul foi criado o Sindicato dos motoristas de transporte individual por aplicativo (SIMTRAPLI-RS), com o intuito de defender os interesses dessa categoria profissional. Na linha de algumas decisões judiciais que reconhecem o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho de Canoas - RS determinou a reversão do cancelamento de dirigente sindical que foi excluído de uma plataforma por considerar uma prática antissindical (conforme a OIT) o bloqueio de um trabalhador que representava a categoria

no período de negociações entre a empresa e a entidade representativa dos motoristas. Já em linha semelhante, na cidade de Santa Maria - RS foi criada a Associação dos motoristas de aplicativo de Santa Maria com o intuito de discutir questões locais com a Câmara de Vereadores do município. (BRASIL DE FATO, 2022; DIÁRIO DE SANTA MARIA, 2022)

Portanto, o assunto não deve se esgotar e tende a sofrer modificações nos próximos anos, o que se faz necessário destacar que se trata de um trabalho muito utilizado pela sociedade e essencial para a subsistência de muitas pessoas.

## **CONCLUSÃO**

A chegada da Uber no Brasil foi marcada por um conflito com aqueles motoristas que exercem seu trabalho autorizados pelo Poder Público, notadamente os taxistas, que estão sujeitos a uma série de obrigações como vistorias dos veículos, realização de exames toxicológicos, fornecimento de alvarás de folha corrida, dentre outros. A empresa aproveitou o espaço de ausência legislativa, bem como sua concepção de que é uma empresa de tecnologia, que desenvolve um aplicativo que conecta provedores e usuários de serviços de transporte privado, prestando ela um serviço ao motorista, para entrar no mercado brasileiro, com práticas predatórias que atingiram não só os serviços dos taxistas, mas também os serviços coletivos de transporte público, sendo um componente a mais na crise pela qual passa os serviços de ônibus urbano no Brasil, além da pandemia e custos dos combustíveis.

O tema ganha grande repercussão na opinião pública, mas sem o devido cuidado e o pensamento crítico. Criou-se na sociedade contemporânea uma premissa em que o mundo do trabalho moderno não está regulado (ou burocratizado conforme os críticos), estando assim o trabalhador livre do “assalariamento obsoleto” e diante das expectativas do “empreendedorismo de si mesmo”. Porém, tal argumento merece ressalvas, pois muitos trabalhadores que outrora estavam no mercado de trabalho formal e regulado pela CLT, por motivos de crise econômica e pelos altos índices de desemprego, passaram a trabalhar por conta própria devido à necessidade e pela subsistência, contribuindo para a vulnerabilidade social.

Nesta perspectiva, o conceito “precariado” cunhado por Guy Standing parece bastante pertinente para a análise do mundo do trabalho surgido na segunda década do Século XXI, em que muitos trabalhadores desempenham suas atividades profissionais de maneira autônoma para tomadores de serviços como aplicativos e plataformas digitais. Esta situação ganha destaque no mundo jurídico pelas recentes decisões judiciais em que

motoristas da UBER tentam pleitear o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa.

Ao contrário do que defende a UBER, a forma como esta relação se desenvolve não se aproxima de uma relação comercial, que levaria o conflito a ser decidido pelas normas de direito civil-contratual, aplicada pela justiça comum.

A grande dúvida que surge é verificar se o motorista de aplicativo é um empregado ou um trabalhador autônomo, o que, em qualquer dos casos, leva a discussão jurídica a ser decidida pela Justiça do Trabalho, ante o comando do art. 114 da Constituição.

De outro lado, o que deve ser levado em conta é se os juristas estão frente a uma nova forma de prestação de serviços, o que exigiria uma regulamentação deste *tertius genus* de relação de trabalho; ou é um aperfeiçoamento do capitalismo no sentido de libertar-se das amarras da legislação trabalhista, embora a nova roupagem esconda a tradicional relação de emprego. Note-se que a pedra de toque do reconhecimento da relação de emprego, a subordinação, segundo a já não tão nova redação do parágrafo único do art. 6º da CLT, já não exige que seja exercida de modo direto por um superior hierárquico: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Neste ponto, conclui-se que o conjunto normativo do Direito do Trabalho brasileiro possibilita uma interpretação favorável aos motoristas. Porém, acredita-se que o assunto deve se desenvolver mais nos próximos anos, tendo em vista as posições de muitos Tribunais Regionais do Trabalho e mais recentemente também do TST. Contudo, vale afirmar que a matéria está pendente, talvez, de uma regulamentação que acolha o trabalhador de aplicativos como um terceiro gênero, nem empregado, nem autônomo.

Desta forma, é de grande importância destacar que é bastante negativo para os trabalhadores assumir os próprios riscos da atividade laborativa. É o que se constata por meio da situação profissional de trabalhadores informais, à margem da CLT; por trabalhadores celetistas precarizados; e por aqueles que são subordinados, embora formalmente considerados autônomos, e que constituem essa nova classe perigosa enunciada/denunciada por Guy Standing, o precariado.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri César. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 2, 2019, p. 111-139.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF, 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: 16.set.2022.

BRASIL. **Constituição Federal.** Brasília, DF, 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 16.set.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1<sup>o</sup> Região. **Recurso Ordinário 0101291-19.2018.5.01.0015.** Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. 02/03/2020-a. Reclamante: Erica Abade Rodrigues. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em 16.set.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>o</sup> Região. **Recurso Ordinário 0020730-31.2021.5.04.0205.** 07/09/2022. Relatora: Beatriz Renk. Recorrente: Marlene Pereira da Silva. Recorrido: Avon Industrial LTDA. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/YQMtMHSApiUUQxqv-c59Xw?&tp=vendedora+cosmeticos>>. Acesso em 16.set.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11<sup>o</sup> Região. **Recurso Ordinário 0000416-06.2020.5.11.0011.** Relatora Ruth Barbosa Sampaio, 24/05/2021-a. Reclamante: Dennis Neves dos Santos. Reclamado: Uber do Trabalho Tecnologia. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/acordao-uber-jurisprudencia-manipulada1.pdf>>. Acesso em 16.set.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066.** Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Recorrido: Elias do Nascimento Santos. 11/04/2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em 16.set.2022.

BRASIL DE FATO. **99 Pop é condenado por bloquear dirigente sindical.** Disponível em: <https://www.brasildefatores.com.br/2022/04/13/99-pop-e-condenada-por-bloquear-dirigente-sindical>>. Acesso em 16.set.2022.

CAMPOS, Patrícia. **Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em 16.set.2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

DIÁRIO DE SANTA MARIA. **Motoristas de aplicativo de Santa Maria se reúnem para discutir regulamentação da categoria.** Disponível em: <https://diariosm.com.br/motoristas-de-aplicativo-de-santa-maria-se-reunem-para-discutir-regulamentacao-da-categoria/>>. Acesso em 16.set.2022.



DORNELLES JUNIOR, Paulo Roberto. **A plataformização das relações de trabalho:** como as tecnologias inovadoras das plataformas digitais impactam na economia e desafiam as estruturas do direito do trabalho. São Paulo: Editora Tirant lo Blanc, 2020.

ESPAÑA. **Ley de Riders (Decreto Real 9/2021)**, que insere os trabalhadores de plataformas digitais no Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>. Acesso em 16.set.2022.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

IPESE – PORTAL DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA. **Brasil tem 32 milhões de trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos.** Disponível em: <https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/>. Acesso em 16.set.2022.

PORTUGAL. **Lei 45/2018**, que trata sobre o regime jurídico do transporte individual. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>. Acesso em 16.set.2022.

PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV:** trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 181-203.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo, LTr, 1978.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível 50051451320208213001.** Apelante: Carlos Alberto da Silva. Apelado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. 12ª Câmara Cível, Relatora: Cláudia Maria Hardt, julgado em 12 ago. 2021. Disponível em [www.tjrs.jus.br](http://www.tjrs.jus.br).

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Recurso Inominado 71007533391.** Recorrentes: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e Vanderlei Telles de Lima. Segunda Turma Recursal Cível dos Juizados Especiais Cíveis do Estado do Rio Grande do Sul, Relator: Alexandre de Souza da Costa Pacheco, julgado em 26 set. 2018. Disponível em [www.tjrs.jus.br](http://www.tjrs.jus.br).

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOEIRO, José. **Portugal, o “modelo de ouro” das plataformas.** Disponível em: <https://www.esquerda.net/opiniaio/portugal-o-modelo-de-ouro-das-plataformas/81424>. Acesso em 16.set.2022.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

THE GUARDIAN. **Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules.** Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em 16.set.2022.

VAN PARIJS, Philippe; VANDERBORGHT, Yannick. **Renda básica:** uma proposta radical para uma sociedade livre e economia sã. São Paulo: Editora Cortez, 2018.

## POSSIBILIDADES E LIMITES DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

### POSSIBILITIES AND LIMITS OF DIGITAL EVIDENCE IN THE WORK PROCESS

Nathália Eugênia Nascimento e Silva<sup>138</sup>

Juliane Caravieri Martins<sup>139</sup>

Jorge Barrientos-Parra<sup>140</sup>

#### RESUMO

Em uma sociedade cada vez mais tecnológica e virtual, não apenas os processos se digitalizam, mas também os meios de provas utilizados para a demonstração dos fatos controvertidos em causa. Assim, destacam-se, dentre as possibilidades probantes, as provas digitais, entendidas como aquelas ações que ocorreram em meio digitais, ou ainda que não tenham ocorrido, são possíveis de serem demonstradas por este meio. Diante de vantagens (celeridade, por exemplo) e desvantagens (alterabilidade, por exemplo), o presente artigo objetiva analisar as possibilidades e os limites de aplicação das provas digitais no processo do trabalho brasileiro, de modo a garantir, ao mesmo tempo, que a busca da verdade processual pela utilização das provas digitais não ofenda direitos e garantias fundamentais dos sujeitos envolvidos na demanda. Para tanto, utilizou-se da técnica de pesquisa bibliográfica, seguindo-se, para a análise dos materiais coletados, o método de abordagem dedutivo. Concluiu-se que eventuais vantagens de economia e de celeridade processuais não podem violar direitos e garantias fundamentais, como a intimidade, a privacidade e a proteção de dados pessoais, sendo, portanto, primordial que haja proporcionalidade (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito) em sua aplicação, fato que exige a verificação das particularidades casuísticas.

**Palavras-chave:** Possibilidades e limites. Provas digitais. Processo do Trabalho.

#### ABSTRACT

In an increasingly technological and virtual society, not only processes are digitized, but also the means of evidence used to demonstrate the disputed facts in question. Thus, among the probative possibilities, digital evidence stands out, understood as those actions that took place in digital media, or, even if they did not take place, are possible to be demonstrated by this means. Faced with advantages (speed, for example) and disadvantages (alterability, for example), this article aims to analyze the possibilities and limits of application of digital proofs in the Brazilian work process, in order to guarantee, at the same time, that the search of procedural truth through the use of digital evidence does not offend the fundamental rights and guarantees of the subjects involved in the demand. For that, the technique of

<sup>138</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Estadual Paulista. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho e em Direito Previdenciário. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Advogada. Professora da UniCerrado. E-mail: [nathalia.eugenia@unesp.br](mailto:nathalia.eugenia@unesp.br).

<sup>139</sup> Professora Adjunta da Universidade Federal de Uberlândia. Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (PROLAM/USP). E-mail: [jaravieri@ufu.br](mailto:jaravieri@ufu.br).

<sup>140</sup> Pós-Doutor pela *University of Toronto*. Doutor em Direito pela *Université Catholique de Louvain*. Leciona no Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da UNESP, Campus de Franca. Líder do Grupo de Pesquisas (Diretório CNPq) Tecnologia, Direito e Sociedade. E-mail: [barrientos.parra@unesp.br](mailto:barrientos.parra@unesp.br).

bibliographic research was used, followed by the deductive approach methods for the analysis of the collected materials. It was concluded that possible advantages of economy and procedural celerity can't violate fundamental rights and guarantees, such as intimacy, privacy, and protection of personal data, being, therefore, essential that there is proportionality (necessity, adequacy, and proportionality in the strict sense) in its application, a fact that requires the verification of the case-by-case particularities.

**Keywords:** Possibilities and limits. Digital evidence. Work Process.

## INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial (4ª Revolução Industrial ou Revolução 4.0), em razão da incursão tecnológica e da profundidade, velocidade e amplitude de suas alterações, bem como pelo alcance de seu desenvolvimento, pela possibilidade interativa com nossos corpos e pela capacidade de processamento e de armazenamento de dados, representa uma mudança de paradigma no modo como vivemos e nos relacionamos em sociedade. Tal panorama de alterações se expande para o alastramento da inteligência artificial, da internet das coisas e do aprendizado de máquina.

Tudo isso, além de refletir na sociedade em geral, repercute no direito (cita-se o sistema de inteligência artificial desenvolvido no Supremo Tribunal Federal, denominado Victor, com capacidade para identificar temas, separar peças e contribuir com a análise dos casos de repercussão geral), e, conseqüentemente, influencia, diretamente, os processos e suas formas de condução, endo e extraprocessual.

Em meio às modificações, destaca-se a passagem do mundo físico para o digital, ou ainda, a interação entre os meios físicos, digitais e biológicos, de modo que os dados e as informações são constantemente digitalizados. Cita-se o exemplo dos papéis, das músicas, dos filmes e das fotografias, e inclusive, dos processos, que se tornaram eletrônicos. Da mesma forma, a vida se tornou em rede e os contatos e comunicações passaram a ser realizados cada vez mais por serviços de mensagens instantâneas, redes sociais, mensagens de voz, *chats* e outros bate-papos.

Assim, os meios de provas processuais também são alterados. Isso porque, as provas digitais ganham relevância dentre os meios probatórios documentais físicos e testemunhais, de modo que não apenas as relações se virtualizam, mas também os registros para a comprovação de fato ou do ato atingem o formato digital, fato que gera a substituição dos registros ou suportes físicos por registros ou suportes eletrônicos ou digitais.

Neste cenário, o presente artigo objetiva analisar as possibilidades e os limites das provas digitais, especificamente, no processo do trabalho. Para cumprir com tal desiderato,

primeiro estudou-se as provas de um modo geral no direito processual do trabalho e o crescimento e a expansão da utilização das provas digitais, compreendendo seu significado e alguns exemplos. Na sequência, verificou-se a viabilidade de sua adoção para que se tenha efetividade, celeridade e economia processual sem desprezar direitos e garantias fundamentais dos sujeitos processuais.

Quanto à metodologia, utilizou-se da técnica de pesquisa bibliográfica, mediante análise de artigos, doutrinas e legislações aplicáveis aos meios de provas, inclusive às digitais, valendo-se, para a abordagem dos materiais selecionados, do método dedutivo, em que, a partir de uma visão geral das provas digitais nos processos do trabalho, extraiu-se conclusões particulares sobre suas possibilidades e seus limites, para que se tenha, concomitantemente, efetividade, celeridade e economia processual sem desprezo aos direitos fundamentais.

Como conclusão parcial, verifica-se que, de fato, as provas digitais podem contribuir para o melhor desenvolvimento do processo, quanto aos custos, prazo de duração, dentre outros benefícios, mas, ao mesmo tempo, é importante que se preze pelo respeito aos direitos fundamentais, de modo que não haja violações de direitos em nome da efetividade, celeridade e economia. Isso porque um processo do trabalho justo requer, para além da duração razoável, o respeito à veracidade, intimidade, privacidade, proporcionalidade e proteção dos dados pessoais, bem como a observância e o cumprimento de sua finalidade social. Ainda, no processo do trabalho, destaca-se a necessidade protetiva.

## **1 PROVAS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO BRASILEIRO**

A palavra prova é plurissignificativa, podendo, assim, assumir conceituações para além da área jurídica. Etimologicamente, a palavra se deriva do verbo “*probare*”, que significa verificar, examinar e demonstrar (NEVES, 2017). No presente estudo, importa sua conceituação para fins processuais. Para tanto, tendo por base a definição adotada pelo professor e juiz do trabalho, Felipe Bernardes, considera-se que no direito processual do trabalho a prova pode ser conceituada como “todo e qualquer elemento levado ao processo por intermédio de atividade realizada por algum sujeito processual com o objetivo de formar convencimento sobre os fatos relevantes para a solução de uma causa” (BERNARDES, 2019, p. 500).

Desse modo, na seara probatória dos processos, a prova está relacionada aos princípios do contraditório e da ampla defesa, bem como com o da cooperação<sup>141</sup> entre as

---

<sup>141</sup> Art. 6º do Código de Processo Civil (CPC) – Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que

partes, de modo a atingir a duração razoável e a efetiva resolatividade e efetividade do processo. Defende-se, inclusive, o direito constitucional à prova<sup>142</sup>.

A importância das provas se justifica na fundamentação e na motivação das decisões, pois são elas que proporcionam a reconstituição dos fatos e/ou dos atos para a formação da convicção judicial sobre a situação em exame<sup>143</sup>, tanto que o juiz pode, de ofício<sup>144</sup>, determinar a produção probatória, tendo por objeto os fatos controvertidos em causa, sem que isso prejudique ou fira a imparcialidade.

Neste contexto, considerando que as provas possuem como objeto os fatos<sup>145</sup> controvertidos em juízo, distingue-se a suposta verdade real (aquela que aconteceu no mundo dos fatos) da denominada verdade formal ou processual (aquela efetivada no âmbito processual)<sup>146</sup>, devendo a apreciação ou valoração ser feita em conformidade com o sistema de persuasão racional<sup>147</sup>, também chamado de convencimento motivado<sup>148</sup>.

Reconhece-se que, de modo direto, as provas no âmbito processual se destinam ao convencimento judicial; no entanto, mediata ou indiretamente, elas refletem no comportamento endo e extraprocessual das partes e de outros possíveis interessados. Importante, ainda, salientar que as provas não são consideradas das partes e sim do processo, podendo ser avaliadas de modo positivo ou negativo por quem as produziu ou as juntou. Trata-se do princípio da comunhão da prova ao processo, que afasta a sua vinculação ao sujeito.

No âmbito processual<sup>149</sup>, são diversos os meios de provas, típicos (previstos na legislação processual) ou atípicos (não previstos na legislação processual), que permitem a

se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva. No mesmo sentido, o art. 378 do CPC – Ninguém se exime do dever de colaborar com o Poder Judiciário para o descobrimento da verdade.

<sup>142</sup> Para Marco Antônio Rodrigues e Maurício Tamer, o direito à prova “é direito fundamental, compreendido nas ideias de acesso à justiça, devido processo legal, contraditório e ampla defesa (art. 5º, XXXV, LIV e LV da CF/1988)” (RODRIGUES; TAMER, 2021, p. 284).

<sup>143</sup> Veja o inteiro do art. 369 do CPC aplicável ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), segundo o qual “as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz”.

<sup>144</sup> O art. 765 da CLT permite aos juízos e tribunais ampla liberdade na condução do processo, de modo a permitir qualquer diligência necessária ao esclarecimento da causa.

<sup>145</sup> Admite-se também prova da norma jurídica, como são os casos das ações do processo constitucional, em âmbito difuso ou concentrado, em que se discute a (in)constitucionalidade de suas disposições.

<sup>146</sup> Daniel Amorim Assumpção Neves entende que a verdade processual é aquela “verdade alcançável no processo, que coloque o juiz o mais próximo possível do que efetivamente ocorreu no mundo dos fatos, o que se dará pela ampla produção de provas, com respeito às limitações legais” (NEVES, 2017, p. 671).

<sup>147</sup> Para o professor e juiz do trabalho Felipe Bernardes, pelo sistema de persuasão racional, “o juiz deve fundamentar as suas conclusões quanto aos fatos da causa, analisando os elementos probatórios constantes dos autos mediante critérios e argumentos lógico-jurídicos passíveis de generalização e aceitáveis pela comunidade em geral” (BERNARDES, 2019, p. 504).

<sup>148</sup> Art. 371 do CPC – O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

<sup>149</sup> Juliane Caravieri Martins explana: “O Direito Processual do Trabalho, apesar de ser autônomo em relação ao Direito Material do Trabalho e ao Direito Processual Civil, atualmente está mais próximo deste, sobretudo

formação da verdade chamada processual. Exemplifica-se, dentre outros, as provas testemunhal, pericial e a inspeção judicial, como meios de provas típicos; e a prova estatística, como meio de prova atípico<sup>150</sup>.

Assevera-se que a atipicidade das provas (rol exemplificativo) ou a ampla liberdade probatória não podem ser utilizadas para ofensa a garantias constitucionais. Nesse sentido, o art. 5º, inciso LVI, da CRFB/88, expressamente, inadmite as provas obtidas por meio ilícitos, sejam elas pela violação de normas materiais ou processuais. Em uma sociedade cada vez mais tecnológica, com processos e varas do trabalho cada vez mais digitais, cresce a aplicabilidade e a incorporação das provas digitais no processo do trabalho. Sendo assim, “é necessário adequar os meios de instrução probatória também às novas ferramentas e informações disponíveis” (SOARES, 2021, p. 288).

Dessa forma, com a intenção de auxiliar magistrados e servidores na instrução processual, a Justiça do Trabalho, em uma cooperação entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), criou o “Programa Provas Digitais”<sup>151</sup> para treinar e capacitar seus membros, por meio de seminários, de cursos de formação continuada e de webinários (TST).

Também, no Ato Conjunto TST. CSJT n. 31<sup>152</sup>, de agosto de 2021, criou-se a plataforma “LE Portal” para emissão de ordens judiciais dirigidas à Microsoft Corporation para solicitação de informações de dados armazenados. Tudo isso faz parte do Programa

---

com a edição do novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), bem como está ancorado nos quatro (4) princípios constitucionais do processo, a saber: devido processo legal (art. 5º, LIV, CF); contraditório e ampla defesa (art. 5º, LV, CF); inafastabilidade da prestação jurisdicional ou acesso à justiça (art. 5º, XXXV, CF); vedação da prova ilícita (art. 5º, LVI, CF); publicidade dos atos processuais (art. 5º, LX, CF); juiz natural e vedação aos tribunais de exceção (art. 5º, XXXVII e LIII, CF); duplo grau de jurisdição (art. 5º, inciso LV, in fine, CF); duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF), motivação das decisões judiciais (art. 93, IX, CF) etc.” (MARTINS, 2017, p. 206-207).

<sup>150</sup> Daniel Amorim Assumpção Neves indica, ainda, como exemplos de meios de provas atípicos: “(a) prova emprestada; (b) constatações realizadas pelo oficial de justiça; (c) inquirição de testemunhas técnicas (*expert witness*); d) declaração escrita de terceiro” (NEVES, 2017, p. 672).

<sup>151</sup> Trata-se de “uma ação institucional de formação e especialização de magistrados e de servidores da Justiça do Trabalho na produção de provas por meios digitais, dando maior celeridade à tramitação processual, além de contribuir para a busca da verdade dos fatos. A iniciativa visa fazer uso de informações tecnológicas para auxiliar os magistrados na instrução processual, especialmente na produção de provas para aspectos controvertidos, e acelerar a tramitação dos processos” (JUSTIÇA DO TRABALHO, [20--], p. 1). Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0/provas-digitais>. Acesso em: 26 ago. 2022.

<sup>152</sup> Para acesso ao inteiro teor desse documento, segue o link para consulta: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191675/2021\\_atc0031\\_tst\\_csjt\\_cgjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191675/2021_atc0031_tst_csjt_cgjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Justiça 4.0 na Justiça do Trabalho<sup>153</sup>, instituído pelo Ato Conjunto TST. CSJT. GP. GVP. CGJT n. 6<sup>154</sup>, de junho de 2021.

Cientes da expansão no âmbito do Poder Judiciário da utilização dos meios de provas digitais, bem como do empenho da Justiça do Trabalho em se adequar para melhor trabalhar com tais provas, importa estudá-las no âmbito do processo do trabalho.

## **2 PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO BRASILEIRO**

No processo do trabalho, em razão do princípio da oralidade, o depoimento pessoal e a prova testemunhal são bastante utilizados. No entanto, são meios de provas criticados, principalmente por contarem com o fator memória em suas oitivas. A diferença entre um e outro é que, no depoimento pessoal, o fato está registrado na memória de uma das partes; já na prova testemunhal, os fatos e circunstância estão registrados na memória de pessoa alheia às partes do processo (RODRIGUES; TAMER, 2021, p. 321).

Na atualidade, com a era da informação e diante de uma sociedade cada vez mais digital, tecnológica e hiperconectada, em que a vida e, conseqüentemente, os acontecimentos (amores, trabalhos, encontros, discussões políticas, negócios etc.) cotidianos acontecem nas redes, destacam-se, nos processos, as provas digitais, com o objetivo de assegurar a efetividade social<sup>155</sup>.

### **2.1 O que são provas digitais? Alguns exemplos, vantagens e desvantagens**

A prova digital abarca duas possíveis compreensões. Pela primeira, identifica-se a prova digital com a demonstração de um fato que ocorreu nos meios digitais, isto é, o meio digital foi o suporte para a ocorrência do fato. Pela segunda<sup>156</sup>, reconhece-se que, embora o

---

<sup>153</sup> Veja a literalidade do art. 2º do ato conjunto instituidor, em que se define o objetivo geral do programa: Art. 2º. O Programa Justiça 4.0 na Justiça do Trabalho tem por objetivo geral desenvolver estratégias, estudos, metodologias e ações com foco na promoção da inovação e transformação digital para ampliação do acesso à Justiça e promoção da eficiência na prestação jurisdicional e dos serviços administrativos que a apoiam. No art. 3º, por sua vez, mencionam-se os objetivos específicos, dentre os quais, destaca-se, no inciso II, a utilização da tecnologia para a busca de eficiência e de economicidade no funcionamento da Justiça do Trabalho.

<sup>154</sup> Para acesso ao inteiro teor desse documento, segue o link para consulta: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191654/2021\\_atc0006\\_tst\\_csjt\\_cgjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/191654/2021_atc0006_tst_csjt_cgjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>155</sup> A efetividade social no processo do trabalho se alcança com a materialização da prestação jurisdicional, de modo a restabelecer a situação jurídica violadora do direito que ensejou a ação.

<sup>156</sup> Por este segundo entendimento, verifica-se a seguinte conceituação sobre a prova digital, segundo a qual ela “abarca toda e qualquer informação (dado) que tenha sido produzida, armazenada ou transmitida por meios eletrônicos ou digitais, ainda que o fato tenha ocorrido no mundo real” (ENAMAT, 2022, p. 102).

suporte para a realização do fato não seja o digital, ele pode ser demonstrado por meios digitais (RODRIGUES; TAMER, 2021, p. 291).

Similarmente, Pollyana Lúcia Rosado Soares conceitua prova digital como a “forma de comprovar a existência de um fato ocorrido em meio digital ou que se utilize do meio digital como um instrumento para demonstração de determinado fato ou conteúdo” (SOARES, 2021, p. 288). No mesmo sentido, confira-se outra conceituação:

São fatos ocorridos por meios digitais e a respeito dos quais a prova pode ser feita (prova digital), por exemplo: envio de um e-mail, envio de uma mensagem por aplicativo de mensagens (WhatsApp, Telegram, entre outros), cópia ou desvio da base de dados, cópia de software, disponibilização de um vídeo na internet (conteúdo íntimo ou difamador), entre outros. Também é possível que o meio digital sirva de instrumento para demonstrar a existência de um fato ocorrido em meio não digital. Basta pensar, por exemplo, em uma ata notarial lavrada a partir da constatação pelo tabelião de foto em mídia social em que constam juntos um colaborador da empresa e um diretor da empresa concorrente, a fim de demonstrar conluio fático entre eles. (RODRIGUES; TEMER, 2021, p. 291-292).

Ana Botelho (2022, p. 26) indica inúmeras provas digitais possíveis de serem utilizadas na seara laboral, a saber: videovigilância, GPS, correio eletrônico e outras fontes de conversas ou mensagens instantâneas (como *chats* e SMS), registro de acesso a programas informáticos e programas ou dispositivos de inteligência artificial auxiliares na tomada de decisão.

O TST também aponta como provas digitais no processo do trabalho

[r]egistros em sistemas de dados das empresas, ferramentas de geoprocessamento, dados publicados em redes sociais e até biometria são algumas das informações digitais armazenadas em bancos de dados diversos que podem comprovar, em processos trabalhistas, a efetiva realização de horas extras ou confirmar que um trabalhador mentiu sobre um afastamento médico, por exemplo. (JUSTIÇA DO TRABALHO, [20--], p. 1).

Pollyana Lúcia Rosado Soares ainda elenca, exemplificativamente, as “gravações de conversas ou telefonemas, áudios enviados por aplicativos (WhatsApp, Telegram, etc.), filmagens de câmera de segurança, postagens em sites ou redes sociais, vídeos produzidos com o celular para registrar fatos, e-mail, banco de dados” (2021, p. 288).

Tais provas digitais podem ser encontradas em domínio público, o que se denomina de fontes abertas, dentre as quais mencionam-se as pesquisas na internet, em redes sociais, sites de buscas etc. Essas provas também podem ser encontradas em domínios privados, o que se denomina de fontes fechadas, sendo, neste caso, necessário, autorização judicial para o acesso, como é o caso de dados digitais de titularidades de empresas de geolocalização,



empresas de telefonia e outras detentoras de rastreamento de IP, metadados de fotos e biometria.

Além dos exemplos acima mencionados, que podem ser utilizados para demonstrar a aplicabilidade das provas digitais no processo do trabalho, diariamente são veiculadas notícias de causas de empresas que conseguem aplicação de justa causa diante de atestados médicos falsos, reconhecidos por outras postagens em redes sociais, como festas e viagens nos mesmos dias do afastamento; ou ainda, reconhece-se ofensas, ato lesivos a honra ou a boa-fama da empresa. Também, trabalhadores, via conversas em WhatsApp ou gravações, conseguem o reconhecimento do vínculo empregatício.

Recentemente, por exemplo, um vídeo feito na plataforma *TikTok*, pela parte autora e suas duas testemunhas, viralizou na internet e fez com o que o juiz do caso anulasse os depoimentos colhidos como meio de prova pelo reconhecimento de postagem desrespeitosa entre as duas testemunhas e a parte reclamante, tendo em vista a relação íntima de amizade, além de condenar as três em litigância por má-fé. A decisão (Processo 1001191-35.2021.5.02.0717) foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho competente. No vídeo, com risadas, dancinhas e músicas, constava a legenda “eu e minhas amigas indo processar a empresa tóxica” (MIGALHAS, 2022). Tais situações tendem à expansão, tendo em vista a disseminação e a propagação da vida em rede e em constante interação digital.

Dentre as vantagens que podem ser mencionadas pela utilização das provas digitais, o Tribunal Superior do Trabalho aponta que elas são provas robustas e concretas, baseadas em elementos técnicos e materiais; apresentam maior proximidade com a verdade real do caso; demonstram registros mais objetivos e mais confiáveis que provas testemunhais; promovem processo com resultado mais justo para ambas as partes; dispõem de mais recursos para identificar patrimônio de devedores trabalhistas; e representam novas possibilidades para solucionar processos com maior celeridade (TST, 2021).

Por outro lado, como desvantagens, há uma maior possibilidade de modificação, destruição por quem a criou ou por terceiros. Trata-se da vulnerabilidade da prova digital em razão da volatilidade do meio. Menciona-se, ainda, dificuldades quanto à identificação da autoria. Por isso, exemplificativamente, a impressão de um e-mail ou de outras conversas instantâneas é mais fidedigna se vier acompanhada de um relatório informático com informações acerca da obtenção da informação, de sua autenticidade e de sua inalterabilidade. A prova pericial, neste caso, poderá ser utilizada para atestar a autenticidade e inalterabilidade. No entanto, isso pode dificultar a intenção de celeridade proporcionada pelo uso da prova digital.

Apesar da ambivalência pelas possíveis vantagens e desvantagens, verificam-se variadas e cada vez mais situações em que são possíveis a aplicação das provas digitais no âmbito do processo do trabalho, fato que nos leva a análise dos requisitos a serem observados para que haja a sua correta aplicabilidade.

## 2.2 Requisitos para a correta aplicabilidade das provas digitais

Acerca dos requisitos das provas digitais, a autenticidade e a integridade encontram previsão expressa no art. 195 do CPC<sup>157</sup>, que ao tratar do registro de ato processual eletrônico exigiu a observância dos critérios. Por autenticidade entende-se “a qualidade da prova digital que permite a certeza com relação ao autor do fato digital, ou seja, é aquela sobre a qual não há dúvida em relação à autoria” (SOARES, 2021, p. 289). Um exemplo de não autenticidade da prova digital se dá com uma postagem ofensiva em mídia social, em que o titular do perfil não é de fato o autor real da publicação, casos de perfis *fakes* ou falsos, sendo necessária a quebra do sigilo da postagem para a correta identificação da autoria (RODRIGUES; TAMER, 2021, p. 294).

Por integridade entende-se “a qualidade da prova digital que permite a certeza com relação à sua não alteração desde o momento da realização do fato até a apresentação no processo” (SOARES, 2021, p. 289). Em outros termos, a integridade visa garantir a inalteração da prova. Um exemplo de não integridade da prova digital é um *print screen* de uma conversa com novas inserções de diálogos ou com partes da conversa retiradas.

Como terceiro requisito para a validade e a utilidade das provas digitais, acrescenta-se também a preservação da cadeia de custódia, o que significa a preservação dos pressupostos de autenticidade e integridade desde a sua coleta e identificação até o processo de destino (RODRIGUES; TAMER, 2021).

Para garantir a autenticidade, a integridade e a cadeia de custódia, a tecnologia *blockchain*<sup>158</sup> pode ser uma aliada aos envolvidos no processo. Isso porque ela gera

---

<sup>157</sup> Art. 195. O registro de ato processual eletrônico deverá ser feito em padrões abertos, que atenderão aos requisitos de autenticidade, integridade, temporalidade, não repúdio, conservação e, nos casos que tramitem em segredo de justiça, confidencialidade, observada a infraestrutura de chaves públicas unificada nacionalmente, nos termos da lei.

<sup>158</sup> Para Ana Rachel Vieira Bueno: “o blockchain consiste numa tecnologia de descentralização, em que a validação de determinado arquivo ou ação depende da confirmação de todos os integrantes da rede, sendo possível o rastreamento das ações e a imutabilidade das informações. Imaginemos um trem: cada vagão, unidos entre si, correspondem à um bloco vazio, em que, para preenchê-lo, é inserido determinada ação que se deseja concluir ou determinado arquivo que se deseja guardar; uma vez preenchido, esse vagão é selado com um código complexo com correspondência ao código do vagão anterior, em que, para que haja qualquer alteração, é necessário alterar todo o código da cadeia antecedente, bem como considerar a autorização de todos os integrantes daquela rede. Qualquer alteração que se tente fazer, é alterado o código do vagão e, conseqüentemente, se torna necessário a alteração de toda a cadeia” (BUENO, 2021, p. 1).

imutabilidade dos dados, ao não permitir a modificação de seu conteúdo após a inserção de um bloco de dados. Na verdade, admite-se modificação, mediante a exigência de consenso de toda a estrutura do *blockchain*, assim como todo terminal integrante terá direito de acesso ao conteúdo.

Em síntese, indica-se duas funcionalidades à tecnologia *blockchain*. Pela primeira, a rede permite a inserção, o salvamento e o armazenamento de informação, cujo conteúdo será, em regra, imutável. Pela segunda, identifica-se uma funcionalidade de preservação probatória, em que se admite a verificação de existência de determinado conteúdo na internet por meio da URL ou do endereço específico, ainda que seja posteriormente removido a fonte estará preservada (RODRIGUES; TAMER, 2021, 324-325).

O CPC (art. 411, *caput* e inciso II) considera a autenticidade do documento quando a autoria estiver identificada por qualquer outro meio legal de certificação, inclusive eletrônico, o que inclui, por uma interpretação extensiva, a tecnologia *blockchain*. Por outro lado, é necessária uma verificação e a confiabilidade quanto ao conteúdo originalmente inseridos, razão pela qual os certificados digitais, chaves públicas, por possuírem uma autoridade central, proporcionam mais confiabilidade e, ainda, se destacam no mundo jurídico. Sugere-se, ainda, a utilização da ata notarial (art. 384 do CPC), como uma forma mais confiável em razão da fé pública de sua elaboração, para se valer de provas de conteúdos digitais (RODRIGUES; TAMER, 2021).

Analisados os requisitos para a correta utilização e aplicação das provas digitais, ressalta-se, por fim, que as provas digitais podem conter dados pessoais, cujo acesso de terceiros ofende direitos fundamentais. Sendo assim, reconhece-se que a tecnologia reflete suas alterações nas relações humanas, o que conseqüentemente resvala no Poder Judiciário, que, por sua vez, desenvolve-se em busca de mais inovação pela aplicação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

No entanto, a busca pela informatização e a tecnologização não podem ocorrer em inobservância a direitos e garantias e fundamentais. Ao contrário, requer-se ainda mais cooperação entre todos os sujeitos processuais, de modo que sejam sempre respeitados os direitos e as garantias fundamentais dos envolvidos na lide. Portanto, deve-se analisar para além das possibilidades das provas digitais no processo do trabalho, seus limites, em prol da pessoa humana.

### **3 POSSIBILIDADES E LIMITES DAS PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Os dados, em uma Sociedade do Controle, representam valor agregado para governos, empresas e pessoas, com intenções financeiras, comerciais, industriais, políticas e militares, que se valem deles para cumprir com seus desideratos lucrativos, ideológicos, de influência e de poder. Muitas vezes, mediante termos de consentimento que sequer lemos, renunciamos direitos, ou melhor, concordarmos com a restrição de direitos e com a utilização de nossos dados, em nome ou em troca de “comodidades tecnológicas”, hipótese em que dados pessoais privados e íntimos são captados e até mesmo compartilhados.

Consequentemente, em um contexto em que os dados representam *commodities*, por seus inúmeros interesses agregados, deve-se cuidar acerca da utilização das provas digitais no âmbito processual, pois elas podem apresentar dados capazes de influir no comportamento social e violar intimidades e privacidades.

Assim, apesar dos avanços em nome da economicidade e da celeridade do trâmite processual trabalhista, a admissibilidade das provas digitais requer a análise da proporcionalidade (necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito), bem como dos direitos em confronto (direito constitucional à prova X direitos à proteção dos dados – art. 5º, inciso LXXIX; privacidade e intimidade – art. 5º, inciso X). Isso porque a busca pela efetividade social do processo não pode desrespeitar a indisponibilidade de determinados direitos.

Por exemplo, na ação trabalhista n.º 0020077-57.2020.5.04.0013 determinou-se a decretação de quebra de todos os sigilos telefônicos e telemático para fornecimento de dados e de registros de geolocalização do reclamante pelo período da prestação laboral. No caso, o juiz de primeira instância, de ofício, determinou a obtenção dos dados de geolocalização do reclamante para identificar os locais e horários em que ele esteve presente, por mais de um ano, para certificar-se sobre a realização de jornada extraordinária, apta a ensejar o pagamento de horas extras.

Ainda sobre esse processo, da operadora telefônica determinou-se a demonstração do histórico de chamadas recebidas e efetuadas, bem como o histórico de conexões; do WhatsApp solicitou-se o histórico de conexões, o extrato de mensagens, com indicação de data e hora, bem como a agenda de contato; do Google buscou-se as atividades das contas registradas pelo usuário, como acesso a serviços e a aplicativos fornecidos pela empresa, o histórico de localização e de deslocamento, bem como os locais salvos no Google Maps, incluindo os registros feitos por GPS, Bluetooth, Wi-Fi ou similares.

Observa-se que a decisão sobre a ação trabalhista sob análise não limita a quebra de sigilo para a localização do trabalho do reclamante ou mesmo quanto aos contatos, ligações e conversas relacionadas ao exercício da atividade laboral. Ao contrário, é geral e abrangente, de modo a contemplar qualquer situação vivida no período de quebra, seja ela íntima, privada ou secreta, inclusive afetando aqueles que se relacionaram com o reclamante.

Por conseguinte, em sede de segurança (mandado de segurança cível n.º 0022381-34.2021.5.04.000), reconheceu-se a ilegalidade de tais decretações, tendo em vista a violação do direito à intimidade e da garantia e inviolabilidade da comunicação diante da amplitude da determinação de quebra. Declarou-se a desproporcionalidade da decisão para o fim probatório de comprovar jornada extenuante, ainda mais considerando que o fato tipicamente trabalhista tem critérios de julgamentos para as hipóteses em que outras provas não são suficientes para o deslinde das alegações das partes, situação em que se analisa de quem era o ônus probante (art. 818 da CLT). Quanto a isso, sabe-se que, pela CLT, empresas com mais de 20 funcionários devem manter o controle de jornada de seus funcionários.

A exemplificação por meio do caso mencionado intenciona alertar para a ampliação de pedidos semelhantes na justiça do trabalho<sup>159</sup>, em que a maioria deles contempla o pagamento de horas extras e, para tanto, as empresas requerem, como meio de prova, a quebra do sigilo dos dados de geolocalização dos ex-empregados.

No mesmo sentido da propagação de pedidos destas provas digitais de geolocalização mencionados, recente notícia do site Jota<sup>160</sup> informa que empresas, como os bancos Santander e Itaú, em razão da contestação dos registros feitos pela própria empresa, solicitaram em juízo dados das operadoras de telefonia, redes sociais e outras aplicações que mantenham dados de geolocalização de seus usuários-trabalhadores, já que os dados são em si e não apresentam ou tomam partido, hipótese em que se pretende criticar a ausência de isenção de algumas testemunhas (FARIA, 2022).

Reconhece-se que no âmbito do processo do trabalho, pelo princípio da oralidade, há bastante utilização das provas testemunhais e que estas são criticadas, dentre outros motivos, por contarem com o fator “lembrança”. Por isso, para alguns juízes do trabalho, como Otávio Torres Calvet, as provas digitais tendem a ser os meios preferenciais (2021).

---

<sup>159</sup> Menciona-se, no TRT2, os seguintes processos: 1000695-07.2021.5.02.0264, 1001314-16.2022.5.02.0000, 1000888-88.2021.5.02.0048, 1000990-86.2020.5.02.0714, 1001581-91.2021.5.02.0462. No TRT no TRT3, 0011155-59.2021.5.03.0000; No TRT6, 0000598-82.2019.5.06.0005, 0001213-69.2019.5.06.0103, 0000328-68.2022.5.06.0000; No TRT7, 0000698-79.2021.5.07.0024, 0000432-76.2022.5.07.0018, 0000745-74.2021.5.07.0017; e no TRT11, 0000025-98.2022.5.11.0005.

<sup>160</sup> PAIVA, L. Juízes quebram sigilo de geolocalização de trabalhadores para checar horas extras. **Jota**, 11 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/juizes-quebram-sigilo-de-geolocalizacao-de-trabalhadores-para-chechar-horas-extras-11082022>. Acesso em: 31 ago. 2022.

Concorda-se que elas podem passar a ser os meios preferenciais, desde que não violem direitos e garantias fundamentais, mas nunca os meios de provas exclusivos, ainda mais em situações em que são aptas para gerar invasões e desproporcionalidades, diante de fatos que podem ser comprovados, julgados ou resolvidos com outros meios inofensivos ou por critérios de ônus da prova, em observância aos ditames procedimentais do processo.

Observa-se que, mesmo que os direitos fundamentais não sejam absolutos e que seja possível a violabilidade do sigilo de dados e das comunicações telefônicas, pela via judicial, para fins de instrução processual ou de investigação processual (art. 5º, inciso XII, da CRFB/88), o que não foi o caso do exemplo tratado (fato tipicamente trabalhista de jornada extraordinária), deve-se cuidar para que dados não necessários e não úteis aos processos não sejam expostos, notadamente os dados sensíveis, ainda mais diante de outras regras de julgamentos capazes de solução e de esclarecimento da lide. O entendimento seria outro, caso se tratasse de e-mail ou telefone corporativos, situação em que tais ferramentas ostentam natureza de ferramenta de trabalho e, conseqüentemente, podem ser monitoradas pelo empregador, tendo em vista o cunho estritamente profissional.

Dessa forma, defende-se que, se as empresas pretendem tais dados, elas podem e devem se utilizar de ferramentas digitais para o controle de jornada que lhes proporcionem a funcionalidade, por meio, por exemplo, do investimento em sistemas de controle interno. No caso, propõe-se a seguinte reflexão: por que as empresas não se valem de suas câmeras de segurança para identificar o horário que o funcionário estava no local de trabalho? Trata-se de uma alternativa efetiva a eventuais conflitos trabalhistas com controvérsias sobre a jornada de trabalho.

Neste contexto, entende-se que a ampla aplicabilidade da prova digital requer cautelas, pois embora apresente facilidades, sua utilização não pode se dar em nome de violações. Não é demasiado lembrar que as provas não possuem hierarquia ou valor determinado, não sendo assim, a prova digital mais importante que as outras.

No caso de se admitir, em juízo, a prova de fatos e atos trabalhistas, como a jornada extraordinária e eventual pagamento de horas extras, deve-se ponderar acerca da proporcionalidade e da necessidade, bem como do volume de dados solicitados, de modo que não ultrapassem as circunstâncias do caso e que tudo isso se dê em segredo de justiça. É preciso, também, considerar a viabilidade desta utilização, diante do ônus probatório de tal pedido, sob pena de transferi-lo das empresas e colocá-lo para o juízo, responsável pela ordem. Além disso, isso tudo (a permissão para a utilização de provas digitais de geolocalização, por exemplo) somente deve ocorrer se não houver violações aos dados

personais, à intimidade e à privacidade, ou, ainda, em caso de violação, após o sopesamento, verificar-se que é necessário, adequado e proporcional para os fins da lide.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As provas, no âmbito processual, competem a demonstração de fato juridicamente relevante. Por isso, as partes têm direito de utilização de todos os meios legais e moralmente legítimos para influir na convicção judicial. Ao juiz também é permitido determinar, de ofício, a produção de provas que entender necessárias para o deslinde da causa e, uma vez produzidas, elas não são vinculadas às partes, mas sim ao processo.

Em meio ao avanço das tecnologias na sociedade, notadamente no contexto da 4ª Revolução Industrial, com a crescente digitalização da vida humana, os processos incorporam diversos recursos digitais, como os dispostos no “Programa Justiça 4.0”, do CNJ. Assim, na seara probatória, em busca da efetividade social do direito violado, a prova também se expande para ser obtida e demonstrada em ambiente digital, de modo que as provas digitais, em complementação aos demais meios de provas, sejam eles típicos ou atípicos, se destacam em prol do alcance da verdade processual.

A Justiça do Trabalho, inclusive, desenvolveu programa institucional para a instrução de magistrados e de servidores, denominado “Programa Provas Digitais”. Como exemplos de provas digitais, compreendidas como aquelas produzidas, armazenadas ou transmitidas por meios digitais, citam-se postagens em redes sociais, conversas em aplicativos e a geolocalização.

Apesar de sua expansão e das vantagens de sua utilização, cautelas devem ser tomadas, de modo que sempre sejam respeitados, para além do direito constitucional à prova, da duração razoável do processo, do contraditório, da ampla defesa e da busca da verdade processual, os direitos à intimidade, à privacidade e à proteção dos dados pessoais, o que exige a proporcionalidade na utilização tão somente para o cumprimento da finalidade almejada no âmbito processual (princípio da finalidade social do processo<sup>161</sup>).

Portanto, deve-se sopesar os direitos fundamentais em causa (direito à prova de um lado; e intimidade e proteção de dados pessoais de outro, por exemplo), ainda mais no processo do trabalho, área especial do direito em que uma das partes (o trabalhador) é

---

<sup>161</sup> Juliane Caravieri Martins entende que “esse princípio permite que o Juiz, na análise do caso concreto e na aplicação da lei, tenha maior liberdade de atuação, julgando da forma mais justa possível, atendendo aos fins sociais a que lei se destina (art. 5º da LINDB)” (CARAVIERI, 2017, p. 208).

considerada hipossuficiente, e o princípio da proteção<sup>162</sup> é diretriz e fundamento a ser cumprido.

## REFERÊNCIAS

BERNARDES, Felipe. **Manual de processo do trabalho**. 2 ed. Salvador: JusPODIVM, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 22 jun. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato conjunto TST. CSJT. GP. GVP. CGJT n.º 6 de 2021. Regulamenta o Programa Justiça 4.0 no âmbito da Justiça do Trabalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, n. 3288, p. 1-2, 16 ago. 2021.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato conjunto TST. CSJT. CGJT n.º 31, de 4 de agosto de 2021. Estabelece diretrizes para a emissão de ordens judiciais dirigidas à Microsoft Corporation por parte de magistrados da Justiça do Trabalho, envolvendo a solicitação de informações de dados armazenados. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, n. 3288, p. 2-3, 16 ago. 2021.

CALVET, Otávio Torres. Prova testemunhal x provas digitais: um novo rumo para a Justiça do Trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, [S. l.], 27 abr. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-27/trabalho-contemporaneoprova-testemunhal-digital-rumo-justica-trabalho>. Acesso em: 01 set. 2022.

ENAMAT. **Produção e análise de provas digitais no processo do trabalho**. ENAMAT Virtual: Brasília, 2022. 227 p.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Provas digitais**. [S. l.], [20--]. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0/provas-digitais>. Acesso em: 28 ago. 2022.

LAMBELHO, Ana. Algumas considerações sobre a utilização da prova digital em direito do trabalho. **Revista Jurídica Portucalense**, Porto, v. II, p. 22-37, 2022. Disponível em: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(ne2v2\)2022.ic-02](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(ne2v2)2022.ic-02). Acesso em: 30 ago. 2022.

MARTINS, Juliane Caravieri. Contribuições da reforma trabalhista para a (in)efetividade social do processo do trabalho. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (org.). **Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 201-218.

---

<sup>162</sup> Pelo princípio da proteção intenta-se assegurar uma gama de direitos materiais e processuais para amparar o trabalhador, parte tida como hipossuficiente da relação laboral. Tal princípio, para Américo de Plá Rodriguez (1993), como inspirador de todo o arcabouço deste ramo jurídico especializado, subdivide-se nos princípios do *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.



MIGALHAS. **Provas testemunhais são anuladas após vídeo comemorando no TikTok.** [S. l.], 14 jul. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/369821/provas-testemunhais-sao-anuladas-apos-video-comemorando-no-tiktok>. Acesso em: 30 ago. 2022.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Novo código de processo civil comentado.** 2 ed. Rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

PAIVA, L. Juízes quebram sigilo de geolocalização de trabalhadores para checar horas extras. **Jota**, [S. l.], 11 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/juizes-quebram-sigilo-de-geolocalizacao-de-trabalhadores-para-checar-horas-extras-11082022>. Acesso em: 31 ago. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1993.

RODRIGUES, Marco Antonio; TAMER, Maurício. **Justiça digital:** o acesso digital à justiça e as tecnologias da informação na resolução de conflitos. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

SOARES, Pollyana Lúcia Rosado. As provas digitais no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 287-295, jul./dez. 2021.

TST. **Especial: Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais.** As informações tecnológicas auxiliam magistrados na instrução processual. [S. l.], 13 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/provas-digitais>. Acesso em: 28 ago. 2022.

## PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM FACE DA AUTOMAÇÃO

### CONSTITUTIONAL PROTECTION OF LABOR RELATIONS IN THE FACE OF AUTOMATION

Talita Régia<sup>163</sup>  
Raimundo Ivan<sup>164</sup>

#### RESUMO

Não obstante o avanço da tecnologia e da ciência seja um fator positivo e necessário para o desenvolvimento do país, observa-se, entretanto, uma preocupação crescente quando esse avanço tecnológico desencadeia o processo da automação. Esse processo interfere diretamente nas relações de trabalho e resulta, principalmente, no desemprego. Nesse sentido, o presente trabalho pretende analisar o instituto da automação como fator prejudicial da manutenção da relação de emprego frente aos direitos protetivos do trabalhador estampados na Constituição Federal de 1988. Assim, objetivou-se detalhar o conceito e o processo da automação. Buscou-se, também, pormenorizar os direitos e princípios protetivos do trabalhador gravados na Constituição Federal, inclusive o direito do trabalhador em face da automação e sua eficácia frente à falta de regulamentação de lei infraconstitucional. Por fim, investigou-se os impactos negativos gerados pela precarização do trabalho frente à automação e a importância de uma lei que amenize os efeitos da substituição do trabalho manual do homem por máquinas automatizadas. Por fim, analisou-se medidas que podem ser implementadas pelo Estado para amenizar os aspectos negativos da automação e, ao mesmo tempo, garantir o avanço tecnológico do país. Este trabalho científico se baseia na metodologia dedutiva, pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica por meio da coleta de informações através de leitura de livros, artigos e documentos.

**Palavras-chaves:** Automação. Desemprego. Constituição. Proteção. Regulamentação.

#### ABSTRACT

Although the advancement of technology and science is a positive and necessary factor for the development of the country, however, there is a growing concern when this technological advance triggers the process of automation. This process interferes directly with labor relations and results, mainly, in unemployment. In this sense, the present work intends to analyze the automation institute as a detrimental factor in the maintenance of the employment relationship with the workers' protective rights as set forth in the Federal Constitution of 1988. Thus, the objective was to detail the concept and process of automation. It also sought to detail the rights and protective principles of workers recorded in the Federal Constitution, including the right of the worker in the face of automation and its effectiveness in the face of the lack of regulation of infraconstitutional law. Finally, we investigated the negative impacts generated by the precariousness of the work in the face of automation and the importance of a law that softens the effects of the substitution of the manual work of the man by automated machines. Finally, it analyzed measures that can be implemented by the State to soften the negative aspects of automation and, at the same time,

---

<sup>163</sup> Residente Jurídica na Defensoria Pública-SP, conciliadora e mediadora promovida pelo NUPEMEC, pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário e também em Direito Administrativo e Gestão Pública pela URCA/UAB.

<sup>164</sup> Advogado, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela URCA.

to guarantee the technological advance of the country. This scientific work is based on the deductive methodology, qualitative research and bibliographical review through the collection of information through reading books, articles and documents.

**Keywords:** Automation. Unemployment. Constitution. Protection. Regulation.

## INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, o trabalho tem sido um valor essencial para a vida do homem como um elemento socializante e necessário para a sua sobrevivência. É através da atividade laboral que o ser humano consegue satisfazer as suas necessidades básicas e garantir o mínimo de dignidade para sua existência.

Entretanto, nos últimos tempos, sob o regime capitalista de produção, os avanços tecnológicos e científicos têm sido utilizados com a finalidade de diminuir despesas, aumentar lucros e melhorar a qualidade nas operações de trabalho. Em consequência dessa tecnologia, surge a automação, que significa a substituição do trabalho manual do homem por máquinas automatizadas.

Nesse cenário, observa-se que a aplicação dessas novas tecnologias e o surgimento da automação está cada vez mais tornando precárias as relações de trabalho, mitigando os direitos sociais do trabalho, ocasionando a extinção de profissões manuais e, portanto, culminando no desemprego estrutural.

Diante disso, os constituintes inseriram na Constituição Federal brasileira normas de proteção ao trabalho como um direito fundamental garantido a todos os seres humanos. Dentre esses diversos direitos, se destaca a proteção do empregado em face da automação. Como complemento desta proteção, também há, no mesmo diploma, a proteção do emprego frente a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Não obstante a constituição tenha garantido essa proteção, ainda não há, até o presente momento, lei infraconstitucional que regulamente esse direito. Portanto, a falta de regulamentação simboliza, também, a omissão estatal frente a esta problemática atual.

Assim, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não procurou intermediar a proteção de trabalho contra a automação e concomitante a isto, mantendo o desenvolvimento técnico-científico do Estado.

O artigo científico se desenvolverá pelo método de abordagem dedutivo, pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica por meio da coleta de informações através de leitura de livros, artigos e documentos.

Portanto, o presente trabalho buscará detalhar o instituto da automação, traçará as formas de precarização de trabalho em função da automatização, discorrerá sobre os direitos fundamentais protetivos do trabalho expostos na constituição e, por fim, analisará a postura do Estado frente a esta problemática, na busca pela harmonia entre o desenvolvimento tecnológico do país e a proteção contra a automação.

## 1 AUTOMAÇÃO

Automação, em sentido etimológico, se origina do latim *automatus* que significa mover-se por si só e se traduz na ideia de substituição dos esforços, musculares e não musculares, através de máquinas comandadas por dispositivos.

Na prática, é um sistema operacional automático pelo qual é controlado por dispositivos mecânicos ou eletrônicos sem a necessidade da intervenção do homem. Para Marco Antônio Ribeiro (2003, p.1):

Automação é a substituição do trabalho humano ou animal por máquina. Automação é a operação de máquina ou de sistema automaticamente ou por controle remoto, com a mínima interferência do operador humano. Automação é o controle de processos automáticos. Automático significa ter um mecanismo de atuação própria, que faça uma ação requerida em tempo determinado ou em resposta a certas condições.

Esse é um fenômeno que advém do mundo contemporâneo em consequência das novas tecnologias produzidas na modernidade. Com ela, busca-se uma maior eficiência e celeridade dos serviços, tornando a produção maior e mais ágil. Uma máquina automatizada é aquela capaz de controlar suas próprias operações. Assim, o uso dessas novas máquinas reduz o tempo necessário para a fabricação de um maior número de produtos.

De acordo com Rodrigo Monteiro Pessoa (2013, p.43):

A mecanização de algum movimento evitaria o erro e obviamente o desperdício, otimizando o emprego de recursos materiais para alcançar as metas empresariais na concretização de sua atividade. Quando esta tarefa se torna mais complexa, ou seja, as próprias máquinas usam da inteligência artificial comunicada com a robótica e a mecatrônica para identificar erros de produção, desperdício de materiais, e outros melhoramentos nas etapas industriais sem a intervenção humana, estamos diante da automatização.

Portando, observa-se que, cada vez mais, as máquinas automatizadas passam por avanços tecnológicos e perpassam diversos setores da economia, uma vez que os aspectos satisfatórios destas contribuem positivamente para o aumento da produtividade e para a redução do tempo de fabricação se comparados com o labor humano.

Observa-se com maior clareza, por exemplo, essa mudança no setor agrícola, em que na antiguidade era uma atividade basicamente executada pelos esforços braçais dos seres humanos e também de alguns animais. Hoje, nota-se que o arado manual foi trocado pelo trator e por outras máquinas capazes de fazer os mesmos serviços realizados pelo homem de maneira mais ágil. Essas substituições, como mencionado alhures, elevam a produção agrícola e diminui os custos com mão de obra. Para o setor, é mais economicamente viável utilizar tecnologias que substituem mão de obra humana.

Desde sempre, existiu uma idealização de um futuro cheio de possibilidades graças ao uso de máquinas. De acordo com Francisco de Paula Ferreira (1964, p.51):

Nas estradas eletrônicas do futuro poderemos fixar o destino desejado e deixar que o automóvel de controle auto comandado tome o caminho mais indicado e se dirija por si mesmo. Máquinas especiais acompanharão o progresso dos estudantes, indicando seus pontos fracos e assegurando-se de que tenham compreendido bem o conceito fundamental antes de permitirmos passar à lição seguinte.

Calculadores eletrônicos ajudarão o homem de negócios a: examinar todas as alternativas antes de aceitar uma proposta ou tomar uma decisão; os órgãos oficiais estarão em condições de transmitir a um computador os dados de uma lista de delicadas situações internacionais para, em seguida, conhecer as prováveis conseqüências de cada deliberação, dentre extensa gama de possíveis soluções.

Não obstante todos esses aspectos positivos no processo de automação no mundo moderno, noutro lado observam-se também, aspectos negativos aos direitos protetivos do trabalhador.

Como foi dito, o uso de máquinas possui diversas vantagens para o empregador. Em contrapartida, já com os primeiros avanços tecnológicos, durante a Primeira Revolução Industrial, observou-se uma insatisfação dos trabalhadores pelas condições precárias aos quais foram submetidos, além do temor do desemprego. Como aduz Martinez e Maltez (2017, p.4):

Como se não bastasse o desemprego, a automação das fábricas também era a responsável pela submissão de alguns operários a condições degradantes de ofício, uma vez que, da necessidade de mão de obra para operar alguns equipamentos motores, contratava-se trabalhadores em condições precárias, marcadas pelas jornadas excessivas e a exploração de menores e mulheres. Foi assim que, essa conjuntura marcada pela implantação de máquinas nos processos produtivos e conseqüente desemprego e precarização das condições de trabalho, deu ensejo às diversas manifestações dos trabalhadores contra a Revolução Industrial.

Apesar de toda essa insatisfação dos operários da revolução industrial, com o passar do tempo, o investimento em máquinas em diversos setores tornou-se bastante habitual em detrimento dos benefícios para o empreendedor.

Hoje, o desenvolvimento da alta tecnologia mostra-se prejudicial à manutenção do emprego em consequência da substituição do homem por máquinas. Assim, a evolução da tecnologia, na busca da diminuição de custos e maiores produções, não pode exprobar o direito ao trabalho e a vida digna do empregado.

Em observação especial aos direitos sociais do trabalho, trata-se de uma preocupação crescente, principalmente no que tange às extinções de profissões e o aumento de desemprego em detrimento da automação.

Assim, é inquestionável a importância da globalização e das tecnologias para o desenvolvimento de um país. Entretanto, não restam dúvidas que esta contribui para um cenário negativo diante dos direitos sociais e da precariedade das relações de emprego.

É importante entender que a automação difere dos processos puramente tecnológicos. Nesse ponto de partida, Amâncio e Moreira (1997, p.112) refletem:

É necessária uma estrutura produtiva eficiente, moderna, automatizada e com competitividade internacional para atender a esse acúmulo brutal de necessidades sociais não satisfeitas. Não há outra alternativa. E preciso ter competitividade internacional e vencer o desafio do mercado externo, para garantir o desenvolvimento econômico interno. Para o Brasil, a questão tecnológica, por isso mesmo, não pode ser colocada apenas nos termos dos efeitos negativos sobre o mercado de trabalho, porque até parece que já estamos na ponta, que somos um país industrialmente superavançado, discutindo os impactos negativos da tecnologia sobre o mercado de trabalho. Desse modo, embora seja um aspecto extremamente relevante, não podemos centrar nossa discussão apenas na eliminação ou diminuição de postos de trabalho pela incorporação da tecnologia, como se dá no caso da automação.

Portanto, entende-se que o avanço das tecnologias nos postos de trabalho não interfere diretamente nas relações de emprego, para que isso aconteça, esse mesmo processo tecnológico deve gerar a automação.

Foi diante deste cenário que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, dentre o rol de direitos sociais, a proteção contra os processos automatizados. Além disso, observam-se, também, diversos princípios protetivos aplicáveis aos empregados e à continuação da relação de emprego.

## **2 PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM FUNÇÃO DA SUBSTITUIÇÃO DO HOMEM POR MÁQUINAS**

Hodiernamente, os empresários vêm investindo cada vez mais no uso de máquinas autônomas para as suas respectivas empresas se tornem mais competitivas no mercado e haja um aumento na produção e na obtenção da qualidade do trabalho. De acordo com Marco Antônio Ribeiro (2003, p.9):

O conceito de automação inclui a idéia de usar a potência elétrica ou mecânica para acionar algum tipo de máquina. Deve acrescentar à máquina algum tipo de inteligência para que ela execute sua tarefa de modo mais eficiente e com vantagens econômicas e de segurança.

Como vantagens, a máquina:

1. nunca reclama
2. nunca entra em greve
3. não pede aumento de salário
4. não precisa de férias
5. não requer mordomias.

Diante da visão patronal, as vantagens do fenômeno da automatização são inigualáveis e apresentam um avanço no setor econômico da indústria. Para os empreendedores, é um processo vantajoso porque o uso de máquinas não gera encargos trabalhistas, assim como também produzem mais que um ser humano é capaz de produzir, além de utilizar menos recursos. Em consequência disso, a produção é elevada e o custo amenizado.

No entanto, o conceito acima exposto demonstra uma preocupação para o cenário trabalhista e causa uma insegurança ao trabalhador. É com esse pensamento que o trabalho manual está sendo cada vez mais substituído pelas máquinas automatizadas. Como resultado, o trabalhador perde sua fonte de sustento e se torna mais um alvo do desemprego estrutural.

Apesar da menção constitucional de proteção em face da automação, não há, até o presente momento, lei que regulamente essa proteção e, portanto, observa-se uma insegurança jurídica perante o processo de modernização crescente no ambiente de trabalho.

Dessa forma, nota-se uma omissão frente aprovação de lei que visa proteger o empregado do processo da automação, uma vez que tramitou por pelo menos 23 anos no Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 2.902/1992 e que hoje se encontra arquivado. Esse

projeto de lei, ainda que hoje fosse aprovado, estaria desatualizado e precisaria de renovação legislativa.

Em 2019 foi proposto novamente novo Projeto de Lei de nº 4.035, atualmente ainda em tramitação, que busca regulamentar a proteção dos trabalhadores em face de automação. No entanto, ainda não é possível dizer que há norma atual que disponha sobre o inciso XXVII do artigo 7º, da Constituição Federal. Consoante Carlindo Rodrigues e Regina Coeli (p.10, 2011):

A proteção do trabalhador em face da introdução de inovações tecnológicas por parte das empresas ainda continua dependente de regulamentação. Sua importância é evidente, como atestam os dados sobre a redução do emprego bancário no Brasil nos anos 1990, de um total de aproximadamente 1 milhão de trabalhadores para o contingente atual de cerca de 400 mil bancários. Essa redução decorreu, em boa medida, da introdução de inovações tecnológicas pelos bancos, sem qualquer negociação ou compensação aos trabalhadores.

É possível observar diversas profissões com ameaça de extinguir-se em função da desnecessidade de contratar mão de obra em detrimento das novas tecnologias. É o exemplo de frentistas de posto de gasolina, de aeroportuários e dos bancários que, como visto, já sofreram a redução de emprego.

Modernamente, o uso dos meios tecnológicos está protagonizando o mercado de trabalho e permeia diversos setores industriais.

Nota-se que, em diversas franquias de *fast food*, já é possível o autoatendimento de máquinas automatizadas para recolherem os pedidos realizados rotineiramente. Nesses casos, se observa o fenômeno da automação quando existe a desnecessidade de um atendente, o qual foi substituído pela máquina.

Observa-se esse mesmo fenômeno ocorrendo nos aeroportos em que cada companhia aérea tem seu próprio maquinário, que funciona de forma autônoma, para que seus clientes comprem e realizem o *check in* do voo por meio delas, sem a real necessidade de entrar em contato com algum empregado da empresa.

Estudos realizados pelo Instituto Universidade de Brasília revelaram quais serão os impactos da automação no mercado de trabalho no Brasil. Esse estudo calculou a probabilidade de o empregado ser substituído por robôs. O resultado apontou que esse avanço tecnológico vai extinguir diversas ocupações e várias outras passarão por adaptações. A expectativa é que pelo menos 30 milhões de empregos no país podem ser substituídas por robôs ou programas de computador até o ano de 2026. De acordo com o IPEA (2019, p.26):



Caso as empresas decidam por automatizar essas profissões com alta chance de automação, então aproximadamente 30 milhões de empregos estariam em risco até 2026. Esse cenário é o mais fidedigno, uma vez que a automação de tarefas para as firmas produziria um aumento na eficiência de seus processos, redução de custos, além da possibilidade de certas atividades serem executadas 24 horas, sete dias por semana.

Percebe-se, portanto, que o processo de automação está ocorrendo velozmente e as mudanças de trabalho não são capazes de alcançar esse rápido processo.

Estima-se que, em menos de sete anos, milhões de empregos estejam ameaçados. Dentre os trabalhos com o maior risco de serem extintos, estão: Operador de telemarketing, cobrador de transporte coletivo, seringueiro, dentre outros (IPEA, 2016).

De certo modo, é preciso reconhecer que a presença dessa tecnologia de ponta traz uma maior comodidade para quem as utiliza. Filas de espera são evitadas, procedimentos burocráticos deixam de existir, e assim, fica cada vez mais difícil ir de encontro a essas inovações.

Além disso, é importante frisar que a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus acelerou ainda mais esse processo de automatização e substituição de pessoas por máquinas, uma vez que o contato humano foi rompido de maneira drástica, sendo utilizados diversos mecanismos para a sua substituição.

Tendo em vista a paralisação de diversos setores durante a pandemia, as empresas procuraram e ainda procuram a substituição de pessoas diante da realidade cada vez mais próxima do surgimento de outras pandemias futuras.

Assim, essa nova realidade enfatiza, sob a atual conjuntura jurídica, a necessidade de proteção jurídica ao empregado, uma que ele está desprotegido da dispensa arbitrária em detrimento da instalação de máquinas automatizadas. Portanto é necessário analisar os direitos protetivos constitucionais que asseguram ao trabalhador a manutenção de seu emprego.

### **3 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHO**

O constituinte de 1988 preocupou-se em trazer um rol extensivo de direitos relacionados ao trabalho do homem. Estes são direitos fundamentais protegidos pela Constituição Federal para que o cidadão tenha uma vida minimamente digna.

### 3.1 Dignidade da pessoa humana

A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre o princípio da dignidade da pessoa humana no seu artigo 1º, inciso II, que afirma que a República Federativa do Brasil é constituída no Estado Democrático de Direito encontrando-se fundado na dignidade da pessoa humana, ou seja, este princípio é um dos fundamentos da República Brasileira. Para Barroso (2009, p.252):

O princípio da dignidade da pessoa humana identifica um espaço de integridade a ser assegurado a todas as pessoas só por sua existência no mundo. É um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito quanto com as condições materiais de subsistência.

Nota-se que este princípio é o basilar do sistema jurídico brasileiro. É nele que se encontra respaldo jurídico para qualquer outro direito protegido no nosso ordenamento jurídico, ou seja, serve de alicerce para outros princípios.

Nas palavras de George Marmelstein (2016, p.18):

Os direitos fundamentais possuem inegável conteúdo ético (aspecto material). Eles são os valores básicos para uma vida digna em sociedade. Nesse contexto, eles estão intimamente ligados à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder. Afinal, em um ambiente de opressão não há espaço para vida digna.

Assim, pode-se afirmar que o princípio da dignidade humana está presente em todos os direitos fundamentais estampados na constituição e é, portanto, um norteador das garantias e direitos individuais, inclusive na seara trabalhista. De acordo com Bezerra Leite (2015, p. 74):

O epicentro de todo ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), razão pela qual não há necessidade de muito esforço intelectual para demonstrar que tal princípio alcança em cheio o direito do trabalho, pois todo trabalhador (ou trabalhadora) é, antes de tudo, uma pessoa humana.

Como se vê, a dignidade da pessoa humana se ajusta no âmbito de qualquer relação trabalhista e se faz presente no direito do trabalho, uma vez que este é direito fundamental protegido constitucionalmente e necessário para o homem obter uma existência digna.

### 3.2 Princípios protetivos e direitos sociais e individuais do trabalhador

No ordenamento jurídico brasileiro, destacam-se alguns dispositivos e princípios protetivos ao trabalho do homem. O tratamento protetivo dado principalmente aos empregadores se justifica por estes serem o polo mais frágil da relação trabalhista. Consoante Sergio Pinto Martins (2015, p. 72):

Como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio de lei.

Portanto, para regular essa relação de superioridade entre empregado e empregador a Carta Magna, mais precisamente no artigo 7º, trouxe um rol de direitos à proteção do trabalho.

Inicialmente, nota-se que o constituinte deu uma atenção importante ao emprego e buscou protegê-lo, no inciso I do referido artigo, da despedida arbitrária ou sem justa causa e compensou através da previsão de indenização. Bezerra Leite (2015, p. 88) aduz:

O contrato de trabalho, em regra, deve ter a maior duração possível, pois, no paradigma do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno é um direito humano e fundamental.

Esse princípio constituiu base para o instituto tradicional da estabilidade. Atualmente, sofreu um processo de constitucionalização, na medida em que se encontra agora previsto expressamente no art. 7º, I, da CF, que consagra o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, como já vimos em linhas transatas.

Neste ponto, constata-se que a manutenção da relação de trabalho é primazia do direito trabalhista. É nesse sentido que se destaca, também, o princípio da continuidade do emprego, o qual protege o empregado de despedidas arbitrárias e busca priorizar as relações de emprego de tempo indeterminado. Portanto, garante-se proteção do empregado em razão de despedida arbitrária em consequência da sua substituição por máquinas.

Além disso, no mesmo artigo, frisa-se a responsabilização do empregador em prol da saúde e da proteção de vida do trabalhador. Este busca propiciar um ambiente de trabalho seguro, livre de doenças e riscos acidentários ao empregado. Assim, o uso de máquinas deve ser revestido de segurança, equipamentos de proteção e treinamento de funcionamento, a fim de se evitar acidentes de trabalho.

Outro importante princípio do direito do trabalho é o princípio da proteção ao meio ambiente de trabalho, o qual é implementado através de outros preceitos, quais sejam:

limitação da duração do trabalho, redução de riscos inerente ao trabalho e inclusive o princípio em face da automação, como será visto.

### **3.3 Proteção contra automação**

Por fim, dentre o rol do artigo 7º da CF, encontra-se, também, em seu inciso XXVII, a proteção do empregado em face da automação, na forma da lei. Esse dispositivo foi fundado para proteger o trabalhador dos impactos negativos da automação e buscar amenizar os efeitos danosos nas relações trabalhistas. (BRASIL, 1988).

Torna-se necessário ressaltar que o dispositivo não busca proteger o trabalhador das dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho e sim do instituto da automação. Como já mencionado alhures, a tecnologia difere da referida automação. Nesse sentido, a Ministra Cármen Lúcia esclareceu no Mandado de Injunção nº 618-MG:

O art. 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina.

Além disso, nos dias atuais, não há como falar de proteção “em face” da automação. Isso porque a automação é um processo natural que ocorre com o avanço do desenvolvimento tecnológico e científico do país e é impossível atuar contra ao instituto.

Portanto este avanço tecnológico se configura, na atualidade, fator determinante para o crescimento econômico e social de um país. Nesse sentido, não há como ir de encontro à ideia de automação. Hoje, o que o Estado deve buscar é a diminuição os efeitos negativos do processo de automatização e a acentuação dos efeitos positivos desta.

Aduz-se, também, que, tal dispositivo constitucional procura proteger a despedida arbitrária de empregados que tiveram sua função substituída por máquinas automatizadas. Além disso, busca-se, também, proteger do alto índice de desemprego que pode suceder caso ocorra a extinção de cargos e profissões em detrimento da automação.

É necessário frisar que esse dispositivo é classificado como uma norma de eficácia limitada, ou seja, depende de uma lei para regulamentar essa proteção diante do trabalhador.

Ainda não existe no ordenamento jurídico brasileiro tal lei. Portanto, essa norma disposta na constituição não possui, momentaneamente, eficácia social; entretanto, ela

possui condão de revogar leis que vão de encontro ao seu teor. Segundo José Afonso da Silva (2005, p.296) “embora dependendo de lei, essa norma cria condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço da tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão de obra humana pela de robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para o trabalhador”.

Portanto, ainda que ausente uma norma legislativa, o direito fundamental previsto na constituição vincula a Administração Pública a praticar atos que não sejam contrários aos preceitos constitucionais. Igualmente se dispõe ao poder legislativo, o qual não é permitido sancionar leis que vão de encontro aos direitos fundamentais.

### **3.4 Atuação estatal na proteção contra automação e desenvolvimento tecnológico e científico**

Não obstante todos os direitos expostos em proteção da relação de trabalho e contra da automação, a Constituição também trata sobre o incentivo ao desenvolvimento tecnológico do país. Diante do enfrentamento de dois direitos fundamentais, é necessário interpretar a constituição em face da colisão entre esses direitos e buscar compreender a atuação estatal frente a estas garantias constitucionais.

É importante destacar que os direitos fundamentais devem ser harmônicos entre si. Nesse sentido, o Estado precisa regular esses direitos sempre visando a sua atuação no sentido de nunca existir a supressão de um em face do outro.

Ao passo que a Constituição Federal traz aos trabalhadores uma proteção em face da automação, ela também traz em seu artigo 218 a seguinte norma: “O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação” (BRASIL, 1988).

Sendo assim, o Estado precisa promover esse direito de modo que a proteção aos empregados em face de sua substituição por novas tecnologias não faça com que o país deixe de promover e incentivar o desenvolvimento tecnológico e a inovação.

Diante desse prisma, é necessário encontrar medidas capazes de impedir os aspectos negativos da automação sem interferir nos avanços tecnológicos do país. Como menciona Pessoa (p.98, 2013): “sempre há proposta de discussão viável e sensata no sentido do Estado fazer às vezes de negociador e conduzir o país para a eficácia dos valores que realmente tem razão de ser encarados na ótica positiva do desenvolvimento”.

Nesse aspecto, torna-se imprescindível especificar medidas coerentes a serem tomadas pelo Estado diante da omissão legislativa e protetiva do instituto da automação para evitar o desemprego estrutural e, ainda assim, garantir o desenvolvimento tecnológico do país.

Inicialmente, Martinez e Maltez (p.12, 2017) afirmam:

Quanto à proteção em face da automação, ainda que na ausência de emissão de norma regulamentadora pelo Legislativo, os órgãos administrativos encontram-se vinculados aos objetivos deste direito fundamental, devendo empenhar-se no estabelecimento de medidas que protejam os trabalhadores das consequências desfavoráveis dos processos de automação. Assim, com vista a evitar que os trabalhadores se tornem vítimas do desemprego estrutural, a Administração Pública deve, por exemplo, se ocupar da criação e do custeio de programas de capacitação e de requalificação de mão de obra.

Diante desta visão, pode-se afirmar que uma das principais medidas a ser tomada pela Administração Pública é a implantação de programas de adaptação e realocação de mão de obra. Ao tornar o empregado mais adaptado às novas tecnologias evita-se que este fique desamparado com o avançar delas.

Esses programas também podem incluir qualificação profissional que esteja vinculada aos empregados que ocupam trabalhos que possivelmente poderão ser extintos em decorrência da automação, mas podem gerar outras profissões que possam permitir que o trabalhador continue gerando renda.

Outra alternativa viável é a negociação coletiva para diminuir o impacto negativo da ausência legislativa. Através das negociações, empregados e empregadores poderão debater a melhor saída e soluções.

De acordo com Neder (1986, p.1):

Nos países capitalistas avançados, os trabalhadores e seus organismos estão preocupados com os efeitos das novas tecnologias sobre emprego, desqualificação, organização do trabalho, força e mobilização sindical. Na Itália, por exemplo, as cláusulas sobre novas tecnologias foram incluídas nas negociações coletivas em empresas como a Olivetti, Fiat, Alfa-Romeo, Comau (fabricante do grupo Fiat que produz robôs). Na Inglaterra e na Alemanha, mais de duzentos acordos coletivos com itens sobre automação foram negociados desde 1975 e efetivamente implantados ao nível da produção. Na Noruega e na Suécia, onde mais avançou este tipo de negociação, o controle das novas tecnologias pelos trabalhadores já alcançou o nível da co-determinação, isto é, os trabalhadores têm o poder de veto sobre inovações tecnológicas propostas pelo patronato.

Como se vê, em outros países já é utilizado a negociação coletiva como fator solução para a automatização. De acordo com Daubler(1997, p. 211):

Nos Estados Unidos há instrumentos de negociação coletiva que, ao tratarem sobre a inserção de novas tecnologias no âmbito de trabalho, preveem um aviso prévio maior que o normal e ainda, um processo de treinamento e realocação no âmbito da empresa. Na Alemanha as normas coletivas contêm disposições que versam sobre a necessidade de, diante de um processo de automação, o empregador realocar o empregado e até mesmo indenizá-lo (Apud Martinez e Maltez, 2017, p).

No Brasil, em 2016, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos firmou um acordo coletivo, que dispôs em sua cláusula nº 43<sup>165</sup>:

A ECT se compromete a realocar o(a) empregado(a) cuja atividade seja afetada por inovações tecnológicas ou racionalização de processo, remanejando-o(a) para outra atividade compatível com o cargo que ocupa, qualificando-o(a) para o exercício de sua nova atividade, sem prejuízo das vantagens adquiridas”

Portanto, nota-se que as negociações e acordos coletivos possuem importante papel na concretização da proteção dos empregados em face da automação, da ausência de lei que regulamente esse direito fundamental e também na prevenção do desemprego estrutural.

Na seara legislativa, outra solução pertinente seria sancionar lei que torne típica a dispensa arbitrária e sem justa causa em decorrência da automação. Santos e Soares (2015, p.12) traz esta alternativa como uma possibilidade de proteção jurídica aos empregados e conclui que “tipificar a dispensa decorrente da automação do processo produtivo como despedida arbitrária ou sem justa causa sem limitar-se fixação de indenização compensatória uma vez que a substituição do trabalhador por máquinas avilta sua dignidade”.

Todas essas medidas são necessárias para a efetivação do direito fundamental de proteção contra a automação disposto na Constituição Federal e viabilizam a harmonia entre a garantia de emprego e desenvolvimento tecnológico no país.

---

<sup>165</sup> Acordo coletivo de Trabalho da ECT 2015/2016. Disponível em: <<https://findect.org.br/wp-content/uploads/2015/10/Acordo-Coletivo-de-Trabalho-2015-2016-Assinado-no-TST-ORIGINAL.pdf>>. Acesso em: 30 de maio.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se, notadamente, que o avanço tecnológico ocorre velozmente e apresenta diversos fatores positivos e negativos para a sociedade atual. A criação e a evolução de eventos e máquinas revestidas de tecnologia de ponta, nos dias atuais, são necessárias ao desenvolvimento social e econômico do país. Em contrapartida ela pode ocasionar a automação de serviços e acarretar o que se denomina de desemprego estrutural.

Assim, é inquestionável que a evolução das tecnologias é um fator essencial para comodidade da sociedade atual. Entretanto, essa substituição do labor humano provoca violação a diversos dispositivos constitucionais que procuram assegurar o direito ao emprego como fator necessário à existência digna do trabalhador.

Dessa forma, concluiu-se que a ausência de norma protetiva que regule o direito dos empregadores prejudica a efetivação do direito constitucional em face da automação. Assim, buscou-se trazer algumas medidas que tornem eficazes esses direitos diante da inércia legislativa do Estado, assegurando ainda, o incentivo aos avanços tecnológicos que são necessários para o desenvolvimento do país.

Portanto, ressaltou-se a importância de programas de capacitação profissional capazes de promover a realocação e adaptação dos empregados em outras atividades. Além disso, enfatizou-se a notoriedade de negociações e acordos coletivos que são capazes de dirimir ou diminuir o desemprego estrutural. E por fim, também se idealizou a criação de norma que tipificasse a despedida arbitrária ou sem justa causa em consequência da implantação de máquinas capazes de substituir o trabalho humano.

## REFERÊNCIAS

AMÂNCIO FILHO, A., MOREIRA, MCGB., orgs. *Saúde, trabalho e formação profissional*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1997. 138 p. ISBN 85-85471-04-2. Disponível em: <<http://books.scielo.org>> . Acesso em: 24 de março.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva, 2009. 451 p.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 5 de Outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 15 abril 2018



BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Acórdão de decisão que indeferiu Mandado de injunção por ausência de norma regulamentadora do art. 7º XXI E XXVII, da Constituição da República por não demonstração da inviabilidade do exercício do direito constitucional*. Mandado de Injunção n. 618 -MG. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. 29 de setembro de 2014. Disponível em: <

<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=264180789&tipoApp=.pdf>> Acesso em: 25 mar 2019

BRASIL. Congresso Nacional. Projeto de Lei PLS 17/1991. Regula o inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal, que trata da proteção ao trabalhador em face da automação e determina outras providências. Disponível em: <  
[www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=18794](http://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=18794)> Acesso em: 27 mar 2019

FERREIRA, Francisco de Paula. *Implicações sociais da automação*. Rev. adm. empres. vol.4 no.13 São Paulo, p.45-61, Oct./Dec. de 1964. Disponível em: <  
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901964000400002>> Acesso em: 15 mar 2019.

IPEA. *Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil*. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Rio de Janeiro. 2019. Disponível em: <  
[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/190329\\_td\\_2457.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/190329_td_2457.pdf)> Acesso em: 02 jun 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016. 548 p.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. *O direito fundamental à proteção em face da automação*. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 43, n. 182, p. 21-59, out. 2017. Disponível em: <  
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/124430>> Acesso em: 15 maio 2019

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NEDER, Ricardo Toledo. *O que dizem da automação os trabalhadores*. São Paulo: Lua Nova vol.3 n.1, Junho 1986. Disponível em: <  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-64451986000200015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451986000200015)>.

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de; OLIVEIRA, Regina Coeli de. *Direitos sociais na constituição cidadã: um balanço de 21 anos*. Serv. Soc. Soc. no.105, P. 05-29. São Paulo Jan./Mar. de 2011. Disponível em: <  
<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000100002>> Acesso em: 25 mar 2019

PESSOA, Rodrigo Monteiro. *A proteção das relações trabalhistas em face da automação para a concretização do desenvolvimento*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. Disponível em: <

<http://www.ccej.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2013/rodrigo-monteiro-pessoa-relacoes-de-trabalho-e-automacao.pdf>> Acesso em: 12 mar 2019

RIBEIRO, Marco Antônio. *Fundamentos da automação*. 1. ed. Salvador: 2003

SANTOS, Roseniura; SOARES, Érica. *O direito à proteção em face da automação e desemprego tecnológico: parâmetros constitucionais para regulamentação*. In: 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2015, Santa Maria, RS. Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade. Disponível em: <[www.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-20.pdf](http://www.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-20.pdf)> Acesso em: 20 maio 2019.

## “QUIET QUITTING”: DIREITO À DESCONEXÃO OU FALTA DE COMPROMETIMENTO?

### “QUIET QUITTING”: A RIGHT TO DISCONNECTION OR A LACK OF COMMITMENT

Andréia Chiquini Bugalho<sup>166</sup>  
Christiane Moraes Cardoso<sup>167</sup>

#### RESUMO

O presente artigo tem como finalidade abordar a o termo “quiet quitting” e o ambiente de trabalho. Para tanto a pesquisa tem como objeto geral entender os feitos desse novo movimento frente à cultura da agitação e o direito à desconexão, assim como se justifica na medida em que um estudo mais aprofundado acerca das construções teóricas existentes sobre os possíveis impactos desse movimento nas demais Gerações de empregados se revela como um dos lados mais importantes do direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado tão almejado pela Geração Z. Com essa nova forma de se realizar as tarefas de trabalho, o empregado da Geração Z entende fazer apenas as atividades para as quais foi contratado, nada além disso, de modo a evitar uma exaustão por excesso de trabalho. Em contrapartida, as demais gerações não entendem esse novo movimento e o compreendem como falta de comprometimento para com a empresa e com o trabalho em si. Para tanto, o trabalho será realizado por meio de utilização de análises bibliográficas, bem como outros textos que se mostrem pertinentes ao tema proposto e que possam fundamentar a pesquisa a ser desenvolvida. Ademais, utilizar-se-á como método de abordagem o hipotético-dedutivo, pautado na pesquisa qualitativa, a partir da revisão bibliográfica. Por fim, a temática inicia com um breve caminhar no conceito de “quiet quitting” e de onde se originou, perpassa pela classificação e diferenças entre os tipos de geração e analisa essa temática sob a ótica do meio ambiente de trabalho equilibrado, da saúde mental e do direito à desconexão.

**Palavras-chave:** “Quiet Quitting”, cultura da agitação, grande renúncia, saúde mental, direito à desconexão.

#### ABSTRACT

The present paper has the purpose to analyze the term “quiet quitting” and the work environment. For that, the research has for general object to understand the movements of the hustle culture and the right to disconnection, and it is also justified insofar as a deeper study about the existing theoretical constructions about the possible impacts of this movement on the others Generations of employees reveals itself as one of the most

<sup>166</sup> Professora de Direito Agrário da Universidade de Ribeirão Preto-USP. Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto/SP (UNAERP). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FDRP/USP e Pós-graduada em Direito Agrário. Membro dos grupos de pesquisa: GPCeT -UNAER/RP, GEDTRAB-FDRP/USP e Núcleo de Pesquisa e Extensão – O Trabalho além Direito do Trabalho” (NTDAT FD/USP). *E-mail:* <andreiabugalho@gmail.com>

<sup>167</sup> Mestranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Advogada. Professora e Palestrante de Direito do Trabalho. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus e em Direito Emrial pela FGV. Pós-graduada em Direito e Gestão do Agronegócio. Membro dos grupos de pesquisa: Núcleo de Pesquisa e Extensão – O Trabalho além Direito do Trabalho (NTDAT FD/USP) e GEDTRAB-FDRP/USP. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP - 39ª Subseção gestão 2019/2021. *E-mail:* <christiane@seneadvogados.com.br>

important sides of the right to health and to a balanced work environment so desired by Z Generation. With this new way of performing work tasks, the Z Generation employee understands to do only the activities for which he has been contacted, nothing more, in order to avoid exhaustion from overwork. In this perspective, the work will be carried out through the use of bibliographical analysis, as well as other texts that are relevant to the proposed theme and that can support the research to be developed. Furthermore, the hypothetical-deductive method will be used as a method of approach, based on qualitative research, from bibliographic review. Finally, the theme begins with a brief walk through the concept of quiet quitting and where it originated, goes through the classification and differences between the types of generation, and analyzes this theme from the point of view of a balanced work environment, mental health, and the right to disconnection.

**Key-words:** “Quiet Quitting”, “Hustle Culture”, “The Great Resignation”, “Mental Health”, “Right to Disconnection”

## INTRODUÇÃO

Uma nova expressão vem ganhando espaço nas redes sociais, em rodas de conversas e em discussões acadêmicas: o “quiet quitting” ou, numa tradução livre, “desistência” ou “demissão silenciosa”.

E o que viria a ser essa expressão e por que estaria ganhando tanta repercussão nas mídias?

Em breves palavras, “quiet quitting” é fazer apenas as atividades para as quais fora contratado, não se esforçando realizando tarefas além do horário de trabalho e nem levando atividades para concluir em casa ou em finais de semana.

Imagina-se que esta suscinta explicação traga no mínimo perplexidade, pois há aparente normalidade, senão obviedade, em fazer as atividades para as quais fora contratado e dentro da jornada de trabalho.

Por que, então, o “quiet quitting” estaria ganhando tantos adeptos e fazendo tanto sucesso, especialmente entre os jovens da chamada “Geração Z”? E por que chamar de “quiet quitting” se em verdade o empregado não está se demitindo, pelo contrário, está em atividade e desempenhando suas funções?

Dentre outros fatores, pode-se compreender que o movimento “quiet quitting” surge como alternativa ao “The Great Resignation” (ou “A Grande Demissão”), e, do mesmo modo, em resposta à tradicional e agressiva cultura adotada pelo mercado de trabalho norte-americano: o “hustle culture” (ou “cultura da agitação”).

Nessa linha de intelecção, surgem perguntas como: o “quiet quitting” poderia então ser considerado uma espécie de “revolução silenciosa” contra os baixos salários, as folgas e

licenças não remuneradas, as férias que duram, em média, sete dias por ano e contra as doenças psicossociais causadas pelo excesso de trabalho nos Estados Unidos?

Ou se seria, por um outro viés, uma representação da falta de comprometimento dessa mais nova geração de pessoas ingressantes no mercado de trabalho, que buscam cada vez menos vínculos com as instituições, não acreditam em meritocracia e que se interessam pelas coisas e pelas pessoas com a mesma velocidade que se desinteressam?

Explorando esses questionamentos e seus desdobramentos, o presente artigo buscará analisar, em especial, quais são os efeitos para o mercado de trabalho dessa mais nova maneira de realizar as tarefas e o que esperar desse tipo de comportamento.

## **1. O QUE SIGNIFICA “QUIET QUITTING” E QUAL A ORIGEM DESSE MOVIMENTO?**

Ao contrário do que a tradução livre possa fazer entender, “quiet quitting” nada tem a ver com “demissão”, quiçá estaria mais para uma “desistência”. Desistência quanto à forma tradicional, num primeiro momento norte americana, de se realizar as atividades de trabalho, “desistindo” de fazer tarefas pelas quais não se é pago para fazer (KILPATRICK, 2022), de forma a estabelecer limites bem definidos entre o trabalho e a vida pessoal.

Pode ser compreendido como uma maneira de “demitir-se” da velha forma de realizar as tarefas de trabalho, sem se envolver em dinâmicas de altas performances (JOÃO, 2022). Ou, ainda, como uma forma de se fazer o mínimo necessário que puder para concluir o trabalho para o qual fora contratado (KASTNER, 2022).

De todo modo, o movimento está relacionado ao despertar das novas gerações sobre a importância da saúde mental relacionada ao meio ambiente de trabalho e à busca por uma melhor qualidade de vida.

Muito disseminado pelos “Gen Zers” (ou Geração Z) o movimento do “quiet quitting” passou a ganhar destaque nas mídias após o termo viralizar<sup>168</sup> nas redes sociais e em aplicativos de vídeos, alcançando o auge das buscas no site de pesquisas Google no final de agosto<sup>169</sup> deste ano, como uma das expressões mais pesquisadas em todo o mundo.

Para Castro (2022), a expressão ganhou maior repercussão após a publicação de um vídeo no aplicativo chinês Tik Tok e que teve quase meio milhão de visualizações<sup>170</sup>. No

---

<sup>168</sup> Segundo o Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa, “viralizar” significa “disseminar(-se) rápida e amplamente (sobretudo através da internet)”.

<sup>169</sup> A ferramenta “Google Trends” mostra a repercussão que uma palavra ou expressão teve ou tem tido no mundo (ou em uma determinada região) pela quantidade de vezes que foi pesquisada no site da Google.

<sup>170</sup> [https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is\\_from\\_webapp=v1&item\\_id=7124414185282391342](https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is_from_webapp=v1&item_id=7124414185282391342)

vídeo, Zaid Khan, jovem engenheiro desenvolvedor de softwares de 24 anos, mostra sua rotina de trabalho com tarefas à moda “quiet quitting”. Para Khan (2022) o termo significa abandonar a ideia de ir além no trabalho e deixar de seguir a metodologia da “cultura da agitação” de que “o trabalho deve ser sua vida, porque não é”, pois, o seu valor não pode ser definido por sua capacidade produtiva<sup>171</sup>.

Apesar da amplitude e da difusão mundial que o vídeo de Zaid Khan deu ao “quiet quitting”, o movimento surgiu em resposta à tradicional e agressiva cultura adotada pelo mercado de trabalho norte-americano: o “hustle culture” ou “cultura da agitação” (mencionada, inclusive, no vídeo de Khan).

A “cultura da agitação” (ou “cultura da pressa”), enraizada no modo de vida norte-americano desde a Declaração de sua Independência, de 04 de julho de 1776, inspirada em ideais de liberdades individuais e do livre comércio (SILVA, 2022), também está intrinsecamente ligada ao tão almejado “The American Dream<sup>172</sup>”, que é a ideia de que qualquer pessoa na América (do Norte) pode conquistar o que quiser, desde que trabalhe arduamente e sem limites, dando tudo de si, para alcançar coisas que pareçam impossíveis:

The American Dream is that dream of a land in which life should be better and richer and fuller for everyone, with opportunity for each according to ability or achievement. (...) It is not a dream of motor cars and high wages merely, but a dream of social order in which each man and each woman shall be able to attain to the fullest stature of which they are innately capable, and be recognized by others for what they are, regardless of the fortuitous circumstances of birth or position.<sup>173</sup>(James Truslow Adams)

Esse modo de vida calcado em máximas como “não pare quando estiver cansado, só pare quando terminar”, “trabalhe enquanto eles dormem” ou “o trabalho te define” é perpetuado, em especial, por personalidades midiáticas, empreendedoras e bem sucedidas, como Elon Musk<sup>174</sup> e Gary Vee<sup>175</sup> (ou Gary Vaynerchuk), criadores de frases como “quanto

<sup>171</sup> Tradução livre realizada pelas autoras.

<sup>172</sup> Traduzido em português como “O Sonho Americano”, a expressão foi cunhada por James Truslow Adams e publicada pela primeira vez em 1931 em sua obra “The Epic of America”.

<sup>173</sup> “O sonho americano é aquele sonho de uma terra na qual a vida deveria ser melhor, mais rica e mais completa para todos, com oportunidades para cada um de acordo com sua capacidade ou realização. (...) Não é apenas um sonho por automóveis e altos salários, mas um sonho de ordem social em que cada homem e cada mulher possam atingir os mais altos níveis de que são naturalmente capazes e ser reconhecidos pelos demais pelo que são, independentemente das circunstâncias fortuitas de nascimento ou posição”.

<sup>174</sup> É conhecido como um dos maiores inventores e empreendedores do século XXI, com atuação nas áreas de energia limpa, internet, desenvolvimento de projetos aeroespaciais, inovações automobilísticas, pesquisas na área de inteligência artificial e neurotecnologia e que acredita que não se chega a lugar algum trabalhando menos de 40 horas por semana.

<sup>175</sup> É CEO e fundador da em **VaynerMedia**, uma das primeiras empresas focadas em publicidade através das redes sociais. O empresário ainda é conhecido como um dos “**gurus das redes sociais**”.

mais sênior você for, maior deve ser a sua presença na em” e “você está disposto a sangrar pelos seus olhos por seus sonhos?”

Para PELLAES (2022) a “cultura da agitação” é representada por comportamentos ligados à busca pelo sucesso e pelo reconhecimento nos ambientes de trabalho através de mais trabalho, mais esforço e mais aprendizado. Esforçar-se sempre mais e manter-se ocupado com o trabalho e pelo trabalho. É uma cultura bastante presente na “Geração Y”, também conhecida como “Milleniuns” (geração que antecedeu a “Z”), que acreditam que estar sempre ocupados no trabalho é sinônimo de produtividade e desempenho, representando uma geração intrinsecamente ligada aos milhões de coisas que fazem e viciada em toda a agitação que essa cultura proporciona a ela (LOUZADA, 2022).

E assim, moldados nesse tipo de pensamento de que a produtividade faz parte da vida pessoal e de que a zona de conforto é algo que deve ser evitado (LIRA, 2022) os trabalhadores norte-americanos, em especial da Geração dos Milleniuns, foram criados para ser produtivos a qualquer custo.

Então somando o modo de vida “work hard, play hard” da “cultura da agitação”, com “empregos ruins, chefes abusivos e salários baixos” (GRANT, 2022 apud BRASIL, 2022), acompanhado da necessidade de equilibrar o trabalho em regime de homeoffice com metas impossíveis, filhos estudando online e ainda, com às inseguranças que a pandemia por COVID-19 trazia tanto com relação à saúde e as expectativas da vacina quanto sobre o futuro dos empregos e a crise econômica mundial que se avistava, se tem ingredientes perfeitos para uma mistura perigosa e explosiva: uma crise mundial de Burnout.

A Organização Mundial da Saúde<sup>176</sup> (OMS) define “burnout” como:

Uma síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Ressalta-se que o burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

O crescente número de trabalhadores diagnosticados com a síndrome do esgotamento mental durante a pandemia por COVID-19 desencadeou um outro movimento

---

<sup>176</sup> A partir da 11<sup>a</sup> Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a OMS passou a reconhecer o burnout como uma doença do trabalho. Assim, desde 1º de janeiro de 2022 a síndrome da exaustão mental pode levar ao afastamento do trabalhador e ainda lhe gerar direito à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

não só nos Estados Unidos, mas em todo o mundo, chamado de “The Great Resignation<sup>177</sup>” ou “A Grande Renúncia”.

O termo foi criado por Anthony Klotz que o conceitua como um movimento voluntário de demissão (AHRENS, 2022) cujo início ocorreu em meados de abril de 2021 nos Estados Unidos e que tem levado quase 48 milhões<sup>178</sup> de norte-americanos, em sua maioria da Geração dos Milleniuns, a abandonar seus empregos em 2021, em decorrência do conflito entre a vida privada e as demandas sobre-humanas que foram evidenciadas no trabalho em homeoffice. A tendência se espalhou por outros países, mas em menor escala.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Pew Research Center (PWC)<sup>179</sup> os baixos salários, a falta de oportunidades de progresso e a sensação de desrespeito no trabalho são as principais razões pelas quais os americanos deixaram seus empregos em 2021.

Diante desse cenário é que a Geração Z propôs o “quiet quitting” como uma forma alternativa ao “The Great Resignation”, ou seja, menos severa do que a adotada por pessoas em sua maioria da Geração dos Milleniuns: ao invés de demitir-se, demita-se das velhas práticas e faça apenas o necessário para manter o emprego.

O “quiet quitting” surge então em resposta à “cultura da agitação” e ao burnout, que acometeu e acomete um crescente número de pessoas por conta da exaustão gerada pelo excesso de trabalho e pela falta de equilíbrio com outras áreas da vida. É um movimento que vem sendo praticado pelos trabalhadores da Geração Z, recém ingressados no mercado de trabalho, como uma alternativa ao “The Great Resignation”, opção adotada em sua maioria por trabalhadores da Geração dos Milleniuns.

E como pode ser observado, o modo de pensar e as atitudes que são tomadas por cada Geração afeta diretamente o mercado de trabalho, por isso esse artigo passa a explorar um pouco mais as diferenças que existem em cada Geração, para entender o que esperar de cada uma delas pelos próximos tempos.

## **2. QUAIS AS CARACTERÍSTICAS E AS DIFERENÇAS E DE CADA UMA DAS GERAÇÕES (BABY BOOMERS, X, MILLENIUNS E Z)?**

A classificação em gerações foi uma forma de separar a população em grupos a partir do ano em que nasceram e da experiência que vivem para entender melhor como cada grupo

---

<sup>177</sup> Também encontrada em pesquisas como “Big Quit” ou “Great Reshuffle”.

<sup>178</sup> Segundo o Centro de Estatística do Trabalho dos Estados Unidos.

<sup>179</sup> A pesquisa foi desenvolvida entre os dias 7 a 13 de fevereiro de 2022 e coletou dados de 6.627 adultos americanos não aposentados.



de comporta. A lógica por trás disso é que cada época tem um contexto específico, com impacto na economia, nos valores culturais e nas relações interpessoais.

Há algumas divergências na forma como as gerações são divididas, a mais aceita atualmente é a que separa a população basicamente em 4 grupos: Baby Boomers (1943-1960), Geração X (1961-1980), Geração Y ou Millennials (1981-2004) e Geração Z (2005 em diante).

No entanto, a teoria mais conhecida sobre a classificação das gerações é a Teoria Geracional elaborada por William Strauss e Neil Howe, que descrevem o ciclo de gerações com base na história Americana.

De acordo com essa teoria, grandes mudanças e eventos históricos estão intimamente associados ao término de cada etapa, que acontece a cada 80, 90 anos, ou seja, quando a quarta geração chega ao fim. Cada ciclo ou cada Geração fica de 20 a 22 anos em idade ativa, no comando naquela determinada sociedade. Ao final de um ciclo um novo se inicia, ou seja, a geração seguinte assume o controle.

Segundo a teoria de Strauss e Howe existem 4 tipos de gerações: uma representada pela primavera, outra pelo verão, outra pelo outono e a última pelo inverno (FELJOO, 1997).

A primeira geração é como a primavera, pois surge depois de uma grande crise e por isso dá origem a uma sociedade ordenada, com instituições fortes e um grande senso de progresso coletivo.

A segunda geração é representada pelo verão. É formada por pessoas com comportamentos opostos ao da geração anterior. São desafiadores das normas pré-estabelecidas pela geração anterior e por isso são pessoas criativas, apaixonadas e realizam grandes transformações na cultura, nos valores e nas religiões, apesar de ter o individualismo como uma característica marcante.

O outono representa a terceira geração que vem carregada de um individualismo irresponsável, que não se importa com a coletividade, por isso provocam desigualdades e injustiças, têm uma baixa identidade cívica e buscam acima de tudo proteger a liberdade individual.

Já a quarta geração é representada pelo inverno que é caracterizada pelo renascimento do senso cívico e do valor da comunidade e por isso é o ciclo que antecede uma grande crise política e social.

Pela Teoria Geracional os representantes da primeira geração são os Baby Boomers, assim chamados pois nasceram após a 2ª Guerra Mundial (entre 1943 e 1960), quando houve um crescimento exponencial da população com grande taxa de natalidade. Empenham-se no papel de reconstruir a sociedade e vivem uma vida

orientada por valores e princípios. Têm estilo justo e rigoroso de liderança, mas são inflexíveis.

Já os representantes da segunda geração são os nascidos entre 1961 e 1980, chamados de Geração X. São realistas e preferem soluções pragmáticas e individualistas. Vivem entre a tomada de risco e a exaustão. Têm estilo pragmático e cauteloso de liderança. É uma geração que acredita na meritocracia e por isso respeita a hierarquia e está disposta a trabalhar duro para conquistar seu espaço. Passaram por vários eventos históricos, como o movimento Hippie, a Guerra Fria, as Ditaduras, o “Diretas Já” e o nascimento dos computadores. Hoje já têm suas carreiras estabilizadas, mas seguem buscando segurança e estabilidade e acreditam que é possível equilibrar a carreira com a vida pessoal e têm receio de perder o espaço no mercado de trabalho para profissionais mais jovens e flexíveis (ARRUDA apud MENA, 2016).

Importante destacar que nas esferas social e pessoal surgem os confrontos geracionais: muitos “X’s” podem ser pais de “Y’s” ou de “Z’s”. Como os “X’s” acreditam que cada um precisa ser valorizado pelo que é, seus filhos da Geração Y crescem sendo supervalorizados por eles e assim se identificam no mercado de trabalho. Em contrapartida quando os filhos são da Geração Z, o conflito nasce pela radicalização da diversidade, já que “Z” é a geração da experimentação, sem rótulos e sem medos e para X pode não ser fácil conviver com pessoas que não se classificam facilmente (PESSOA apud MENA).

Na sequência, os representantes da terceira geração são os chamados de Geração Y ou Milleniuns, pois nasceram entre 1981 e 2004 (na transição para o milênio). Contribuem com o desenvolvimento da tecnologia e da criação de riquezas. Precisam de moderação e têm um estilo expansivo de liderança. São multitarefas, conectados e empreendedores. É a primeira geração verdadeiramente global, buscam sempre novas experiências e são ávidos por mudança, movimento, liberdade, inovação, informalidade e buscam um propósito em tudo o que fazem, principalmente no trabalho. São otimistas em relação ao futuro, têm grande capacidade de lidar com a diversidade e possuem consciência social e ambiental (ARRUDA apud MENA).

Para Pessoa a Geração Y tem como uma de suas características mais marcantes buscar normas hierárquicas mais flexíveis e não acreditar na rigidez de normas e procedimentos. Pensam mais em como alcançar seus sonhos de uma forma individual em vez de conquistá-los via em, como ocorreu na Geração X. Mas são mais inclusivos em relação a minorias sociais, provendo debates sobre igualdade de gênero, LGBTQIAP+ e outras causas. E em relação ao consumo, preferem alugar, assinar, compartilhar do que ter a propriedade sobre as coisas (PESSOA apud MENA, 2016).

E por fim, os nascidos a partir de 2005 são exemplos da quarta geração, chamados de Geração Z, Post-Milleniuns, Gen Wii, iGeneration ou Homeland Generation. São crianças perseverantes, com senso de coletividade e com preocupação com a justiça social. Os jovens que pertencem a essa geração têm mais consciência sobre as causas sociais e ambientais, são mais seletivos com relação a marcas e preferem autorrealização a altos salários. Exploram o lazer, a carreira, as relações e a sexualidade de forma menos rígida. São ágeis para absorver informações, pois desde o nascimento estão ultraconectados com a tecnologia. Mas, em contrapartida, são menos vinculados a empregos, países ou círculo social, são desatenciosos, desinteressados, não são muito pacientes, são teimosos e estão sempre com pressa, se interessando e desinteressando com a mesma velocidade (ARRUDA apud MENA, 2016). Por serem multitarefa e de fácil adaptação, a Geração Z pode ter falta de profundidade e falta de criação de vínculos duradouros (PESSOA apud MENA, 2016).

Destaca-se que essas características, que foram estudadas e categorizadas por Strauss e Howe, representam os arquétipos predominantes, não significam que rigorosamente pertençam a essas gerações, mesmo porque muitas pessoas podem nascer próximas do ano de outra geração e ter as características correspondente deste novo ciclo ou ter uma mistura dos dois (FEIJOO, 1997).

De forma geral, uma geração é o oposto da que a antecedeu, justamente por um conjunto de características que correspondem ao momento histórico e social vivenciado à época de seu desenvolvimento (PESSOA apud MENA, 2016). Por essa razão, por exemplo, é que a Geração Z não tem tanto apego ao trabalho, à sede de poder, à estabilidade e às conquistas materiais que o trabalho pode trazer, buscando desconexão e uma vida mais saudável, enquanto a Geração X é movida por desafios para conquistar seus objetivos e a Y, por ter que estar o tempo todo conectada e produtiva para se sentir útil ou com um propósito na vida.

Estudar teorias geracionais, como a de Strauss e Howe, que identificam as características de cada geração, ajuda os gestores a compreenderem as diferenças entre os tipos de empregados de uma empresa e a entender como harmonizá-las em prol de um ambiente de trabalho equilibrado, próspero e com o engajamento de todos os envolvidos.

### 3. “QUIET QUITTING” E A SAÚDE MENTAL: “TREND” OU VERDADEIRO ESTILO DE VIDA DA GERAÇÃO Z?

Os adeptos do “quiet quitting” vêm se mostrando preocupados, em suas redes sociais, em desenvolverem suas atividades de trabalho de maneira que não lhes desgaste a saúde ou seus ciclos de amizade ou familiares e ainda lhes sobre tempo dentro de um mesmo dia para aproveitar a vida privada de forma plena.

Mas até que ponto essas condutas são “trend”<sup>180</sup> ou realmente são um estilo de vida de uma Geração que nasceu preocupada com a saúde mental e o bem-estar social?

A preocupação com a saúde e o bem-estar social há muito tempo vem sendo exteriorizada pelos organismos internacionais. A Organização Mundial da Saúde define “saúde” como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades (OMS, 1948). E a OIT, por meio de sua Convenção nº 155<sup>181</sup>, de 1981, também trouxe uma definição do termo “saúde” em seu artigo 3º, “e”, mas num viés voltado ao trabalhador, e que “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

As definições são antigas, mas nunca foram tão atuais, a partir do momento que a prevenção de doenças, não só físicas, mas em especial psicológicas, ganha cada vez mais atenção no cenário mundial e nos ambientes de trabalho: as preocupações com a saúde mental dos trabalhadores vêm aumentando, porque o número de pessoas afastadas vem aumentando também.

Segundo uma recente pesquisa realizada no Brasil<sup>182</sup>, houve um aumento de 23,3% dos casos de afastamentos de empregados por transtornos mentais e comportamentais entre 2019 e 2020. Os transtornos mentais e comportamentais foram a segunda maior causa de afastamentos no trabalho, registrada pela pesquisa, mais do que os afastamentos decorrentes do próprio contágio por Covid-19 que ficou em quarto lugar.

Outra pesquisa<sup>183</sup> realizada com instituições de diferentes partes do mundo, incluindo a Universidade de São Paulo (USP), identificou que, entre os 11 países analisados (Brasil, Bulgária, China, Índia, Irlanda, Macedônia do Norte, Malásia, Singapura, Espanha,

<sup>180</sup> Tendência, “modinha” ou o que está viralizando nas redes sociais.

<sup>181</sup> A Convenção nº 155 da OIT, de 1981, trata da Saúde e Segurança Ocupacional e foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992.

<sup>182</sup> A pesquisa foi realizada pela Consultoria B2P (Business to Person) num recorte de 331 mil funcionários de 18 empresas no Brasil, considerando os afastamentos ocorridos em março de 2020 e março de 2021.

<sup>183</sup> O levantamento das informações foi feito através do artigo “Mental Health among Adults during the COVID-19 Pandemic Lockdown: A Cross-Sectional Multi-Country Comparison” (Saúde Mental entre Adultos Durante o Lockdown da Pandemia Covid-19: Uma Comparação Transversal entre Países).

Turquia e Estados Unidos), os participantes do Brasil, adultos com mais de 18 anos, tiveram o maior índice de ansiedade e depressão entre os eles.

Ainda, no Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho<sup>184</sup> é possível verificar que em 2021 ocorreram mais de 100 mil afastamentos de trabalhadores em todo o país por conta de problemas psicológicos relacionadas ao trabalho.

Os números demonstram que os trabalhadores, em especial os brasileiros, estão adoecendo mentalmente mais do que de outras doenças do trabalho. Razão pela qual as instituições deveriam aumentar a preocupação com um meio ambiente de trabalho saudável, com meios eficientes de prevenção do Burnout, sendo garantido aos empregados o direito à desconexão. No entanto, para uma melhor compreensão do que seria um meio ambiente saudável e equilibrado de trabalho, se faz necessário uma breve introdução conceitual.

Apesar do meio ambiente possuir assento constitucional no artigo 225<sup>185</sup>, é na Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, em seu artigo 3º, I, que se encontra seu conceito: “entende-se por meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

E mesmo que seja uno, a doutrina mais especializada o divide para fins de estudo e sistematização em: meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho (FIGUEIREDO, 2013 apud GONDIM, 2021, p. 53).

Nesta senda, o artigo 3º, I, da Lei nº 6.938/1981, supra, corresponderia mais assertivamente ao conceito de meio ambiente natural, ligado aos recursos naturais presentes na flora, fauna, solo, água e ar. Já o conceito de meio ambiente do trabalho, previsto constitucionalmente no artigo 200, VIII<sup>186</sup>, encontra melhor sorte nas palavras de Feliciano (2021, p. 255):

entendo o meio ambiente do trabalho como o subsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.

Importante ainda ressaltar que um meio ambiente do trabalho saudável, seguro e equilibrado é preocupação também dos organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), que em sua Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

---

<sup>184</sup> Desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

<sup>185</sup> Artigo 225: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

<sup>186</sup> Artigo 200: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

acrescentou em seu Objetivo nº 08 (Trabalho decente e crescimento econômico) a Meta de “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”.

Se então, busca-se um ambiente de trabalho equilibrado, saudável e seguro para que o trabalhador desenvolva as suas atividades e mantenha sua saúde mental, ao aderir ao movimento do “quiet quitting” estaria ele exercendo um direito básico seu à desconexão?

### **3.1. “Quiet quitting”: direito à desconexão ou falta de comprometimento?**

O direito à desconexão não está regulamentado expressamente na legislação brasileira. Contudo, como lembra Souto Maior (2003) alguns artigos precisam ser repensados antes de qualquer interpretação ser aplicada: como o direito a um descanso semanal, previsto no artigo 7º, XV, da CF, no artigo 67 da CLT e regulamentado pela Lei nº 605/49; ou como o direito à limitação da jornada a 8 horas diárias, previsto no artigo 7º, XIII da CF e nos artigos 58 e 66 da CLT.

Os direitos exemplificados acima são direitos que devem ser observados, pois têm objetivos maiores como a preservação da saúde e a segurança do trabalhador. Além de estarem implicitamente relacionados com o direito à desconexão, pois uma vez observados, os trabalhadores conseguem descansar das atividades laborais e se dedicar às atividades da vida privada.

Se a própria Constituição prevê tais limites ao trabalho, e assim o faz porque essa limitação “é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico” (op. cit.), então qualquer trabalhador, desde os que exercem as mais simples funções até os altos executivos das empresas, todos têm o direito de se desconectar do trabalho, todos têm o direito ao não-trabalho, para preservar a intimidade da vida privada e da saúde social.”

Logo, se já está mais do que comprovado por estudos médicos de que deve haver a ruptura, a desconexão do empregado de seu ambiente de trabalho e de suas atividades, o “quiet quitting” seria uma forma de desconexão?

Ao analisar o conceito desse movimento, verifica-se que o “quiet quitting” significa apenas “fazer o trabalho para o qual se é pago para fazer, sem fazer nada além disso”; então praticar o “quiet quitting” em nada contribui para a desconexão.

O empregado no “quiet quitting” continua “conectado” à suas tarefas. A única diferença é que não há a entrega, “o sangue, o suor e a lágrima” pela empresa, mas há

trabalho, então teoricamente não se poderia justificar sua utilização (do “quiet quitting”) com base no direito à desconexão.

No entanto, se tão logo se descarta que o “quiet quitting” não é um direito à desconexão (porque há de fato a realização do trabalho), a visão das outras gerações sobre esse movimento dos Gen-Zers estaria correta? Seria falta de comprometimento dessa nova geração?

Importa lembrar que esse movimento preza por fazer o trabalho na medida que o empregado é remunerado e que essa nova forma de se realizar as tarefas vem sendo muito difundida nos Estados Unidos, um país que tem apenas 7 legislações trabalhistas<sup>187</sup> (MELO, 2022), muito menos do que outros países. O que poderia ser um justo motivo para desanimar o “quiet quitter” de laborar além das expectativas ou de fazer horas extras, pois a legislação poderia não permitir o pagamento dessas horas a mais.

Mas a FLSA (Fair Labor Standards Act ou Lei de Padrões de Trabalho Justo, numa tradução livre), uma dessas 7 legislações, estabelece, entre outros direitos, um valor de salário mínimo por hora (que depende de cada Estado aumentar ou manter o mesmo valor), bem como estabelece o pagamento de horas extras no percentual de 50% sobre o valor do salário por hora trabalhado. Sendo a jornada semanal de 40 horas, qualquer tempo de trabalho acima disso é considerado e pago como hora extra.

Portanto, mesmo sendo um país com poucas leis trabalhistas, há um limite para o trabalho semanal, há um valor mínimo garantido de salário e há o pagamento de um adicional sobre a hora trabalhada além da jornada. O que acaba não servindo de justificativa para o movimento do “quiet quitting”, pois o trabalhado adicional, quando prestado, é remunerado.

Não obstante a estas observações, o que pode ser considerado como admirável na conduta dos “quiet quitters” é o discernimento e a consciência que têm sobre o que faz mal à saúde mental no ambiente de trabalho, e o que faz mal eles não querem para eles.

A tendência desses empregados de optam por não ir além dos seus empregos, de se recusarem a responder e-mails fora da jornada de trabalho ou de não levarem trabalho para casa, merece destaque.

E mesmo que sejam demitidos por serem contrários à cultura da empresa, a “cultura da agitação” e do “American Dream”, o medo de ficarem desempregados quase não existe,

---

<sup>187</sup> Segundo Melo (2022) são elas: i) Fair Labor Standards (FLSA) ; ii) Occupational Safety and Health Act; iii) National Labor Relations Act; iv) Family and Medical Leave Act; v) The Civil Rights Act of 1964; vi) Americans With Disabilities Act (ADA); e vii) Age Discrimination in Employment Act (ADEA).

pois lá a recolocação é quase iminente, segundo a mesma pesquisa realizada pela Pew Research Center<sup>188</sup>.

Atualmente nos Estados Unidos a taxa de desemprego<sup>189</sup> está em 3,5% após a criação de mais de 528 mil postos de emprego. No Brasil o índice de desemprego está em 9,3% da População Economicamente Ativa (PEA) segundo IBGE<sup>190</sup>, menor nível desde 2015, mas com 10,1 milhão de desempregados, 4,3 milhões de desalentados<sup>191</sup> e com 21,2% de taxa de subutilização<sup>192</sup>.

A realidade dos dois países é bastante diferente em termos de recolocação no mercado de trabalho. Mas mesmo assim o Brasil também vem experimentando a onda da “Grande Renúncia” pós pandemia, registrando 2,9 milhões de pedidos de demissão entre janeiro e maio deste ano, segundo estudo realizado pela Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (Firjan)<sup>193</sup>.

O perfil dos trabalhadores brasileiros que decidiram deixar os seus empregos é formado em sua maioria por homens, com ensino superior, com até 29 anos e com empregos nas áreas de Tecnologia da Informação. A explicação para o aumento no número de pedidos de demissão, mesmo com a taxa de desemprego em 9,3%, é semelhante às motivações dos americanos: os brasileiros estão priorizando o bem-estar e buscando empresas que ofereçam vagas na modalidade híbrida de trabalho, entre outros benefícios.

Ao fim e ao cabo, os jovens trabalhadores da Geração Z já estão, de alguma forma, mudando as características do mercado de trabalho, seja de “forma silenciosa” fazendo somente aquilo que são pagos para fazer, ou seja de forma ativa, se demitindo de lugares e condições de trabalho inaceitáveis para eles para buscar novas recolocações. Mas de todas as formas “gritando” para o mundo (através das redes sociais) que são uma geração focada no bem-estar, na saúde e na coletividade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Será que a cultura do “quiet quitting” ou “demissão ou desistência silenciosa” consegue prosperar no mercado de trabalho brasileiro?

---

<sup>188</sup> <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>

<sup>189</sup> Referente ao mês de julho/2022

<sup>190</sup> Levantamento feito no 2º trimestre deste ano.

<sup>191</sup> “Pessoas que gostariam de trabalhar, mas desistiram de procurar emprego por acreditarem que não conseguiriam” (IBGE).

<sup>192</sup> Segundo o IBGE, nessa taxa são englobados os desocupados, aqueles na força de trabalho potencial e os subocupados por insuficiência de horas.

<sup>193</sup> <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/grande-renuncia-brasileira/>



Em um primeiro momento, o presente trabalho buscou analisar os novos termos que vêm surgindo no mercado de trabalho, como o “Quiet Quitting” e “The Great Resignation” e como eles se relacionam com as Gerações passadas, presentes e futuras, na expectativa de compreender como os trabalhadores dessas gerações enxergam a necessidade de se buscar o equilíbrio e a saúde mental nos ambientes de trabalho.

Avançando pelos conceitos e pelas características de cada geração e vencidas as barreiras das diferenças entre elas, pelo menos academicamente, o artigo procurou entender o que motiva a Geração Z a cada vez mais praticar e perpetuar o movimento do “Quiet Quitting”, almejando descobrir se a busca por uma saúde mental equilibrada é só mais um “trend” ou realmente é uma consequência do modo de pensar dessa nova geração.

Sendo “trend” ou consequência, a saúde mental está cada vez mais em voga, preocupando os profissionais de todas as gerações, pois a síndrome da exaustão é silenciosa e decorre de pressões no ambiente de trabalho e de um estilo de vida mais para “hustle culture” do que para “quiet quitting”.

O artigo então procurou trazer dados que validassem essa preocupação e ainda acresceu mais uma consequência do meio ambiente de trabalho desequilibrado: “The Great Resignation” ou “A Grande Renúncia”, movimento formado por pedidos de demissão em massa em resposta à “cultura de agitação” e ao modo de vida sem limites que os trabalhadores estavam enfrentando durante e agora, pós pandemia.

E por fim, o artigo trouxe uma reflexão sobre o “quiet quitting” ser um direito à desconexão ou ser uma falta de comprometimento da Geração Z com os valores da empresa e com o próprio trabalho.

Numa análise pelo viés conceitual, o trabalho concluiu que o “quiet quitting” nada tem a ver com direito à desconexão, pois este é um direito ao “não-trabalho”, um direito a se desligar de tudo que lembre o trabalho, enquanto o “quiet quitting” é um movimento de apenas realizar as tarefas para as quais se fora contratado a fazer. Restando então, como de modo alternativo, a falta de comprometimento. Sobre essa questão e após o trabalho ter tratado acerca das características de cada geração, a Z é despreendida, multitarefa e voltada para o coletivo. O que muitos das gerações anteriores podem entender como falta de comprometimento, para a Z é apenas uma forma de preservar a sua saúde mental, fazendo exatamente as atividades para as fora contratado, sem dar o sangue pela empresa, justamente por ser algo que esta geração não acredita.

Claro está que se a conduta do “quite quitter” refletir falta de atenção, negligência com o trabalho, falta de motivação, ou qualquer outra atitude que afete diretamente seu rendimento e sua produtividade profissional, poderá ser enquadrada no artigo 482 da CLT,

como falta grave praticada pelo empregado, nesse caso, e somente diante dessas condutas, comissivas ou omissivas, é que a empresa poderá romper o contrato de trabalho por justo motivo.

Ressaltando, ainda, que pela legislação brasileira (artigo 59, “caput” da CLT), o empregado será obrigado a cumprir até 2 horas extras por dia, desde que haja sua expressa concordância em acordo individual ou a previsão em acordo coletivo do trabalho ou convenção coletiva de trabalho, sobre pena de também poder ser desligado por justa causa.

Uma eventual solução, apenas ora tratada, para diminuir os casos de “quiet quitting” nas empresas, pode ser aumentar o engajamento dos profissionais adeptos a esse movimento, despertando neles o sentimento de “pertencimento” às conquistas e às mudanças provocadas na empresa. Reconhecer a importância que cada empregado tem na estrutura da companhia faz toda a diferença, e claro, remunerá-lo na mesma proporção.

Fato é que “trend” do momento ou não, o importante é que toda essa repercussão que o “quiet quitting” está gerando, serviu para que mais uma vez a sociedade parasse, observasse e refletisse sobre os conceitos que realmente importam: saúde mental e meio ambiente de trabalho equilibrado com a vida privada.

## REFERÊNCIAS

AHRENS. Veronica. Guia da Grande Renúncia: tudo que você precisa saber sobre o tema. Disponível em <https://crescimentum.com.br/guia-da-grande-renuncia-tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-o-tema/>. Acesso em 11 set.2022.

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: 11 set. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 12 set. 2022.

BRASIL. Denise. *Quiet quitting* - O que é e por quê devo saber sobre isso? Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/quiet-quitting-o-que-%C3%A9-e-porqu%C3%AA-devo-saber-sobre-isso-denise-brasil?trk=pulse-article>. Acesso em 16 set. 2022.

CASTRO. Luís Felipe. *Quiet quitting*, a nova e ruidosa tendência do mundo corporativo *Veja*. São Paulo. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/comportamento/o-que-e-o-quiet-quitting-nova-e-ruidosa-tendencia-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 15 set. 2022.

DING, K. et. al. *Mental Health among Adults during the COVID-19 Pandemic Lockdown: A Cross-Sectional Multi-Country Comparison*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33800008/>. Acesso em: 16 set. 2022.

FEIJOO, J. P. A teoria geracional (Strauss e Howe). Lisboa, 2017. Disponível em: <https://docplayer.com.br/24876737-Cranberrytoolbox-a-teoria-geracional-strauss-e-how-e-o-problema-e-o-seu-contexto.html>. Acesso em 12 set. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Responsabilidade Civil no Meio Ambiente do Trabalho. Nexo Causal, Nexo Normativo e Teoria da Imputação Objetiva. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

GONDIM, Andrea. Meio ambiente do Trabalho: Conceito, Aplicações Conceituais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da. (Org). *Curso de Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: Matrioska, 2021.

JOÃO, P. S. *Quiet quitting* - demissão silenciosa, valores e impactos no Direito do Trabalho. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-set-16/reflexoes-trabalhistas-quiet-quitting-demissao-silenciosa-valores-impactos-direito>. Acesso em 16 set. 2022.

KASTNER, Tassia. Quiet quitting: a resposta da geração Z ao burnout. A “demissão silenciosa” não tem a ver com demissão, mas com a ideia de que não vale a pena se esforçar demais no trabalho. Veja os motivos. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/quiet-quitting-a-resposta-da-geracao-z-ao-burnout/>. Publicado em 6 set.2022. Acesso em 7 set. 2022.

KHAN, Zaid. *Quiet Quitting*. *TikTok*. Disponível em: [https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is\\_from\\_webapp=v1&item\\_id=7124414185282391342](https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is_from_webapp=v1&item_id=7124414185282391342) Acesso em 4 set. 2022.

KILPATRICK, Amina. *What is 'quiet quitting,' and how it may be a misnomer for setting boundaries at work*. Disponível em: <https://www.kanw.com/npr-news/npr-news/2022-08-19/what-is-quiet-quitting-and-how-it-may-be-a-misnomer-for-setting-boundaries-at-work>. Acesso em 7 set.2022.

LIMA, Camila de. Nem tão *quiet*, nem tão *quitting*. Ou, o que o (meu) burnout tem a ver com o “*quiet quitting*”? *Fast Company Brasil*. Disponível em: <https://fastcompanybrasil.com/worklife/nem-ao-quiet-nem-ao-quitting/>. Acesso em: 15 set. 2022.

LOUZADA, Paula. O que é Hustle Culture? Por que é mais prejudicial do que útil? Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/o-que-e-hustle-culture-por-que-e-mais-prejudicial-do-que-utl/>. Acesso em: 16 set.2022.

MALAR, João Pedro. Taxa de desemprego dos EUA cai para 3,5% em julho, com criação de 528 mil postos. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/taxa-de-desemprego-dos-eua-cai-para-35-em-julho-com-criacao-de-528-mil-postos/>. Acesso em: 10 set. 2022.

MELO, João Ozório de. Advogados e seus clientes lidam com poucas leis do trabalho nos EUA. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-19/sete-leis-regulamentam-relacoes-trabalho-eua>. Acesso em 07 set. 2022.

MENA, Isabela. Verbete Draft: o que é Geração X. *Draft*. São Paulo. Disponível em: <https://www.projeto draft.com/verbete-draft-o-que-e-geracao-x/>. Acesso em: 5 set. 2022.

MENA, Isabela. Verbete Draft: o que é Geração Y. *Draft*. São Paulo. Disponível em: <https://www.projtodraft.com/verbete-draft-o-que-e-geracao-y/>. Acesso em: 5 set. 2022.

MENA, Isabela. Verbete Draft: o que é Geração Z. *Draft*. São Paulo. Disponível em:

<https://www.projtodraft.com/verbete-draft-o-que-e-geracao-z/>. Acesso em: 5 set. 2022.

PARKER, Kim; HOROWITZ, Juliana Menasce. A maioria dos trabalhadores que deixaram o emprego em 2021 citam salários baixos, sem oportunidades de avanço, sentindo-se desrespeitados. Disponível em <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>. Acessado em: 08 set. 2022

PELLAES, Alexandre. Quiet quitting: o tema da vez (ou bobagem do momento) no mundo do trabalho Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/alexandre-pellaes/2022/08/26/quiet-quitting---o-tema-da-vez-ou-bobagem-do-momento-no-mundo-do-trabalho.htm?cmpid=copiaecolaUOL>. Acesso em: 10 set. 2022

SILVA. Daniel Neves. Independência dos Estados Unidos. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/independencia-estados-unidos.htm>. Acesso em: 14 set. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_de\\_sconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf). Acesso em: 16 set. 2022

## **RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR SOBRE DANO EXISTENCIAL EM AMBIENTE LABORAL**

### *THE EMPLOYER'S RESPONSABILITY OVER EXISTENCIAL DAMAGE IN LABORAL ENVIRONMENT*

Manuela de Mello Aranda

#### **RESUMO**

O objetivo deste artigo é discorrer sobre a responsabilidade do empregador de indenizar o empregado acerca do dano existencial causado pelo excesso de horas trabalhadas, que como consequência faz com que o empregado perca suas conexões familiares e momentos de descanso e lazer, que caracterizam a dignidade da pessoa humana, prevista na Constituição Federal de 1988. Esse dano foi considerado juridicamente como indenizatório devido à evolução temporal da legislação e jurisprudência diante do reconhecimento da saúde mental do trabalhador como um detalhe essencial para sua convivência social e rendimento laboral, uma vez que este indivíduo mesmo não se encontrando em uma situação insalubre de trabalho, está esgotado por sobrecarregamento e exploração de seu tempo hábil para descansar e manter sua rotina diária de lazer não renderá o suficiente para a satisfação plena do empregador com o produto final. Consequentemente, o trabalhador se responsabiliza pelo maior desempenho e gerará um ciclo vicioso, abstendo-se das atividades em sua vida pessoal, que o deixará desmotivado e saturado profissionalmente, e por aí prossegue infinitamente. Por esta razão, vem sendo considerado o dano existencial como indenizável, da mesma forma que o dano moral, mesmo sendo estes diferenciados pelo tipo de influência que estes danos causam.

**Palavras-Chaves:** Indenização; Saúde Mental; Dano Moral.

#### **ABSTRACT**

The object of this article is expatiate about the employer's indemnity responsibility on existential damage caused by the excess of working hours, and as a consequence the employee ends up losing family time, as well as moments of rest and recreation, which is portrayed in the Federal Constitution of 1988 on the human dignity rights. This kind of damage has been considered as compensatory as a result of the law and precedent evolution through time before the mental health awareness as an essential detail for the social engagements and laboral output, whereas the individual even not placed inside an unhealthy work environment, is burned out from all the overloaded tasks and exploration of their time to rest up and keep the daily relaxation routines won't produce enough to reach the employer's satisfaction on the final piece of work. As a consequence, the employee is responsible for the lower performance and will create a vicious circle of abstinence on the personal life, which will make their even more unmotivated and saturated professionally, infinitely. for that matter, it has been considered the existential damage as compensatory as the moral damage, comparable to their differences and the kind of initial matter and influences these damages cause.

**Keywords:** Indemnity; Mental Health; Moral Damage.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda a responsabilidade civil do empregador quanto ao dano existencial em ambiente laboral, e o objetivo é estudar o que a Doutrina e a Legislação dizem sobre os requisitos indenizatórios sobre os danos psíquicos causados na saúde mental de um empregado sobrecarregado, sofrendo pressão psicológica por seus colegas e líderes no espaço de trabalho, seja ele presencial ou não.

Através de pesquisa bibliográfica e do método dedutivo foram analisados os requisitos indenizatórios diante do dano existencial e como a Responsabilidade Civil objetiva, que é o entendimento dos Tribunais, bem como a visão abordada por vários autores que discorrem sobre de forma interdisciplinar com o ramo da Psicologia Organizacional em ambiente de trabalho e propor uma análise das diversas posições dentro do Direito Trabalhista. Foram utilizados artigos científicos por pesquisadores de ambos ramos bem como doutrinas que serviram de base para o estudo do presente tema.

Esta problemática é de suma importância pois ajuda no reconhecimento mais facilmente dos requisitos que caracterizam o dano existencial, bem como contribuir no entendimento deste tema que, embora tenha sido reconhecido durante a evolução histórica do direito extrapatrimonial, é menos abordado que o dano moral, outro ramo do direito imaterial.

O primeiro capítulo aborda o conceito do dano existencial, e como este foi criado de acordo com a evolução histórica do direito imaterial diretamente relacionado ao ambiente laboral, tendo em vista a sobrecarga funcional e exaurimento psíquico, bem como a consideração de doenças ocupacionais como do detrimento da saúde psíquica do trabalhador e os danos que esta pode causar à saúde física do funcionário exausto.

O segundo capítulo conceitua os requisitos para a consideração deste dano existencial dentro da Responsabilidade Civil, também explana as formas de responsabilidade dentro da Legislação Trabalhista, como a objetiva e subjetiva, os efeitos destas formas e como eles são aplicados processualmente em casos concretos, tendo em vista a dificuldade de identificação dos danos existenciais face à confusão costumeira com danos morais.

O terceiro capítulo aborda as diversas atividades intra-empresariais que podem ser utilizadas para o melhor desempenho das funções, que promovem a integração e socialização do quadro associativo, bem como o aprimoramento das relações que contentam cada um dos funcionários e conseqüentemente aumentam a qualidade do produto que a empresa oferece, evoluindo gradualmente, e fazendo com que a empresa seja conhecida

dentro do mercado econômico-social, sendo algo que pode trazer vários benefícios para o ambiente laboral

Conclui-se que ao mesmo tempo que o dano existencial presente em uma relação de trabalho trata-se de um ciclo vicioso, este pode ser revertido com medidas organizacionais visando a melhora do ambiente laboral, e conseqüentemente, a quebra deste ciclo negativo para a formação de um ciclo positivo na integração e socialização dos quadro associativo de funcionários, bem como a incorporação de ambientes lúdicos e de descanso para satisfação tendo em vista o melhor desempenho nas funções, uma vez que o trabalhador terá motivação e energia para tal.

## **2 DEFINIÇÃO DE DANO EXISTENCIAL**

Para que seja possível conceituar o Dano Existencial é necessário que iniciemos com a evolução histórica deste no Direito do Trabalho, o qual foi inicialmente considerado em decisões e pesquisas por juristas precursores do estudo desta área que cada dia mais tem reconhecimento no meio jurídico. Conforme cita o doutrinador e Professor da Universidade de Bologna Massimo Franzoni, a noção de dano biológico teve uma grande evolução no âmbito jurisprudencial, de modo que não somente é considerado patologicamente, mas também a consequência psíquica que o excesso de trabalho causa indivíduo.

*Ad un certo punto del percorso, si sono verificate due nuovi eventi di rilievo: (a) c'è stato un rinnovato interesse del legislatore sul danno alla salute; (b) c'è stato un rinnovato interesse della persona e dei diritti della personalità, ancora da parte del legislatore. In considerazione del primo, il danno alla salute necessariamente ha dovuto confinarsi nella più ristretta nozione di danno biologico di matrice medico-legale; in considerazione della seconda, l'ambito della persona ha finito per espandersi secondo prospettive nuove, e senza dubbio ha occupato spazi finora sconosciuti al diritto. Basti qui citare soltanto le nuove prospettive apertesi con la legge sulla privacy e le molte riflessioni incominciate dopo la Carta europea dei diritti dell'uomo; si tratta di norme capaci di rivitalizzare la clausola generale dell'art. 2 cost., per la verità mai dimenticata dal diritto di fonte giurisprudenziale. (FRANZONI, 2002, p.2)*

Neste aspecto, a pessoa humana estava sendo valorizada, de forma que este dano não poderia ser classificado como moral nem biológico, sendo necessária a criação de uma nova análise de danos imateriais com intuito de agir em tutela do equilíbrio à saúde psicofísica (ramo da ciência que versa e estabelece dados qualitativos da relação entre estímulos físicos e relações subjetivas do indivíduo) do trabalhador.

É importante destacar que o direito do trabalhador teve repercussão fortemente após a Revolução Industrial, passando da produção artesanal à produção em série, pesadamente ilustrada no longa metragem “Tempos Modernos”. O qual o operário (Charles Chaplin) de uma determinada empresa tem uma função extremamente repetitiva e estressante na linha de montagem da dos veículos na indústria, fazendo uma crítica ao método Fordista de produção que tinha como objetivo aumentar a produtividade e diminuir o custo de produção. Carlitos, o protagonista do filme, manuseia a máquina e se alimenta ao mesmo tempo, em função da quantidade de trabalho que tinha que ser realizado. Quando este finaliza o expediente, continua involuntariamente fazendo os mesmos movimentos que fazem parte da sua função, e que depois de tamanha exaustão, foi internado em um manicômio.

Desta forma, podemos interpretar o dano existencial que ocorreu no trecho do longa supracitado, onde o sujeito principal, diante da pressão do empregador, que visando a superprodução fornece métodos tecnológicos para evitar o intervalo de descanso e o horário de almoço do operário, violando seus direitos fundamentais, e conseqüentemente atinge o objetivo econômico da empresa enquanto o empregado, vulnerável, encontra-se internado em uma instituição mental devido ao comportamento conseqüente da exaustão repetitiva causada durante o período laboral.

Atualmente, a qualidade de vida é tão considerada e valorizada quanto à vida em si, de forma que o indivíduo com seus direitos e deveres inerentes da personalidade jurídica, previstos pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988, e pelo artigo 2º da Constituição Federal Italiana, não é somente algo que “acontece”. A existência não é somente o “sobreviver”, é necessário que seja possível o acesso aos prazeres da vida, como tempo de qualidade com família e amigos, passeios, momentos de descanso e descontração. Consoante a este conceito, podemos observar o dano existencial no Julgado abaixo:

**DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS.** O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. (BRASIL,2012)



Neste sentido, Flaviana Rampazzo Soares (2007) versa sobre o vazio existencial que pode ocasionar conseqüentemente diversos fatores agravantes, mas principalmente a perda da própria existência, pois o indivíduo se dedica arduamente à uma tarefa profissional e perde referências construídas e planejadas durante sua vida, e que quando estes são perdidos o dano sofrido é notório e pode atingir extensa relevância. Conforme segue trecho abaixo:

Como visto, o estudo apresentado demonstrou que o dano existencial existe como espécie autônoma do gênero “danos imateriais”, e apresenta, também, contornos conceituais distintos e próprios. Além disso, evidenciou que a responsabilidade civil busca garantir a integridade e a segurança da pessoa humana, proporcionando pleno desenvolvimento da sua personalidade e que, nesse compasso, o plano existencial representa um relevante interesse imaterial da pessoa humana que deve ser juridicamente considerado, valorizado e protegido. (RAMPAZZO, 2007, p. 22).

Muitas vezes, jurisprudencialmente, o dano é equivocadamente denominado como dano moral. Embora também seja um ramo do dano imaterial, não pode ser encaixado em situações isoladas que se caracterizam na responsabilidade de indenizar devido a uma ação indireta. Em contrapartida, o dano moral advém de uma ação direta que afeta o ego, integridade moral, a índole e o íntimo da vítima, e dependendo do cunho desta ação, pode ser penalizada criminalmente.

Analisando todas as definições supracitadas, podemos listar características óbvias e corriqueiras que a maioria das pessoas já passou em um ambiente laboral tóxico, o qual pode ser definido como um local cujas atitudes, regras, rotinas e comportamentos implicam a qualidade de vida dos empregados, de forma que afetam o desempenho de produção no posto e desenvolvimento social nato necessário em suas relações pessoais.

Flaviana menciona que “O dano existencial não se limita apenas aos danos que atinjam diretamente a integridade psicofísica da pessoa” (RAMPAZZO, 2012, p.211), e exemplifica estes como o caso de um aluno de engenharia que foi atingido por um tiro em um possível local de trabalho onde estava aguardando ser chamado para uma entrevista, que atingiu sua espinha dorsal e o deixou tetraplégico. Ao seu ver, este perdeu a oportunidade de desenvolver atividades tanto em âmbito profissional quanto no meio social, pessoal e familiar, e por este motivo deve ser indenizado por Dano Existencial, bem como Dano Moral.

Franzoni também traz uma situação hipotética semelhante e versa sobre o fato do dano psíquico ocasionar danos biológicos, devendo ser considerado majoritariamente como dano existencial, pois priva o empregado de realizar suas funções sociais como faria se o dano não tivesse ocorrido.

Portanto, resumidamente, podemos considerar o dano existencial como imaterial, que ocasiona a responsabilidade de indenização por parte do empregador por conta da privação de relações interpessoais e da falta do ócio necessário devido a sobrecarga funcional e excesso de horas trabalhadas, bem como a pressão psicológica de incentivo à produção e exacerbada responsabilizando o trabalhador por um ciclo vicioso presente no dia a dia de diversas empresas no país.

### **3 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO ÂMBITO TRABALHISTA**

Antes de conceituar a responsabilidade civil no âmbito trabalhista é necessário que façamos uma linha temporal da evolução deste princípio e sua caracterização aos olhos de cada autor, fazendo a identificação e análise de requisitos mais célere, visando o entendimento e resolução de cada mérito apresentado.

O intuito da tutela dos princípios trabalhistas é a proteção e garantia de que os direitos previstos em lei sejam acatados por parte do empregador, e para isso, os doutrinadores baseiam-se na responsabilidade civil indenizatória que evita o descumprimento destes preceitos, e na hipótese de descumprimento, a devida remuneração de acordo com a necessidade.

Quando pensamos em responsabilidade civil, logo nos vêm o conceito idealizado de direito patrimonial, ou seja, o ressarcimento pecuniário por danos materiais causados. Entretanto, no âmbito abordado pelo presente artigo, o dano ocasionado é extrapatrimonial, sendo necessário um estudo mais aprofundado em cada caso isoladamente, pois a responsabilidade indenizatória nas reclamações trabalhistas tem parâmetros de remuneração de acordo com a natureza do dano, conforme prevê o artigo 223-G, p. 1º da CLT.

Para que o dano imaterial fosse reconhecido, o paradigma da responsabilidade passou por conceituações “arcaicas” como a definição abaixo citada por Flaviana Rampazzo Soares.

O conceito de dano era definido de acordo com a teoria da diferença, segundo a qual a indenização, a ser pleiteada pela vítima, corresponderia ao resultado da diferença entre o patrimônio no momento anterior e posterior à lesão. Por isso, muitas vezes, verifica-se a vinculação do conceito de dano ao das expressões “bem” e “patrimônio”.(RAMPAZZO , 2012, p .198).

A Suprema Corte de Justiça Boliviana reconhece dano imaterial à saúde do trabalhador como indenizável parcialmente pela própria natureza do dano gerado pelo trabalho e, em contrapartida, danos causados por condutas culposas ou dolosas totalmente seguindo o regime liberal das Obrigações Bolivianas.

Este sistema dual de responsabilidad asegura, por una parte, que el Sistema General de Riesgos Profesionales cubra los riesgos que por su propia naturaleza genera el trabajo; y, de otro lado, que los daños ocasionados al trabajador por conducta culposa y dolosa de su empleador le sean resarcidos total y plenamente, atendiéndose el régimen general de las obligaciones... (BOLIVIA, 2006).

Bem como o doutrinador colombiano Hernán Vélez Vélez cita Geneviève Viney que conceitua a responsabilidade civil naturalmente como obrigação de ressarcir os danos causados por terceiro.

La obligación, para el deudor, de reparar las consecuencias de los daños causados por la inejecución o la mala ejecución de sus obligaciones contractuales es al menos tan antigua como aquella que pesa sobre el autor de un “delito” o de un “cuasidelito” civil, y ella es admitida en forma universal. Pero si la coexistencia de las dos ramas hoy designadas por la expresión “responsabilidad contractual” y “responsabilidad delictual” ha sido siempre y parece prácticamente inevitable, ¿es igualmente evidente que esta heterogeneidad de las fuentes debe entrañar la organización de regímenes diferentes? (VELEZ *apud* VINEY, 2007, p.329).

É importante frisar também que para que o dano seja reconhecido e consequentemente a responsabilidade de indenizar seja estabelecida, há uma culpa a ser identificada, sendo essencial entender como esta ação ou omissão foi efetivamente praticada. Assim, será enfatizada a carga dinâmica das provas que caracterizam os elementos objetivos e subjetivos da culpa do empregador dentro da relação de trabalho. Conforme o artigo 216 do Código Substantivo do Trabalho Colombiano, citado por Vélez, explanado por Sanchez:

Responde a una valoración subjetiva sobre el comportamiento de un buen padre de familia en la administración de sus negocios, es decir, en cada caso el juez debe examinar si el empleador actuó de manera diligente o cuidadosa o prudente, como lo hubiera hecho otro empleador que reviste las calidades de un buen padre de familia, en una situación similar. Sin embargo, independientemente del carácter público, privado, peligroso o económico de la actividad del empleador, al crear un riesgo que atenta contra la vida y la salud del trabajador, de quien se beneficia, tiene la obligación legal de proteger y asegurar su integridad física y psicológica. (SÁNCHEZ, 2015, p.2).

Esta culpa que foi citada acima é mais facilmente identificada em casos de dano relacionados a acidentes de trabalho, mas podemos fazer uma analogia ao dano existencial, uma vez que também é adquirido por uma negligência da parte empregadora, de forma que o empregado é o lado mais vulnerável da relação jurídica.

Podendo ser considerado o dano existencial como doença ocupacional devido ao contexto de ser desencadeada por função ou condição especial em que o trabalho é exercido e que seja diretamente relacionado por atividade constante específica excedendo o limite previsto em Lei.

É importante diferenciar as duas vertentes que a Responsabilidade Civil se ramifica, sendo uma delas a forma objetiva, que considera o dano causado sem a necessidade de observar em si a culpa ou dolo do agente. Já a responsabilidade subjetiva exige a demonstração de culpa do agente causador do dano para que haja a obrigação de indenizar conforme previsto em Lei.

No Código Civil, a regra é a Responsabilidade Subjetiva, já nas relações de consumo regido pelo Código do Consumidor e no Direito Administrativo, a objetiva é considerada a regra e a subjetiva, como exceção.

Entende-se por responsabilidade social corporativa o entendimento, comprometimento e envolvimento com as organizações socioeconômicas que visam promover o crescimento e desenvolvimento organizacional bem como a qualidade de vida de seus empregados sendo sempre aspirada a melhoria, da mesma forma que consequentemente causa a evolução da qualidade de vida da sociedade como um todo.

Destarte, diante de uma situação hipotética em que Tício, analista jurídico em um renomado escritório de contabilidade adquiriu um transtorno generalizado de ansiedade, medicamente comprovado que foi consequência do excesso de pressão sofrido por seu superior, Mévio, e que por este motivo, deixou de frequentar os encontros familiares semanais, não pode mais brincar com seu filho de 3 anos e passar tempo de qualidade com sua esposa. A qual, frustrada pela ausência constante de seu esposo entrou com pedido de divórcio e guarda para viver uma vida em conjunto com outra pessoa que não tem este comprometimento único com o ambiente laboral.

E diante das fortes cobranças de seu chefe, Tício seguia com a rotina excessiva às horas permitidas e previstas em Lei, desencadeando úlceras estomacais causadas pelo estresse emocional que por não conseguir encontrar momentos mais ociosos para comparecer às consultas médicas necessárias, que chegou a um ponto que teve que ser levado à um centro médico de urgência e pronto atendimento para performar uma cirurgia de retirada parcial do sistema digestivo diante de tamanha gravidade do dano causado pela

ausência de tratamento das lesões. A partir deste ocorrido, somente poderia se alimentar por meio de sonda respiratória e suplementos específicos de alto custo não fornecidos pelo Sistema Único de Saúde.

Fronte a um caso como este, entende-se que o julgador deste ocorrido deverá analisar os fatos e o mérito na responsabilidade civil de forma objetiva do empregador de indenizar o empregado, ou seja, não é exigida especificamente a demonstração de culpa do agente, mas sim a conduta (podendo ser ativa ou omissiva), o dano causado, e o nexo de causalidade entre estes. Conforme explana Franzoni no trecho abaixo:

*È stato proprio il danno alla salute ad aver messo in crisi l'impiego universale della patrimonialità riferita al danno, di conseguenza è stato ancora il danno alla salute ad aver messo in crisi la esclusiva funzione compensativa di quel risarcimento. Con riguardo alla persona ed ai suoi diritti non patrimoniali, il risarcimento non reintegra alcun patrimonio, semmai consente di soddisfare con il mezzo sostitutivo del denaro ciò che non può essere reintegrato economicamente, trattandosi di perdite di valori d'uso. In sostanza per le tipologie di illecito lesive della persona, non incidenti sulla capacità di produrre reddito, la finalità del risarcimento altro non può essere se non solidaristico e satisfattiva. (FRANZONI, 2002, p. 13)*

Para compreender melhor, é necessário também ter em vista a teoria do risco, que é um dos principais fundamentos da responsabilidade civil objetiva. Ou seja, baseia-se na ideia do risco criado, e por este agente, a responsabilidade de indenizar pelo dano causado, independente de dolo ou culpa.

Em vista disso, podemos concluir que a responsabilidade indenizatória do empregador diante do dano existencial comprovado é objetiva, e que por este motivo não é necessária a comprovação da culpa ou dolo do agente, considerando apenas o dano em si causado em âmbito extrapatrimonial, o que faz sua indenização possível produção probatória em parâmetros processuais.

#### **4 GARANTIAS EM AMBIENTE LABORAL ALÉM DO INDENIZATÓRIO**

Se pararmos para analisar um ambiente de trabalho saudável, é necessário observar vários fatores que podem contribuir para que seja favorável de se crescer e evoluir profissionalmente, bem como a vivência social do indivíduo e as consequências que este dano causado tem no ambiente laboral como um todo.

Houve um considerável aumento de casos concretos de doenças relacionadas ao trabalho com o passar dos anos. O que vem comovendo os pesquisadores a estudar os sintomas psicossomáticos, físicos e mentais e a relação destes com o sistema organizacional

laboral, de forma que o intuito principal é identificar o motivo raiz que está causando o dano na saúde mental do trabalhador.

Foi descoberto, por meio destas pesquisas, mudanças comportamentais na evolução temporal após a década de 70 gerada pela globalização, que precisaram se reestruturar para caber na nova dinâmica econômica-social no mercado em âmbito mundial. E a partir desta relação de saúde mental *versus* ambiente de trabalho, diversas questões foram levantadas quanto às possíveis medidas a serem estabelecidas para evitar as doenças ocupacionais, entre elas a *síndrome de burnout*. Como conceituado por Maria Alice de Figueiredo Júlio:

Em relatório apresentado em 2017, a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificou a depressão como uma das maiores causas de incapacidade para o trabalho do mundo. Categorizada como a doença do século, o transtorno depressivo afeta mais de 5% da população brasileira [1], sendo a segunda maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Embora o transtorno depressivo possa ser desencadeado por diversos fatores concomitantes, há casos em que o exercício do labor se demonstra como causa determinante para o desenvolvimento ou agravamento da doença, configurando-a como doença ocupacional. (JÚLIO, 2021)

Conforme explana Cristophe Dejours, é necessário entender a relação de trabalho do indivíduo com o ambiente e os laços humanos de hierarquia dentro e sociais fora dele:

Entendemos por “relação de trabalho” todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia e com as chefias, com a supervisão, com outros trabalhadores - e que são, às vezes desagradáveis, até insuportáveis. No caso de indústrias onde o trabalho é submetido a um ritmo imposto, podemos considerar que as relações hierárquicas são fonte de uma ansiedade que se superpõe àquela que mencionamos com relação ao ritmo, à produtividade, às cotas de produção, de rendimento, aos prêmios e bonificações. É uma ansiedade superposta na medida em que a supervisão tem por encargo específico manter esta ansiedade com relação ao rendimento do trabalhador. (DEJOURS, 1949, p.75)

Sendo assim, o autor dividiu esta ansiedade em três formas, entre elas, a ansiedade relativa à degradação mental do empregado pela falta de equilíbrio psicoafetivo, que advém desta doença ocupacional pelo trabalho excessivo. Ou seja, a falta de organização nas relações afetivas provocada pela sobrecarga e desorganização no ambiente laboral pode colocar em perigo a saúde mental dos trabalhadores.

Se pararmos para analisar e comparar o desempenho de um trabalhador sobrecarregado e mentalmente exaurido em relação a um trabalhador descansado e contente com o ambiente laboral, é possível detectar uma grande diferença na qualidade do trabalho e desempenho. Este produz com mais efetividade o conteúdo necessário,

cumprindo com todos os requisitos empresariais e fazendo o ambiente laboral mais prazeroso de se fazer parte, o que é algo essencial para melhor socialização com os colegas e líderes.

Atividades de descontração e ambientes lúdicos para descanso têm sido investimentos realizados por grandes empresas e cooperativas para que haja melhor engajamento entre os funcionários, e isto desencadeou melhor relação interna e externa, bem como a divulgação no mercado de trabalho, gerando procura por vagas, o que faz a empresa se destacar entre as outras, trazendo um *feedback* positivo.

Outra medida que gera integração entre o quadro associativo de funcionários que pode trazer resultados positivos para a empresa, além do bem praticado à terceiros, é a criação de programas de caridade às comunidades mais carentes, como por exemplo ações de dias das crianças e natais solidários visando ajudar o máximo possível as pessoas que se encontram em situação de dificuldade, bem como a conscientização dos funcionários sobre valores pessoais de solidariedade e fraternidade.

Portanto, diante dos pontos supracitados, é possível entender a importância de medidas alternativas dentro dos ambientes de trabalho que contribuem para o melhor funcionamento e integração social entre os funcionários, deixando-os mais contentes e tranquilos para aumentar o desempenho e qualidade sem que haja sobrecarga e exaurimento psíquico, o que pode gerar futuros empecilhos e aborrecimentos à empresa ao invés de aumentar o reconhecimento no mercado pelo sistema organizacional de recursos humanos.

## 5 CONCLUSÃO

Foi possível concluir pelo estudo individual de todas as etapas acima apresentadas que o dano existencial é a consequência de um funcionário sobrecarregado, desmotivado e explorado pelo líder em seu ambiente de trabalho que cria um ciclo vicioso de danos imateriais à sua saúde e vida pessoal.

Também foi evidenciada as formas de dano que não se encaixam neste parâmetro existencial, diferenciando cada uma delas, como o dano moral, que apesar da similaridade em relação ao dano existencial, é necessária a análise dos fatos, uma vez que a responsabilidade civil indenizatória durante o processo é diferente.

Se diferenciam na objetividade e subjetividade da responsabilidade, ou seja, respectivamente observando, identifica-se a somente o dano em si sem a necessidade de

comprovação probatória, enquanto na outra modalidade é necessária a produção de provas para constatação de dolo ou culpa do agente causador do dano.

Foi exequível a análise de jurisprudências de casos concretos em que foi indenizada a parte considerada vulnerável, atingida pelo dano, bem como a comparação destes julgados com a visão doutrinária e legislativa da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Diante da pesquisa interdisciplinar concluiu-se que é possível a admissão de medidas internas empresariais visando a satisfação e descontração do quadro associativo, visando alterar este ciclo vicioso em uma qualidade positiva, de forma que o contentamento e melhoramento deste ambiente de trabalho motivam e influenciam maior desempenho e aumento na qualidade dos serviços realizados.

Sendo assim, um ambiente de trabalho que se permite mudar para o bem-estar de seus empregados, contribui para a evolução da própria empresa no mercado econômico e comercial, uma vez que esta será destacada como exemplo, beneficiando-se desta imagem publicada que chama atenção de seus consumidores para aproveitar-se do bem que esta pratica, trazendo para si esta influência subconsciente de escolher a melhor opção para todos.

Diante dos dados analisados, foi possível também complementar o pensamento de que o ciclo vicioso do dano existencial consequente da exploração direta ou indireta por parte de superiores pode ser revertido sem medidas judiciais. Entretanto, uma vez que o dano já foi causado, analisamos as formas de ressarcimento e indenização específica para os casos em que a responsabilidade civil objetiva recai sobre o empregador.

À maneira que foi identificado o dano, a responsabilidade indenizatória, houve a criação de precedentes jurisprudenciais para a facilitação de análise por parte do magistrado em casos futuros, bem como a apresentação destes casos diante do judiciário por parte dos autores.

O objetivo principal deste artigo foi relatar este dano consideravelmente recente na jurisprudência brasileira, mesmo que já exista há tempos no direito Ibérico e Italiano, e as formas que este se apresenta em âmbito laboral, bem como os requisitos necessários para sua identificação e classificação para que haja a compensação monetária por meio da indenização.

À vista disso, é imprescindível a consideração da saúde mental do trabalhador, uma vez que por meio desta que se mede o desempenho em todas as funções vitais exercidas por estes indivíduos, sejam elas em âmbito laboral, social, acadêmico ou familiar. De forma que, se houver um desequilíbrio em algum destes âmbitos, pode influenciar equívocos em outras partes.



Afinal, o ser humano não é uma máquina, e o objetivo final de um trabalho digno, previsto na Constituição Federal tem por intuito garantir a dignidade dos indivíduos, e assim atingir o nível mais próximo da satisfação plena, que é um conjunto de emoções e momentos compartilhados que não são possíveis sem estas garantias fundamentais intransferíveis, inalienáveis, indisponíveis e inegociáveis.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **ACÓRDÃO 0000105-14.2011.5.04.0241** RO . DESEMBARGADOR JOSÉ FELIPE LEDUR Órgão Julgador: 1ª Turma. Recorrente: RITA DE CÁSSIA LEAL SOUZA - Adv. Guilherme Corbetta Tonin, Adv. Marcelo Kroeff. Recorrido: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. - Adv. Flávio Obino Filho. Origem: Vara do Trabalho de Alvorada. Prolator da Sentença: JUÍZA LINA GORCZEVSKI. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=0000105-14.2011.5.04.0241> Acesso em: 26 de abr. 2022.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª edição ampliada. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo, Cortez - Oboré, 1992.

FRANÇA, R.D.A Teoria do Risco aplicada à Responsabilidade Civil Objetiva. Dissertação de Mestrado, USP, São Paulo. 2009. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-11112011-104017/publico/DISSERTACAO\\_COMPLETA.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-11112011-104017/publico/DISSERTACAO_COMPLETA.pdf) Acesso em: 25 de abr. de 2022.

FRANZONI, M. **Il danno esistenziale come sottospecie del danno alla persona**;; Ricerca Scientifica, Melchiorre Gioia, Pisa, Itália, p. 1-15, 2002. Disponível em: <https://www.melchiorregioia.it/pdf-mg/tagete/260.pdf> ; Acesso em: 12 de abr. de 2022.

GAGLIANO, P.S e PAMPLONA, R.F., **Novo Curso de Direito Civil 3 - Responsabilidade Civil**; 12ª edição, São Paulo, 2014.

GONÇALVES, C.R. **Direito Civil Brasileiro 4 - Responsabilidade Civil**; 7ª edição; São Paulo, Saraiva, 2012.

LORA, I. M.B. **O Dano Existencial no Direito do Trabalho**. Dano Existencial. Revista Eletrônica Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, ,Setembro. 2013.

PEIXOTO, A.L.A., et al. **O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia**. 1ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2013.

SALIM, A.P. N. **A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho**. Revista Eletrônica Regional do Trabalho de Belo Horizonte, Minas Gerais. Junho 2005.

SOARES, F. R., **Dano existencial: uma leitura da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais sob ótica da proteção**; Primeiro Orientador: Facchini Neto, Eugênio; 2007; Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito); Pontifícia

Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2007. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/4004>. Acesso em 12 de abr. 2022.

**TEMPOS MODERNOS**; Direção: Charles Chaplin; Produtor: Charles Chaplin; United Artists; Estados Unidos; Globoplay.

VASCONCELOS, A. e FARIA, J. H. “**Saúde mental no trabalho: contradições e limites**” Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/?format=pdf&lang=pt>  
Acesso em: 27 de abr. 2022.

VINEY, G. (2007). **Tratado de Derecho Civil Introducción a la Responsabilidad** (G. Montoya). Santa Fe de Bogotá: Universidad Externado De Colombia.

ZANELLI, J.C.. et al, **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, 1ª edição, Porto Alegre: Artmed, 2004.

## TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA E RELAÇÕES DE TRABALHO

### ALGORITHMIC TRANSPARENCY AND LABOR RELATIONSHIPS

Natália Marques Abramides<sup>194</sup>

#### RESUMO

O desenvolvimento da tecnologia da informação e da inteligência artificial afeta a dinâmica das atividades que empregam tais recursos para o seu desenvolvimento, o que inclui as relações de trabalho. A utilização de algoritmos para tomada de decisões automatizadas gera impactos para todos os envolvidos nessa relação – seja o empregador ou o empregado – trazendo novos questionamentos acerca do adequado uso de tais ferramentas. De um lado, faz-se necessário garantir a proteção dos dados pessoais dos empregados e os direitos que lhe são inerentes, enquanto, de outro, o empregador goza da proteção ao segredo empresarial, nos termos da legislação competente. Diante desse cenário, o presente artigo buscou compreender a evolução interpretativa que vem ganhando o tema da transparência algorítmica, com enfoque especial nas relações de trabalho, a fim de verificar como compatibilizar os direitos de cada uma das partes. Para tanto, utilizou-se o método dialético e de pesquisa documental indireta, a saber, bibliográfica, análise de textos legislativos e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ao final, concluiu-se que, embora o tema ainda esteja em pleno processo de construção, a adoção de critérios transparentes e bem definidos para a utilização de algoritmos nas relações de trabalho é essencial a fim de que sejam garantidos os direitos dos trabalhadores quanto à proteção de seus dados pessoais, sem que isso implique em automática violação do segredo empresarial.

**Palavras-chave:** Transparência algorítmica. Relações de trabalho. Segredo empresarial.

#### ABSTRACT

The development of information technology and artificial intelligence affects the dynamics of activities that employ such resources for their development, which includes labor relationships. The use of algorithms for automated decision-making generates impacts for everyone involved in this relationship – whether the employer or the employee – bringing new questions about the proper use of such tools. On the one hand, it is necessary to guarantee the protection of employees' personal data and the rights inherent to them, while, on the other hand, the employer enjoys the protection of business secrecy, under the terms of the competent legislation. Given this scenario, the present article sought to understand the interpretative evolution that has been gaining the theme of algorithmic transparency, with a special focus on labor relations, in order to verify how to make compatible the rights of each of the parties. For that, we used the dialectical method and indirect documentary research, namely, bibliography, analysis of legislative texts and the jurisprudence of the Superior Labor Court. In the end, it was concluded that, although the theme is still in the process of construction, the adoption of transparent and well-defined criteria for the use of algorithms in labor relations is essential in order to guarantee the rights of workers regarding the protection of your personal data, without this implying an automatic breach of trade secret.

**Keywords:** Algorithmic transparency. Labor relationships. Trade secret.

---

<sup>194</sup> Advogada, pesquisadora do GEDTRAB – subgrupo Plataformas Digitais, e mestra em Direito e Desenvolvimento pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: nabramides@gmail.com.

## INTRODUÇÃO

A utilização de recursos da tecnologia da informação e da inteligência artificial no âmbito das relações de trabalho alterou de forma significativa a sua dinâmica, trouxe novos desafios e diversos questionamentos acerca do uso adequado de tais ferramentas. A partir do momento em que as decisões passam a ser tomadas não mais por seres humanos, mas por algoritmos programados por organizações para atender às suas finalidades, a verificação do aspecto legal e ético se revela ainda mais importante, com o objetivo de evitar a ocorrência de abusos e discriminações injustas em detrimento do trabalhador.

Evidente que muitas das decisões tomadas por seres humanos ao longo de toda a história estão eivadas de fundamentos injustos e arbitrários; além disso, os próprios algoritmos são programados por humanos, e, por consequência, acabam por incorporar suas intenções e objetivos – nem sempre os melhores. Ainda assim, a utilização de sistemas de inteligência artificial, sem as devidas cautelas, pode acabar por gerar desvios das soluções esperadas por seus próprios criadores, na medida que o tratamento de dados nem sempre ocorre de maneira adequada.

Analisando o problema sob a ótica das relações de trabalho, questiona-se: a utilização de algoritmos para tomada de decisões que representam o exercício do poder diretivo nas relações de emprego deve ser orientada por critérios como publicidade e transparência, a fim de evitar condutas abusivas por parte do empregador? Até que ponto o segredo empresarial pode ser utilizado como argumento para impedir o acesso a informações dos titulares de dados?

A partir de tal contexto, buscou-se analisar, por meio do método dialético e de pesquisa documental indireta, a saber, bibliográfica, análise de textos legislativos e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os institutos relacionados à transparência algorítmica e às relações de trabalho, bem como a evolução interpretativa que o tema vem ganhando, tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

### **1 A UTILIZAÇÃO DE ALGORITMOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: NOVA FORMA DE EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO**

Conforme preceitua o art. 2º, da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Tal artigo define, em outras palavras, as atribuições

do poder diretivo do empregador, que consiste em dirigir a prestação de serviços, em contraposição à subordinação que caracteriza a figura do empregado.

De acordo com DELGADO (2019, p. 349):

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Dessa forma, cabe ao empregador exercer a direção dos serviços, por meio de ordens relativas ao cumprimento de jornada de trabalho, atingimento de metas, normas de conduta, aplicação de punições, fiscalização e organização do ambiente de trabalho, dentre outros atos. Classicamente, tal poder era (e ainda pode ser) exercido de forma direta por uma pessoa natural, seja essa o proprietário ou um preposto que o represente, a quem cabe o exercício de tais atribuições. Em outras palavras, caberia ao patrão, ou quem o represente, presencialmente, exercer pessoalmente o poder diretivo, fiscalizando de perto as atividades desenvolvidas pelos empregados.

Com o desenvolvimento da tecnologia da informação nas últimas décadas e a consequente reestruturação da dinâmica das relações de trabalho, o poder diretivo, concentrado fortemente na figura de uma única pessoa, ou de um pequeno grupo, passou a se mostrar cada vez mais difuso. O uso de novos dispositivos de comunicação facilitou a comunicação à distância, e, portanto, a realização de trabalhos remotos, afastando assim a necessidade da presença física do chefe no mesmo ambiente de trabalho ocupado pelo empregado. Além disso, a crescente utilização de mão-de-obra terceirizada, aliada à formação de grupos empresariais, também corroborou para a aceleração desse fenômeno, na medida em que o centro de onde emanam as ordens para a realização dos serviços se torna cada vez de mais difícil identificação (FERREIRA, 2017).

Deriva daí, para além do entendimento clássico acerca de tal instituto, o surgimento dos conceitos da subordinação objetiva e estrutural, segundo a qual não é necessário que o trabalhador receba ordens diretas do empregador, bastando que ele esteja inserido na dinâmica de organização e funcionamento do empreendimento (DELGADO, 2019).

Nesse cenário, o próximo passo foi o surgimento do conceito de subordinação algorítmica. Embora este não seja um consenso no que diz respeito à sua utilização para caracterização do vínculo empregatício, é evidente que a utilização de algoritmos no ambiente de trabalho se tornou mais presente, sobretudo quando se fala em trabalho por meio de aplicativos / plataformas digitais, em que o trabalhador apenas “adere” às normas

impostas pela plataforma, submetendo-se, portanto, às decisões e soluções dadas por algoritmos programados para atender aos interesses de seus titulares.

Destarte, as atribuições acima mencionadas, antes realizadas por um ser humano, tais como fiscalização de jornada e aplicação de punições, passam a ser desempenhadas pelo algoritmo. Diante desse cenário, fala-se então na existência de uma verdadeira subordinação do trabalhador ao algoritmo da plataforma, sendo que tal situação não emana apenas de uma condição jurídica, mas da própria estrutura da prestação de serviços, que não permite qualquer espécie de ingerência ou questionamento das condições de trabalho impostas por parte do trabalhador.

Cita-se, como exemplo, o caso dos aplicativos de transportes – tanto de mercadorias como de passageiros – em que os motoristas, embora detenham certos poderes, como o de determinar o início e o fim da jornada de trabalho, pouco determinam sobre a dinâmica geral da prestação dos serviços, sujeitando-se às normas de conduta da plataforma, aos preços impostos, às punições e à impossibilidade de se relacionar de forma direta com o cliente. Embora a categoria dos motoristas de aplicativos seja emblemática quando se trata do tema, vale lembrar que tal situação ocorre ainda nas mais diversas ocupações que passaram a se utilizar de plataformas digitais para como intermediadoras da prestação de serviços.

Desse modo, sem prejuízo da discussão acerca da configuração ou não de vínculo empregatício, verifica-se que o surgimento de serviços prestados por meio de plataformas digitais trouxe uma nova faceta do poder diretivo, tendo em vista que desloca o centro emanador de poder da figura humana para o próprio algoritmo, trazendo novos desafios e implicações, conforme se verá adiante.

## **2 DA PROTEÇÃO DO SEGREDO DE EMPRESA AO CONCEITO DE TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA**

A utilização de algoritmos nas relações de trabalho, de forma ampla, traz à tona a necessidade de se discutir qual o ponto de equilíbrio entre os direitos do empregado/prestador de serviços e os do empregador/tomador de serviços. Isso porque o funcionamento do algoritmo ocorre a partir do fornecimento e processamento de dados, o que pode implicar a existência, a um só tempo, do direito de acesso de seus titulares<sup>195</sup>, conforme expressamente previsto pela Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei n. 13.709/2018), bem como do direito de manter como confidenciais tais informações, na

---

<sup>195</sup> Conforme art. 5º, V, da LGPD, titular é pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento.

medida em que se constituam como segredo de empresa. Nos próximos tópicos, tais conceitos e questões serão analisados de forma mais detalhada.

## **2.1 O algoritmo como segredo empresarial**

O desenvolvimento da atividade empresarial demanda a utilização de diversos fatores de produção, dentre os quais se destaca, neste trabalho, a tecnologia. Esta pode ser definida como “um corpo de conhecimentos, ferramentas e técnicas, derivados da ciência e da experiência prática, que é usado no desenvolvimento, projeto, produção, e aplicação de produtos, processos, sistemas e serviços” (STEENSMA, 1996). Assim, verifica-se que a tecnologia envolve o uso de informações aplicadas à prática empresarial, e, em alguns casos, pode representar a principal vantagem competitiva de determinada empresa em relação a seus concorrentes no mercado.

Neste caso, pode ser de interesse do titular que sua utilização se dê de forma exclusiva, confidencial e protegida do conhecimento de terceiros não autorizados, desde que não haja qualquer impedimento legal para tanto, caso em que se estará diante do que se denomina de segredo empresarial.

Conforme conceitua FEKETE (2003) acerca de tal instituto, trata-se de:

Conhecimento utilizável na atividade empresarial, de caráter industrial ou comercial, de acesso restrito, provido de certa originalidade, lícito, transmissível, não protegido por patente, cuja reserva representa valor econômico para o seu possuidor, o qual exterioriza o seu interesse na preservação do sigilo através de providências razoáveis.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção ao segredo de empresa se dá por meio da repressão à prática da concorrência desleal, prevista na Lei n. 9.279/1996, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial (LPI). Trata-se, portanto, de categoria especial do direito à propriedade intelectual, que não se confunde, conforme demonstrado no próprio conceito acima, com a patente ou ainda outros institutos trazidos pela lei.

De acordo com o art. 195 da LPI, comete crime de concorrência desleal quem divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato.

Vale mencionar, ainda, a disposição contida no art. 5º, XXIX, da Constituição Federal (CF), que assegura, por meio da lei, “aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País”.

Além disso, o Brasil se comprometeu internacionalmente a assegurar a proteção do segredo empresarial, com destaque para o Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados ao Comércio, conhecido como TRIPS, e firmado no âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC). O art. 39 do referido acordo determina que o titular de informações confidenciais, seja pessoa física ou jurídica, poderá evitar que essas sejam divulgadas, adquiridas ou usadas por terceiros, sem seu consentimento, desde que sejam efetivamente secretas; tenham valor comercial em virtude de tal fato e ainda que seu titular tenha tomado as medidas necessárias e razoáveis para assegurar tal condição.

Por sua vez, e conforme exposto anteriormente, o algoritmo pode ser considerado como um procedimento codificado capaz de transformar, por meio de etapas predeterminadas, dados recebidos em um resultado desejado, de forma a resolver um problema (GILLESPIE, 2014).

Ainda, de acordo com FERRARI e CECHINEL (2008), o algoritmo é uma sequência finita de passos (instruções), estabelecido por meio de um padrão de comportamento que deverá ser seguido para alcançar o resultado de um problema. Por resolução de problema pode-se imaginar desde comandos simples, como acionar/desligar um equipamento ou ainda permitir o acesso de uma pessoa a certo ambiente, até situações mais complexas, como, por exemplo, a manutenção ou não de um trabalhador em seu posto de trabalho com base nos resultados atingidos.

Nota-se, portanto, que o procedimento apto a realizar essa transformação, ou seja, tratar os dados recebidos e entregar um resultado determinado e desejado por seu titular (o que envolve, pois, a entrada, processamento e saída de dados), pode ser considerado uma informação de natureza confidencial, na medida em que a maior eficiência de tal procedimento poderá representar não apenas uma vantagem competitiva em relação à concorrência, mas até mesmo configurar o estabelecimento de um modelo de negócios baseado em sua utilização.

Dessa forma, considerando que os algoritmos correspondem à programação de determinadas informações e seu respectivo processamento, em certos casos poderá ser considerado como informação confidencial/segredo empresarial e, portanto, objeto de tutela jurídica, desde que cumpridos os demais requisitos para sua proteção, conforme



disposto pelo ordenamento. Assim, para além das fórmulas secretas de certos produtos e procedimentos de produção, também os algoritmos poderão ser protegidos pela legislação competente sobre o tema.

## **2.2 Condutas abusivas e discriminatórias decorrentes da tomada de decisões automatizadas**

Um dos pontos cruciais acerca da utilização de algoritmos para tomada de decisões complexas – como a contratação, avaliação, punição ou até mesmo a dispensa de um empregado – está no fato de tais procedimentos automatizados poderem representar condutas abusivas ou discriminatórias no ambiente de trabalho.

Evidentemente que tais ilícitos não ocorrem somente nas decisões tomadas por algoritmos, estando amplamente presentes nos relacionamentos humanos, a ponto de invocar a tutela jurídica para coibi-los até mesmo no âmbito internacional. A Convenção nº 111, da OIT, aprovada em 1958 na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra) e da qual o Brasil é signatário, dispõe que a discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, sem prejuízo de outros critérios de distinção, exclusão ou preferência que venham a ser utilizados com finalidades de gerar desequilíbrio nas condições de igualdade de acesso às oportunidades e tratamento. Já em âmbito interno, a Lei n. 9.029/1995 trata do assunto, sem prejuízo, ainda, do disposto no art. 7º, XXX, da Constituição Federal (CF), que determina a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Portanto, verifica-se que o tema do combate à discriminação no trabalho já se encontra há muito arraigado no ordenamento jurídico brasileiro e também internacional. Não obstante, se a presença cada vez maior dos recursos advindos da tecnologia da informação no ambiente de trabalho traz, de um lado, inúmeros benefícios, de outro traz também novos desafios para a dinâmica das relações entre empregador e empregado, ou ainda entre o tomador dos serviços e os trabalhadores.

É importante estar atento ao fato de que as decisões tomadas por algoritmos costumam gozar de uma (falsa) ideia de neutralidade, o que, em tese, conferir-lhe-ia maior legitimidade, em contraponto a decisões tomadas por seres humanos, potencialmente impregnadas de maior dose de subjetivismo.

Todavia, tal qual neste caso, o algoritmo também poderá adotar critérios discriminatórios em sua codificação, já que esse é programado por seres humanos e de acordo com seus interesses e conveniência, não havendo que se falar, portanto, em maior neutralidade. Pelo contrário, uma das vantagens da utilização de decisões automatizadas seria permitir a uniformização da conduta, no caso por parte do empregador, o que poderia representar a tomada de decisões abusivas de forma massificada, ou seja, eventual ato ilícito seria perpetrado não de forma isolada e individual, mas coletiva, replicando e potencializando o preconceito e, por consequência, o dano causado.

De acordo com SILVEIRA (2021, p. 160):

A dataficação requalificou as crenças do velho positivismo, atualizando essa perspectiva epistemológica. Entretanto, avançam os debates e as pesquisas que consideram não somente os vieses e preconceitos incorporados nas estruturas de dados como também nos códigos e algoritmos que portam a concepção dos seus desenvolvedores e financiadores.

Ademais, vale lembrar que em alguns casos podem estar presentes, ainda, os algoritmos de *machine learning*. Estes são capazes de gerar aprendizado à máquina, em certas situações sem qualquer interferência humana, criando novos padrões em relação aos estabelecidos na programação inicial. Isso porque a afluência de dados para alimentar o algoritmo não se dá necessariamente de maneira uniforme em relação a todo o universo de amostras possíveis, dessa forma, se o algoritmo recebe mais dados de uma determinada amostra, passará a vincular os resultados desejados a esta, criando uma assimetria informacional. Nesse sentido, destaca FRAZAO (2021b):

É interessante observar que os problemas da discriminação estatística ocorrem mesmo quando os dados estão corretos e também as estatísticas. Aliás, é comum se dizer que quanto mais arraigado for um preconceito na vida real, mais os algoritmos tenderão a vê-lo como um padrão e mais tenderão a replicá-lo se não houver nenhum cuidado para conter esse processo.

Pode-se mencionar, como exemplo, o caso clássico do “algoritmo racista”, ocorrido em 2015, em que o *Google* identificou duas pessoas negras como gorilas, o que lhe gerou uma série de problemas e constrangimentos, além de um pedido público de desculpas por parte do *site* de buscas. Situações semelhantes ocorreram em outros *sites* e não são considerados incomuns, tendo em vista que a máquina se familiariza com dados que recebe em maior quantidade e, por consequência, passa a identificá-los como padrão correto de determinado objeto.

Nas relações de trabalho, preocupa a presença de algoritmos, dentre outros, racistas, sexistas e, ainda, capazes de gerar discriminação decorrente do processamento inadequado de dados sensíveis dos empregados, como os de saúde. Como exemplo, pode-se pensar na situação hipotética seguinte: de acordo com o art. 396, da CLT, “para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um”.

Ora, se imaginarmos a utilização de um algoritmo que utiliza como critério de promoção/premiação o cumprimento de mais horas de trabalho, ou até mesmo a produtividade, fica evidente que as mulheres em lactação figurarão em menor quantidade dentre os primeiros da lista, eis que trabalharão menos horas e, potencialmente, terão sua produtividade reduzida. Tal fato poderá gerar uma distorção indesejada na interpretação dos dados acerca da produtividade das mulheres em certo ambiente de trabalho, replicando o preconceito e aprofundando ainda mais a desigualdade de gênero já presente em grande parte das relações de trabalho.

Também dados de saúde merecem destaque, na medida em que são considerados sensíveis justamente por seu potencial de gerar, muitas vezes, estigma e preconceito. Neste caso, dados tratados de forma inadequada poderiam levar a decisões injustas, como, por exemplo, o desligamento de empregados em virtude de determinada doença profissional.

Assim, o algoritmo poderá gerar resultados considerados como abusivos/discriminatórios seja em decorrência de sua programação inicial, como fruto da vontade consciente e determinada de seu programador, seja em decorrência da criação de novos padrões inesperados, no caso de algoritmos de *machine learning*. De todo modo, vale mencionar que tais situações podem ser corrigidas pelo programador tão logo sejam verificadas, todavia isso não soluciona a questão, sendo mera medida paliativa para minorar os danos causados a terceiros.

### **2.3 A LGPD e a proteção dos dados pessoais dos empregados**

Uma vez que os algoritmos são alimentados por dados para que possam cumprir o seu objetivo, inclusive desempenhando papel crucial no aprendizado das máquinas (*machine learning*), fica evidente a impossibilidade de se dissociar a discussão acerca da transparência algorítmica daquelas acerca da necessidade de efetiva proteção de dados pessoais e do segredo empresarial.

Em 18 de setembro de 2020, entrou em vigor no Brasil a LGPD. Embora a proteção à privacidade dos indivíduos e, por consequência, de seus dados pessoais já fosse objeto de

tutela pela legislação brasileira (com previsão na Constituição Federal, Código Civil e outras leis esparsas), a LGPD representou um marco regulatório sobre o assunto, na medida em que se trata de legislação específica e promulgada no contexto das transformações digitais que impactaram de forma significativa a gestão de dados pessoais.

Referida lei visa à tutela exclusivamente dos dados de pessoas físicas, o que inclui, portanto, os trabalhadores. Dessa forma, as diretrizes estabelecidas pela nova legislação de proteção de dados se aplicam, dentre outras áreas, à relação estabelecida entre empregado (titular dos dados) e empregador (controlador), ou até mesmo entre o prestador e o tomador de serviços.

No caso da relação de trabalho, o tratamento de grande parte dos dados realizado pelo empregador no âmbito da relação de emprego se dá para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória ou para viabilizar a execução do próprio contrato de trabalho, ou seja, independem do consentimento do empregado uma vez que sem o seu fornecimento não seria possível cumprir a lei ou estabelecer a relação contratual entre as partes (por exemplo, nome do empregado, número de sua CTPS, PIS etc).

Todavia, o fato do tratamento de grande parte dos dados dispensar o consentimento do empregado não significa que o controlador possa atuar de forma arbitrária e irrestrita, devendo, independentemente da base de tratamento, seguir os preceitos da lei, com especial atenção aos dados pessoais sensíveis.

De acordo com a LGPD, dados sensíveis são aqueles sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; é o caso, por exemplo, dos dados de saúde constantes de exames médicos que obrigatoriamente devem ser realizados pelo empregado.

Mesmo essa espécie de dado dispensa o consentimento do empregado para sua coleta e processamento, desde que necessários para cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador. Todavia, evidente que demandam atenção ainda maior deste durante todas as etapas do tratamento, razão pela qual é indispensável a observância dos princípios e outras disposições trazidas pela lei.

Dentre os princípios aos quais se fez referência, destacam-se os da finalidade e da adequação, previstos, respectivamente, nos incisos I e II do art. 6º da LGPD. O primeiro é definido na própria lei como a “realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades”, enquanto o segundo se verifica na

“compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento”. Portanto, estabelecem necessária relação, na medida em que o segundo somente se verificará se devidamente observado o primeiro.

Deve-se considerar que, ao fornecer um dado pessoal, seja com base no consentimento ou em outra hipótese legal, tal operação de tratamento gera, no titular de dados, legítimas expectativas de que sua utilização vá ocorrer conforme as finalidades informadas e de maneira adequada, sendo que a violação de tal obrigação por parte do controlador representa ato ilícito e, portanto, passível de reparação, além de atentar contra o princípio da boa-fé objetiva que rege as relações contratuais de forma ampla.

Conforme ensinam MALDONADO e BLUM (2021), acerca do princípio da finalidade, o mesmo tem o papel de estabelecer, mediante informação prévia, as fronteiras da legalidade do tratamento, desde que lícitos, com o fim de mitigar o risco de uso secundário sem o conhecimento de seu titular.

Vale mencionar o princípio disposto na sequência, qual seja, o da necessidade (art. 6, inc. III), segundo o qual o tratamento deve se limitar ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados. O controlador, ao realizar o tratamento, deve não apenas observar as finalidades, mas também zelar para que estas sejam estabelecidas de forma razoável, observando o que é efetivamente necessário e descartando-se finalidades exorbitantes ou estranhas ao tratamento dos dados. Portanto, nota-se que tais princípios foram um trinômio indissociável, que obrigatoriamente deve reger o tratamento dos dados pessoais, inclusive no âmbito das relações de trabalho.

Já os incisos VI, IX e X tratam dos princípios da não discriminação, da transparência e da responsabilização e prestação de contas; com base nestes, o empregador assume o dever de garantir aos titulares informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial, bem como de não realizar tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos e ainda de adotar medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

Por derradeiro, importante mencionar o disposto pelo *caput do art. 20 da LGPD*, segundo o qual o titular dos dados, no caso o trabalhador, tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil profissional. Conforme se verifica, as diversas exigências trazidas pela nova legislação estão intrinsecamente conectadas e podem ser sintetizadas, em última análise, na obrigação dos

agentes de observarem os limites legais e éticos para o tratamento de dados, bem como de esclarecer sob quais condições ocorre a utilização de tais informações pessoais, sobretudo quando forem capazes de trazer prejuízos aos próprios titulares.

## 2.4 Transparência algorítmica

Em contraponto à proteção das informações confidenciais essenciais à dinâmica empresarial, surge o conceito de transparência algorítmica, visando a estabelecer um ponto de equilíbrio entre o direito ao segredo empresarial e os direitos conferidos aos titulares de dados pessoais. Tal debate abrange discussões que vão muito além das relações de trabalho, com foco, dentre outras questões, na manipulação de perfis falsos em redes sociais, disseminação de *fake news* e democracia.

Para O'NEIL (2016), é essencial uma maior transparência acerca do funcionamento dos algoritmos, pois, a despeito dos argumentos em favor de sua proteção, tampouco seria justo que uma pessoa sequer entenda os critérios pelos quais está sendo julgada ou ainda tendo fatos relevantes de sua vida definidos, inclusive nas relações de trabalho, como, por exemplo, no caso de decisões automatizadas sobre admissão ou demissão de funcionários.

De acordo com a Algorithmwatch – organização europeia de pesquisa sem fins lucrativos destinada a observar e analisar decisões automatizadas e seus impactos na sociedade – não se trata de entender exatamente como as decisões automatizadas funcionam, mas sim para o que foram programadas. No caso das relações de trabalho, sugerem a observância de recomendações para uso responsável de tais ferramentas (o que deve ser feito tanto pelas empresas que as desenvolvem quanto por aquelas que as utilizam, bem como funcionários, associações de empregados e até mesmo pelo legislador), além do estabelecimento de uma avaliação para entender melhor os sistemas (PEOPLE, 2021).

Em síntese, são as recomendações formuladas pela organização: a) as regras de coleta de dados destinados ao RH não devem se limitar a GDPR (*General Data Protection Regulation* – lei europeia de proteção de dados), devendo levar em conta questões éticas que garantam o mais alto nível de proteção aos funcionários, inclusive incluindo estes nas discussões acerca da governança algorítmica, e não apenas como meros destinatários passivos das decisões; b) o desenvolvimento de ferramentas que utilizem algoritmos devem ser realizadas por quem detenha efetiva competência técnica adequada para gerar conhecimento sobre o algoritmo; c) adoção de um sistema de monitoramento sobre os impactos da utilização de tais ferramentas nos funcionários, incluindo mecanismos de

compensação em caso de injustiças; d) gerência e RH devem garantir a transparência sobre as ferramentas orientadas por dados usadas no RH.

Conforme ressalta FRAZÃO (2021a), “os problemas de resultados ilícitos ou discriminatórios apenas podem ser evitados de forma eficiente se a programação dos sistemas algorítmicos for orientada pelo respeito aos direitos daqueles que serão impactados por esses direitos”.

Vale destacar que a União Europeia possui projeto de regulação do uso de inteligência artificial, o qual classifica como de alto risco sistemas utilizados para seleção, recrutamento, avaliação, promoção e extinção do contrato de empregados e outras espécies de trabalhadores, tendo em vista que as decisões tomadas por tais ferramentas podem impactar de forma significativa a carreira e, por consequência, a vida e os meios de subsistência das pessoas ao gerar discriminações injustas. Em seu art. 13, determina que “os sistemas de inteligência artificial de alto risco devem ser projetados e desenvolvidos de forma a garantir que sua operação seja suficientemente transparente para permitir que os usuários interpretem a saída do sistema e a usem adequadamente” (PEOPLE, 2021).

No Brasil, existe o Projeto de Lei n. 21/2020, que cria o marco legal do desenvolvimento e uso da Inteligência Artificial (IA) pelo poder público, por empresas, entidades diversas e pessoas físicas, estabelecendo princípios, direitos, deveres e instrumentos de governança para a IA.

Em seu art. 6º, III, o mencionado projeto estabelece ser um dos princípios para o uso responsável de inteligência artificial no Brasil a impossibilidade de uso dos sistemas para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos. No inciso seguinte, determina ainda a “garantia de transparência sobre o uso e funcionamento dos sistemas de inteligência artificial e de divulgação responsável do conhecimento de inteligência artificial, observados os segredos comercial e industrial, e de conscientização das partes interessadas sobre suas interações com os sistemas, inclusive no local de trabalho”.

Em que pese o direito das empresas em resguardar informações de cunho sigiloso e essenciais ao desenvolvimento de sua atividade no mercado, é certo que tal garantia não pode representar um alijamento dos direitos dos titulares acerca da utilização de seus dados, em observância não apenas aos princípios das leis que protegem o tratamento de dados pessoais, mas também da boa-fé objetiva, que deve ser levada em conta nas relações contratuais de forma ampla.

### **3 ANÁLISE DE CASO CONCRETO: O PEDIDO DE PERÍCIA NO ALGORITMO DE EMPRESAS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTES**

Conforme já demonstrado, a discussão acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas/entregadores e respectivos aplicativos vem gerando demanda cada vez maior junto ao Poder Judiciário a fim de que este resolva tal disputa. A tese autoral se pauta na existência de vínculo empregatício, na medida em que devem ser abandonados os critérios clássicos para definição do conceito de subordinação, posto que em desconexão com a nova dinâmica das relações de trabalho, dando espaço ao surgimento do conceito de subordinação algorítmica, já abordado, segundo o qual as ordens são emanadas a partir de decisões de algoritmos programados para tomada e execução de decisões, e não mais diretamente por seres humanos.

Com base nessa tese, verificou-se a realização de pedidos de perícia computacional em processos envolvendo aplicativos de transportes, a fim de verificar o funcionamento, ou seja, de que modo as decisões são efetivamente tomadas pelos algoritmos e, a partir daí, determinar a existência ou não da subordinação.

A realização da perícia no algoritmo da Uber foi determinada em um processo em curso junto a 80<sup>a</sup> Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, com o objetivo de subsidiar as alegações do reclamante que sustentava a existência de vínculo empregatício com a plataforma; todavia, a decisão foi logo suspensa, após a impetração de mandado de segurança com pedido de tutela cautelar de urgência.

De acordo com a decisão do Ministro Douglas Alencar, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferida nos autos do processo nº 1000825-67.2021.5.00.0000, de 28/05/2021, cujo trecho segue abaixo transcrito, prevaleceu a proteção ao segredo empresarial, em detrimento do direito do trabalhador:

Sem prejuízo do exame dos objetivos pretendidos pelo Requerido com a obtenção das informações a partir da prova pericial, é certo que os riscos que podem advir da realização de tal diligência probatória precisam ser avaliados com maior acuidade, porquanto tem ela potencial de trazer à tona informações sigilosas, aparentemente fundamentais no segmento empresarial de atuação da Requerente, baseado em tecnologia digital.

Tal decisão teve como finalidade não o impedimento da prova em si, mas sim conferir efeito suspensivo ao Recurso Ordinário interposto nos autos do mandado de segurança nº 0103519-41.2020.5.01.0000, sob o argumento de que eventual decisão poderia esvaziar a decisão a ser proferida no apelo já interposto.



De todo modo, o Ministro manifestou-se de forma sucinta quanto ao mérito, conforme trecho acima transcrito, adotando um entendimento cauteloso e trazendo entendimento que indica a tendência de decisão sobre o tema neste momento. Vale destacar que, embora distribuído a outra turma do TST, o Recurso Ordinário do processo 0103519-41.2020.5.01.0000 acabou sendo redistribuído ao Ministro Douglas Alencar, por prevenção, encontrando-se pendente de julgamento, desde final de 2021.

Igualmente, também foi determinada a suspensão da realização de perícia computacional sobre o "código fonte do algoritmo" do aplicativo de transporte 99 Tecnologia Ltda, sob os mesmos argumentos, de que a realização de tal prova demandaria debate aprofundado, sob pena de violar informações sigilosas fundamentais para o desenvolvimento das atividades da empresa.

Neste caso, também houve impetração de mandado de segurança (processo nº 0101708-12.2021.5.01.0000), a fim de suspender a decisão que determinou a perícia na reclamação trabalhista de origem, todavia aqui houve o indeferimento da liminar, apenas sendo atribuído apenas a obrigação de sigilo das informações obtidas, conforme art. 189 do CPC e art. 206 da Lei nº 9.279/96.

Diante disso, a empresa propôs correção parcial em face do Desembargador responsável por tal indeferimento, ressaltando, dentre outros argumentos, que o deferimento da perícia representaria violação do segredo empresarial (informações sensíveis) e, por consequência, dos direitos à livre iniciativa e livre concorrência, tornando o dano irreversível, já que a exposição de tais informações já teria se consumado, ainda que para um número reduzido de pessoas; ademais, sustentou que sequer seria parte legítima para cumprir eventual determinação, já que é a empresa Didi China a controladora do algoritmo da 99.

Ao final, restou decidido pela suspensão da perícia computacional, designada nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0101036-13.2020.5.01.0073, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente. Dentre os principais fundamentos trazidos pela decisão, merecem destaque: a) o acesso ao algoritmo representa grande potencial de dano e repercussão, ainda que restrito às partes do processo, danos este, aliás, de difícil reparação; b) o reclamante sequer possuiria legitimidade para realizar tal pedido, uma vez que a lei lhe garante apenas o direito a demonstrar os fatos relativos à sua relação jurídica com a reclamada, inexistindo qualquer direito de acesso a informações inerentes ao sigilo do negócio; c) os algoritmos representam o efetivo diferencial concorrencial de cada empresa, sendo assim protegidos pela LPI, devendo se conservar em sigilo inclusive em casos em que é atribuído ao processo o segredo de Justiça;

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate acerca da transparência algorítmica ainda é incipiente, diante dos já consagrados direitos de propriedade industrial, incluindo a proteção ao segredo empresarial. Embora aparente haver uma verdadeira colisão de direitos nesse caso, é necessário encontrar um caminho que garanta a coexistência de ambos, uma vez que as pessoas naturais, na condição de titulares de dados, não podem sofrer discriminações indevidas decorrentes de decisões automatizadas, capazes de afetar de forma negativa suas vidas, seja no âmbito pessoal, familiar ou profissional.

Uma vez que o tema se encontra em pleno processo de construção, o presente artigo não teve como objetivo propor soluções definitivas, mas, sim, apontar tendências e, sobretudo, destacar que é importante estar atento ao desenrolar dessa discussão, uma vez que a legislação de proteção de dados torna necessário revisitar sob nova luz institutos já consolidados no ordenamento jurídico, como o do segredo empresarial. Recomendações sobre como colocar em prática tais garantias são essenciais para que tais princípios não permaneçam apenas no papel. A aplicação de critérios claros e de amplo conhecimento dos titulares acerca das condições de utilização de seus dados são essenciais para se garantir o cumprimento dos princípios inerentes à proteção de dados pessoais, bem como para instrumentalizar os direitos previstos na legislação. Ademais, conferem segurança jurídica às partes envolvidas, ao permitir que as informações necessárias sejam previamente disponibilizadas e conhecidas por todos, evitando a violação à privacidade dos trabalhadores, bem como demandas capazes de pôr em risco a confidencialidade de determinadas informações empresariais.

Conforme destacado, em alguns casos nem sequer seria necessário entender o complexo funcionamento de um algoritmo, bastando ter conhecimento sobre a finalidade para a qual foi programado, critério este que poderia ser capaz de solucionar o conflito entre o direito à transparência e o ao segredo empresarial. De todo modo, uma vez que o desenvolvimento contínuo da inteligência artificial é inevitável, desafios maiores surgirão acerca deste tema, levando todos os atores envolvidos (legisladores, doutrinadores, titulares de dados e juízes) a buscarem soluções para sua utilização de forma ética e justa, com foco principal na dignidade e no desenvolvimento do ser humano.

## REFERÊNCIAS

CECHINEL, Cristian; FERRARI, Fabrício. **Introdução a algoritmos e programação**. Bagé/RS: Unipampa, 2008. Disponível em: <[http://www.cristiancechinel.pro.br/my\\_files/algorithms/bookhtml/apostila-algoritmos.html](http://www.cristiancechinel.pro.br/my_files/algorithms/bookhtml/apostila-algoritmos.html)> Acesso em: 15 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: LTr, 2019.

FEKETE, Elisabeth Kasznar. **O regime jurídico do segredo de indústria e comércio no direito brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. **Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justalhistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, 2017.

FRAZÃO, Ana. Discriminação algorítmica: por que os algoritmos preocupam quando acertam e quando erram? **Jota**, 04 ago. 2021a. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresae-mercado/discriminacao-algoritmica-por-que-algoritmos-preocupam-quandoacertam-e-erram-04082021>>. Acesso em: 30 dez. 2021.

\_\_\_\_\_. Discriminação algorítmica: para que fins e como devem ser julgadas as pessoas? **Jota**, 11 ago. 2021b. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/discriminacao-algoritmica-para-que-fins-e-como-devem-ser-julgadas-as-pessoas-11082021>>. Acesso em: 30 dez. 2021.

GILLESPIE, Tarleton. The relevance of algorithms. In: GILLESPIE, Tarleton; BOCZKOWSKI, Pablo; FOOT, Kirsten. Media technologies: essays on communication, materiality, and Society, **MIT Press Scholarship Online**, 2014.

MALDONADO, Viviane Nóbrega; BLUM, Renato Ópice. **LGPD: Lei geral de proteção de dados pessoais comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy**. Nova Iorque: Crown Publishers, 2016.

PEOPLE analytics in the workplace – how to effectively enforce labor rights. **Algorithmwatch**, 2021. Disponível em: < <https://algorithmwatch.org/en/auto-hr/>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Sistemas algorítmicos, subordinação e colonialismo de dados. In: SABARIEGO, Jesus; AMARAL, Augusto Jobim do; SALLES, Eduardo Baldissera Carvalho. **Algoritarmos**. Porto Alegre: Tirant Brasil, 2021.

STEENSMA, H. Kevin. Acquiring technological competencies through inter-organizational collaboration: an organizational learning perspective. **Journal of Engineering and Technology Management**, v. 12, p. 267-86, 1996. Disponível em: < <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0923474895000135>> Acesso em: 10 jan. 2022.

## VIRAÇÃO LABORAL EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19: UM ESTUDO DE CASO NO BRASIL

### *LABOR TURNOVER AS A RESULT OF THE COVID-19 PANDEMIC: A CASE STUDY IN BRAZIL*

Joelma Boaventura da Silva

#### **RESUMO**

O presente trabalho tem como tema a viração laboral durante a Pandemia de Covid-19 no Brasil, a partir de um estudo de caso. O objetivo desta produção acadêmica é apresentar a análise dos dados produzidos em um estudo de caso sobre a relação entre o estado pandêmico e viração laboral. Utiliza-se do método de estudo de caso com procedimentos de revisão de literatura, análise normativas e de dados estatísticos, fazendo uma abordagem qualitativa. O instrumento de pesquisa empregado foi o questionário. Conclui-se que a viração trabalhista é uma realidade presente durante a pandemia do covid-19 que impactou em perda de renda e piora nas condições de trabalho. Trata-se de um estudo inicial, de caráter preliminar visando contribuir para novas pesquisas dentro da temática da viração laboral.

**Palavras Chaves:** Viração Laboral; Pandemia covid-19; Direito do Trabalho; Uberização; Teletrabalho.

#### **ABSTRACT**

The present work deals with the labor turnover during the COVID-19 pandemic in Brazil, based on a case study. The purpose of this academic production is to present the analysis of the data produced in a case study on the relationship between pandemic status and labor turnover. The work is characterized as a case study and relies on a qualitative approach, as well as literature review procedures, normative and statistical data analysis. The research instrument used was the questionnaire. The results lead to the conclusion that labor turnover is a reality present during the COVID-19 pandemic that impacted on income loss and worsening working conditions. This is an initial study, that is, a preliminary study, and aims to contribute to new research on the topic of labor turnover.

**Keywords:** Work Turnover; COVID-19 pandemic; Labor Law; Uberization; Telework

#### **1 INTRODUÇÃO**

Tendo em vista o estado pandêmico da Covid-19 em 2020 que afetou todos os setores da vida humana, no Brasil e no resto do mundo, e os estudos prévios desta autora na área de Direito do Trabalho, em especial, sobre viração trabalhista, surge a presente produção acadêmica, a qual aborda tema atual, interdisciplinar e relevante não só para as Ciências Jurídicas como para a Sociologia do Trabalho.

Objetiva-se com esta escrita acadêmica, apresentar a análise dos dados produzidos em um estudo de caso, realizado pela autora, com quatros trabalhadores tendo como temática de estudo, o processo de viração laboral durante a pandemia de covid-19.

A metodologia tem abordagem qualitativa, baseada em método de estudo de caso. Compondo a metodologia tem-se os procedimentos de análise de documentos normativos, revisão de literatura, bem como a discussão das informações acessadas através do instrumento de questionário respondido por 4 pessoas que sofreram impactos em suas vidas laborais durante a citada pandemia.

Os autores que embasam o presente texto vinculam-se às áreas distintas, a saber: Caio Jr. Vólia Cassar, Sérgio Martins e Luciano Viveiros, no Direito do Trabalho; Ricardo Antunes como representante da Sociologia do Trabalho; Ludimila Abílio e Vera Telles, na discussão da uberização; Renata Crawshaw e Danielle Nader, na análise econômica. Dados estatísticos de fontes como DIEESE e CAGED compõe a fundamentação teórica.

O trabalho está estruturado em 5 seções. A primeira seção se debruça sobre a caracterização da viração laboral. Em seguida, aborda-se a pandemia de covid-19, brevemente. A terceira seção explícita o percurso metodológico e na sequencia apresenta-se a análise e discussão dos dados produzidos no estudo dirigido. Por fim, a seção dos elementos conclusivos.

## **2 CARACTERIZANDO VIRAÇÃO LABORAL**

Várias nomenclaturas podem ser usadas para definir a oscilação da mão de obra no mercado de trabalho. Alguns autores chamam de rotatividade e outros usam a terminologia de mudança de postos de trabalho. Independente do nome dado a tal dinâmica trabalhista, dentre eles, viração, a qual é “um dos únicos termos utilizados para evidenciar algo que segue muito pouco conhecido sobre o mercado de trabalho brasileiro” (ABÍLIO, 2017, p. 18), sendo a mesma, entretanto, “constitutiva da vida e da sobrevivência dos trabalhadores de baixa qualificação e rendimento” (ABÍLIO, 2017, p.6).

Apropriadamente, segundo Silva (2021), viração laboral é um fenômeno da seara trabalhista, “que está bastante vinculada, em tempos idos, a trabalhadores de baixa renda e níveis escolares fundamentais, e em tempos globalizados, extensiva à maioria dos trabalhadores atravessada pela tecnologia” (SILVA, 2021, p.77). Consubstanciando o pensamento de Silva (2021), explicita Antunes (2018), os sujeitos passíveis de tal fenômeno “são trabalhadores que ora estão desempregados, ora são absorvidos pelas formas de trabalho precário, vivendo uma situação que inicialmente era provisória e se transformou em permanente” (ANTUNES, 2018, p.80). Tal autor comenta os casos que “combinam o

trabalho regular com o ocasional, praticando os chamados bicos. Nesses casos, obtém-se um baixo rendimento com essas atividades, como os vendedores de diversos produtos (de limpeza, cosméticos, roupas), digitadores, quem faz salgados [...]” (ANTUNES, 2018, p.80).

Percebe-se, portanto, os vários elementos constitutivos da viração laboral, a saber: migração do mercado formal para o informal; baixa remuneração; e simultaneidade de atividades. Desta forma, conforme Silva (2021) a alta rotatividade, os baixos salários e trabalhos simultâneos são elementos estruturantes da viração laboral. Lembra-se que a rotatividade nas atividades remuneratórias, é “perpassada por um universo de informalidade, que precariza as condições laborais e vitais fazendo parte da viração e a retroalimentando” (SILVA, 2021, p.88). A viração, segundo ABÍLIO (2017, p.6), “se traduz na alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, no trânsito permanente entre trabalho formal e informal, na combinação de bicos, programas sociais, atividades ilícitas e empregos”.

Quando se aborda a informalidade, enquanto um dos elementos da viração, chega-se a constatação que é exatamente para o mercado informal, “que muitos trabalhadores são arremessados quando as crises econômicas, políticas e as normas, fragilizam as condições de sua manutenção no mercado formal” (SILVA, 2021, p.88). Vale ressaltar que a pandemia de covid-19 instaurou uma crise econômica. A informalidade também aparece no empreendedorismo aleatório e arriscado, cada vez mais propagado pelos meios de comunicação como a solução para o quadro de desemprego estrutural no século XXI. Todos os elementos, até aqui mencionados, são impactados pela formação escolar (ou ausência dela) e qualificação para o trabalho, além de retroalimentar o empobrecimento da classe trabalhadora. Neste sentido, pode-se afirmar que “a escolaridade ou escolarização é uma variável significativa relativa à viração. Através da formação instrucional, a ascensão, a saída e a permanência no mercado de trabalho são permeadas” (SILVA, 2021, p. 89). A escolarização inclusive é um marcador de “repercussão especial nas espécies de virações intrínseca e tecnológica. A tecnologia fomenta um exército de trabalhadores virados e aprofunda o empobrecimento dos mesmos” (SILVA, 2021, p. 89).

Percebe-se que a supramencionada autora, relaciona a escolarização e qualificação para o trabalho com os tipos de virações laborais, as quais podem ser classificadas em extrínseca, intrínseca e tecnológica. O segundo tipo “ocorre em razão de auferir uma renda maior, pois o trabalhador troca de postos de trabalho visando melhor salário ou vantagens remuneratórias” (SILVA, 2021, p.88), enquanto que a primeira, ocorre em “razão da sobrevivência, pois o trabalhador, se encontra fora do mercado de trabalho e se submete a atuar fora de sua área de formação, em biscates, aventura-se como microempreendedor e

similares” (SILVA, 2021, p.88), sendo muito comum a execução de atividades remuneratórias em concomitância. Por fim, a viração tecnológica se caracteriza como uma “das espécies de mutações trabalhistas, em que “se discutem os efeitos excludentes das atuais mutações do trabalho, sob o impacto da reestruturação produtiva em tempos de revolução tecnológica e globalização da economia” (TELLES, 2006, p.173).

De maneira sucinta pode-se afirmar que “pela ausência de forma contínua de emprego ou trabalho, os trabalhadores “virados” acabam se submetendo à condições de trabalho desfavoráveis ou ao recebimento de remuneração pífias” (SILVA, 2021, p.88).

Uma vez esboçadas as características básicas da viração trabalhista, cabe adentrar no contexto pandêmico de 2020 para estabelecimentos das ilações entre esse momento de crise sanitária e o mundo do trabalho.

### **3 ABORDANDO A PANDEMIA DA COVID-19**

No ano de 2020, especificamente no dia 11 de março, o mundo foi surpreendido pela declaração do diretor geral da Organização Mundial da Saúde – OMS, Tedros Adhanom, de que havia uma pandemia<sup>196</sup> de covid-19, doença causada pelo novo corona vírus (Sars-Cov-2). Tal vírus pertence à “grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo o homem, camelos, gado, gatos e morcegos” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021, p.1). De maneira sucinta, o Sars-cov-2 “pertence ao subgênero *Sarbecovírus* da família *Coronaviridae* e é o sétimo corona vírus conhecido por infectar seres humanos” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021, p.1), tendo sido “descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021, p.1).

Os quadros infecciosos pulmonares estabelecidos durante o estado pandêmico afetaram vários setores da vida humana, desde os ambientes hospitalares, passando pelas instâncias governamentais, impactando no setor farmacêutico e de pesquisas químicas, desdobrando-se no mercado econômico, em especial, no setor produtivo, e, portanto, inevitavelmente, no mundo do trabalho.

Os impactos no mundo do trabalho em decorrência da pandemia de COVID-19 têm duas vertentes, a saber: direta de primeira ordem e indireta derivada. Na primeira vertente, aparecem as “consequências profundas para a humanidade que depende de seu trabalho

---

<sup>196</sup> Considera-se com base em Schueler (2021) que a pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença, a qual se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

para sobreviver” (ANTUNES, 2020, p.7), ou seja, o trabalhador, que é a parte na relação trabalhista, que vende sua força de trabalho, tendo como contraprestação, o salário, verba alimentar, tornando, portanto, o trabalho, uma condição primaz de sobrevivência. Na crítica de Antunes (2020), a força de trabalho é também uma mercadoria, e durante o estado pandêmico houve redução dessa mercadoria, tangenciando a um “decréscimo do valor de uso” da mesma forma para o uso destrutivo do capital (ANTUNES, 2020). Por conta da pandemia de 2020, a Organização Internacional do Trabalho - OIT apresentou uma projeção assustadora, que indica a “perda de 195 milhões de empregos em tempo integral já no segundo trimestre de 2020, sendo que 1,6 bilhão de pessoas, que viviam na informalidade, já estavam sofrendo com a destruição de suas próprias condições de sobrevivência ultra precárias” (ANTUNES, 2020, p.17).

Na segunda vertente, apresenta-se a ampliação do “empobrecimento e a miserabilidade na totalidade da classe trabalhadora. Em parcelas enormes desse contingente, como nos desempregados e informais” (ANTUNES, 2020, p.7), destacando-se o Brasil, nessa tragédia, a altíssima<sup>197</sup> mortalidade e empobrecimento dos sobreviventes.

Em apertada síntese, esse foi o quadro laboral, momentâneo, da pandemia por covid-19 no Brasil. Há no país um quadro normativo instituído pelo período de crise sanitária que articula a regulação de mobilidade social, ora permitindo, ora restringindo as atividades laborais. No tópico a seguir, tratar-se-á da ilação normativa sobre pandemia e trabalho.

### 3.1 NORMATIZAÇÃO BRASILEIRA RELACIONADA A PANDEMIA

O primeiro texto normativo, expedido em decorrência da crise sanitária de 2020, foi a Lei nº 13.979, em 6 de fevereiro de 2020. Esta lei “dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus responsável pelo surto de 2019” (BRASIL, 2020<sup>1</sup>). Nesta lei, cabe destaque para o artigo 3º, § 11, *in verbis*:

É vedada a restrição à circulação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais, definidas nos termos do disposto no § 9º, e cargas de qualquer espécie que possam acarretar desabastecimento de gêneros necessários à população (BRASIL, 2020<sup>1</sup>).

Observa-se na transcrição anterior quatro aspectos importantes para nossa temática, a saber:

---

<sup>197</sup> Segundo o Conselho Nacional dos Secretários de Saúde – CONASS, na data de 28/3/2022, o Brasil tinha acumulado 658.879 mortes por covid-19.



- a) Circulação de trabalhadores. Se os trabalhadores estão limitados em seus deslocamentos, logo, aqueles que exercem atividades laborais informais, encontram-se com a subsistência ameaçada;
- b) Funcionamento de serviços públicos. Esses serviços foram impactados em especial nos setores da assistência social e previdência, além da educação. Esta última permaneceu por meses suspensa, depois migrou para o formato remoto.
- c) Desabastecimento de gêneros necessários à população. O risco de desabastecimento do mercado de alimentos, medicamentos ou insumos para a produção foi alto.
- d) Atividades essenciais. A definição desse tipo de atividade aconteceu na norma de número 10.282 de março de 2020, a qual é abordada a seguir.

Apesar do Brasil ter uma legislação que disciplina as atividades essenciais relacionadas ao Direito de Greve, durante o estado pandêmico iniciado em 2020, o Decreto nº 10.282 definiu tais atividades e apresentou um rol exemplificativo das mesmas através do artigo 3º, parágrafo 1º, como “aquelas indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, [...] se não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” (BRASIL, 2020<sup>2</sup>). O referido rol é bastante extenso, portanto, destacou-se apenas os incisos que tem relação direta com as atividades dos entrevistados do estudo de caso que servem de suporte para este artigo.

Da inteligência do artigo 3º, parágrafo 1º, inciso XII, percebe-se a ilação com a “produção, distribuição, comercialização e entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, limpeza, alimentos, bebidas e materiais de construção” (BRASIL, 2020<sup>2</sup>), logo, toda a cadeia que envolve desde a produção até o acesso do consumidor aos gêneros citados, englobando dois formatos de trabalho: presencial e remoto, impactando sobremaneira nas categorias dos comerciários, prestadores de serviços, em especial, os entregadores por aplicativos. Esses últimos contemplam os moto-taxistas, que funcionam na dinâmica em que “o consumidor faz um pedido, a plataforma online torna o pedido visível para os motofretistas mais próximos do ponto de partida, quem aceitar primeiro leva” (ABÍLIO, 2017, p.4). Tal dinâmica intensificou-se durante a pandemia, principalmente, nos períodos de confinamento (lockdown) instituídos pelo Governo. Outro destaque decorrente do mesmo artigo e parágrafo, incide sobre o inciso XLIV, com as atividades destinadas a assegurar o transporte “de pessoas em rodovias e estradas” (BRASIL, 2020<sup>2</sup>), ou seja, as atividades de motoristas, sejam taxistas ou aqueles que trabalham por aplicativos.

Em termos de textos normativos durante a pandemia, incluindo aí, leis, decretos e portarias, a produção foi enorme, mas quando se busca na mesma, o acolhimento da matéria laboral, destaca-se as duas normas citadas acima em trechos aderentes aos entrevistados.

#### 4 APRESENTAÇÃO METODOLÓGICA DO ESTUDO DE CASO

Trata-se de um estudo de caso incorporado, o qual, “pode ser frequentemente utilizado para perseguir um propósito explanatório e não apenas exploratório ou descritivo” (YIN, 2001, p. 23). Por termos realidade dispares entre os entrevistados, a partir desse tipo de estudo de caso é possível “propor explicações concorrentes para o mesmo conjunto de eventos e indicar como essas explicações podem ser aplicadas a outras situações” (YIN, 2001, p. 23). A produção dos dados do estudo de caso se deu através de resposta ao questionário, composto por 16 perguntas, mistas, incluindo-se questões objetivas e subjetivas. O questionário foi enviado aos respondentes por endereço eletrônico e contato de Whatsapp. É uma produção de dados pois “não se trata de uma mera mudança de palavras, mas de propor uma mudança conceitual, visando nomear práticas de pesquisa que se distinguem daquelas da ciência moderna cognitivista” (ESCÓSSIA; KASTRUP; PASSOS, 2020, p. 59).

A natureza da abordagem dos dados produzidos é qualitativa, com revisão de literatura e comparação com dados estatísticos advindos de fontes como o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED. A revisão de literatura se apoia em teóricos do Direito do Trabalho e da Sociologia do Trabalho. Há ainda a contribuição dos diplomas legais, a exemplo de Constituição Federal de 1988, Lei 13.979 e decretos 10.288 e 10.282 para fundamentação deste artigo.

O procedimento instaurado entrevistou quatro pessoas na condição de respondentes do questionário formulado pela autora, sendo 2 pessoas declaradas do sexo feminino e as duas outras do sexo masculino. Os participantes foram todos moradores do Nordeste do Brasil, contemplando os Estados de Bahia e Pernambuco. A participação voluntária se deu em forma de convites feitos pela autora e pelo assistente<sup>198</sup>, de pesquisa que ajudou na produção dos dados também voluntário, graduando em Direito. Os critérios iniciais para convidar os participantes foram: indivíduos de sexos diferentes, faixa etária diversa, em atividade laboral, com níveis de escolaridade diversas, áreas de formação ou atuação diversas.

---

<sup>198</sup> Acadêmico de segundo semestre de Curso de Direito junto a Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto, Luan Victor Souza Bispo.

## **5 APRESENTANDO OS DADOS PRODUZIDOS**

Para fins meramente didáticos, os dados produzidos são apresentados em seções para facilitar a abordagem dos mesmos. Na primeira seção se encontram dados de perfil, como: faixa etária, sexo e nível de escolaridade. Na segunda seção estão os informes sobre o trabalho que os entrevistados desenvolviam antes da pandemia, e logo em seguida, apresentam-se os informes sobre o trabalho que eles passaram a desempenhar durante a pandemia.

### **5.1 Perfil dos respondentes**

Usar-se-á para proteção à identificação dos respondentes, abreviaturas de seus nomes, as quais são: V.P.J; P.T.S; D.A.N e L.V.S.B. O período de nascimento dos respondentes vai de 1977 a 1998, compreendendo idades de 45, 38, 34 e 24 anos, estando as mulheres na faixa etária dos 30 anos e os homens nas extremidades etárias, sendo o mais velho e o mais jovem, com 45 e 24 anos, respectivamente. Verificou-se que as mulheres respondentes possuem curso superior em Pedagogia, enquanto que os homens não cursaram curso de nível superior.

### **5.2 O trabalho antes da pandemia**

Os participantes do estudo de caso trabalhavam como auxiliar de classe em uma escola privada; Professora Assistente em escola particular; músico e agente de trânsito.

Os salários nas atividades desempenhadas antes da Pandemia de covid-19 oscilavam entre R\$ 1.045,00 (salário mínimo) e R\$ 1.600,00, sendo que as mulheres recebiam os menores salários (R\$ 1.045,00 e R\$ 1.200,00), restando aos homens os maiores salários (R\$ 1.250,00 e R\$ 1.600,00) confirmando a distorção histórico e social da desigualdade salarial no Brasil entre os sexos como se depreende da transcrição “ os rendimentos das mulheres continuaram inferiores aos dos homens, mesmo sendo a escolaridade delas quase sempre mais alta” (DIEESE, 2022, p.7). Tal desigualdade se apresenta “em termos gerais, as mulheres receberam menos: o rendimento médio feminino foi de R\$ 2.078, no terceiro trimestre de 2021, e o masculino, de R\$ 2.599. Na comparação, as mulheres ganharam 80% do recebido pelos homens [...]” (DIEESE, 2022, p.7).

Quanto ao registro de vínculo, percebe-se que 75% dos participantes tinha a Carteira de Trabalho assinada, contrastando com apenas um deles, o qual trabalhava com música, de sexo masculino, que atuava de maneira autônoma. Observa-se que no início das restrições

causadas pela Covid-19, foram fechadas 191.455 vagas de emprego (CAGED, 2022). As formas de acesso a vaga de trabalho foram por indicação de alguém em 50% dos participantes, apenas uma delas, participou de processo seletivo, e o outro participante como autônomo do ramo da música dependeu da existência de eventos artísticos para trabalhar e de alunos para ministrar aulas.

Sobre as condições de trabalho, apura-se que eram boas. Apenas uma das respondentes informou que houve desvio de função na sua contratação, pois foi contratada para trabalhar como auxiliar de classe, ou seja, junto com a professora da classe, distribuindo tarefas, organizando as crianças em fila, mas, no entanto, não era isso que fazia, mas sim a limpeza da escola.

### *5.2.1 Ruptura Laboral versus Pandemia*

Os entrevistados apresentaram respostas bastante significativas quanto a maneira que a pandemia de covid-19 influenciou na troca de posto de trabalho. “A escola foi fechada” é a resposta dada por V.P.J e coaduna com estatísticas sobre fechamento de empreendimentos. Segundo dados, o número de empreendimentos fechados devido a pandemia “atingiu 3,788 milhões no segundo trimestre de 2021” (NADER, 2021, p.1). Fechamento de empresa, em geral, produz um efeito dominó na economia e na vida social, mas quando esse fechamento acontece durante ou em decorrência de uma pandemia, o efeito dominó é intensificado pois “acaba se refletindo não apenas no empregador, mas também nas outras pessoas que dependem daquele negócio”(NADER, 2021, p.1). Na doutrina trabalhista, seja por extinção da empresa, seja por falência do empregador, “o empregado fará jus a todos os direitos trabalhistas como se houvesse sido dispensado” (MARTINS, 2007, p.378).

“O trabalho passou a ser remoto” é a resposta apresentada por P.T.S. corroborando com a grande mudança que a pandemia fez no setor educacional. Tal mudança é descrita em publicação do Banco Mundial, a qual expõe, diretamente, que a pandemia da COVID-19 “obrigou a suspensão das aulas presenciais para mais de 47 milhões de alunos de escolas públicas e privadas na educação básica do Brasil, tornando o ensino remoto a principal forma de engajamento” (PAFFHAUSEN; BACALHAU; LOUREIRO, 2021, p.1). Essa mudança tem contexto diferenciado quando se trata do Nordeste que “responde por mais de 40 por cento das crianças sem acesso às atividades escolares no Brasil - 1,4 milhão de crianças” (NADER, 2021, p. 9) em virtude da pandemia.

Proibição de realizar eventos artísticos e cancelamento das aulas pelos alunos são constatações encontradas na resposta de D.A.N. que teve de buscar outra forma de sustento, tendo em vista que o setor de entretenimento foi um dos mais afetados pela pandemia, bem como as aulas particulares devido ao distanciamento social. Vale ressaltar que “desde o começo da quarentena no Brasil, milhares de shows foram cancelados ou adiados, sem previsão de data para ocorrer. Foi preciso se reinventar e utilizar a tecnologia a favor da classe artística” (CRAWSHAW, 2020, p.1), no entanto, apenas uma fatia da classe artística, aquela já contava com alguma projeção na mídia se inseriu nesse contexto digital. Para músicos, como o nosso entrevistado, a falta de eventos resultou em perda de renda, porém, admite-se na “verdade é que, para o entretenimento como um todo, se a tendência já era a evolução para o digital, a pandemia veio para acelerar o processo” (CRAWSHAW, 2020, p.1).

A “permanência de vários meses em casa aguardando a pandemia acabar”, despertou o receio de ficar desempregado segundo o relato do participante L.S.V.B. Esse relato demonstra a sensação de instabilidade empregatícia e insegurança na continuidade do vínculo laboral em decorrência do estado pandêmico. Tal sensação impulsionou o entrevistado a rescindir o contrato que tinha com um ente público e se lançar no mercado de vendas digitais.

A dispensa da entrevistada V.P.J. em decorrência do encerramento das atividades empresariais no ramo escolar ensejou o recebimento de parcelas rescisórias, as quais são compostas, via de regra, por: saldo de salário, férias a vencidas ou parciais, aviso prévio e 13º proporcionais. Vale ressaltar que a liberação do FGTS e das guias de seguro desemprego estão vinculadas à dispensa laboral, sem justa causa, como foi o caso da entrevistada mencionada. Verifica-se da entrevista que a trabalhadora dispensada recebeu as parcelas rescisórias em forma parcelada, enquanto que o entrevistado demissionário não recebeu.

### **5.3 Trabalho durante a pandemia**

Nesta seção, far-se-á uma descrição e análise dos novos trabalhos dos entrevistados, os quais foram acessados durante a pandemia de covid-19. Vários elementos do Direito do trabalho são realçados, bem como o caráter social do trabalho.

#### *5.3.1 Do emprego para prestação de serviço*

A entrevistada V.P.J ao se ser desligada do emprego devido ao encerramento das atividades escolares, onde trabalhava, busco seu sustento como diarista, realizando faxinas em lares. Essa nova atividade laboral só foi possível por causa da propaganda de “boca em

boca” feita de uma cliente para outra e assim sucessivamente. Tem-se aqui a viração de professora (auxiliar de limpeza em escola) para diarista. Segundo Cassar (2011, p. 366), “o trabalho prestado num só dia da semana para tomador doméstico, como por exemplo, a faxineira, a passadeira, a congeleira etc, não gera vínculo de emprego, por não contínuo o serviço prestado”, portanto V.P.J, durante a pandemia migrou da condição de empresa para trabalhadora autônoma. Eis um exemplo de viração extrínseca.

Assevera-se que o encerramento de empresas durante a pandemia foi um fato que impactou na economia brasileira, pois, segundo especialistas, em períodos de crise, é comum que “negócios menores costumam ser os mais prejudicados. Na comparação com grandes companhias, empresas com menos funcionários tendem a apresentar uma reserva financeira limitada para resistir a choques como o da Covid-19” (NADER, 2021, p.1).

### **5.3.2 Do trabalho presencial para o teletrabalho**

A professora P.T.S passou a desempenhar suas atividades de ensino intermediadas pela tecnologia. Tal desempenho configura o teletrabalho, enquanto aquele trabalho “efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém, os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns colegas por meio das novas tecnologias” (VIVEIROS, 2009, p. 175). O teletrabalho pode ser autônomo ou subordinado. No caso em tela, pode-se parafrasear a definição acima, pois P.T.S. desenvolve suas atividades distante da escola, mas conectada com coordenação pedagógica e colegas professoras/es através de reuniões virtuais (videoconferências) e com os alunos através de plataforma de ensino à distância, portanto, ela se tornou uma teletrabalhadora subordinada.

Para Cairo Jr. (2011, p.288) “o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, concebido como uma forma flexível de organização do trabalho e com utilização das ferramentas fornecidas pelas novas tecnologias da informática”. Fica evidente, nas duas definições de teletrabalho, o uso da tecnologia. Cabe destacar que na segunda definição, a expressão “forma flexível” pode ser associada ao momento pandêmico, que exigiu que o mundo do trabalho se reorganizasse.

Nas palavras de Antunes (2020, p. 28) “algumas práticas se converteram em verdadeiros laboratórios de experimentação, de que são exemplos, home office, teletrabalho, e no universo educacional, o EAD (Ensino à Distância)” (ANTUNES, 2020, p. 28), exatamente como aconteceu com nossa respondente P.T.S., com a adoção do EAD, como uma “prática que vem sendo amplamente adotada, especialmente pelas faculdades privadas,

que dele se utilizam para reduzir o corpo docente, intensificar o labor e aumentar os lucros” (ANTUNES, 2020, p. 30). A entrevistada P.T.S. expressa a viração tecnológica.

### 5.3.3 Da música para a uberização

O entrevistado D.A.N. continuou autônomo, mas migrou para o ramo de transporte e passou a atuar como moto taxista e para complementar a renda, trabalha em emissora de rádio como *freelancer*. Ele passou a desenvolver duas atividades para sobreviver.

A primeira atividade se enquadra no fenômeno da uberização, a qual, anda de mãos dadas com a informalidade e mitigação de direitos trabalhistas. Segundo Antunes (2020, p. 7) [...] “antes da pandemia, mais de 40% da classe trabalhadora brasileira encontrava-se na informalidade, ao final de 2019”, mas com a pandemia, esse percentual cresceu bastante, fazendo com que D.A.N. e milhões de trabalhadores/as experimentassem as “condições de uberização do trabalho, propiciadas por aplicativos e plataformas digitais, o que até recentemente era saudado como parte do “maravilhoso” mundo do trabalho digital, [...]” (ANTUNES, 2020, p.7). Merece destaque, a descrição de uberização apresentada por Antunes (2020) enquanto “distintos modos de ser da informalidade, precarização ilimitada, desemprego estrutural exacerbado, trabalhos intermitentes em proliferação, acidentes, assédios, mortes e suicídios” (p.14). Ressalta-se que tal contexto se torna possível e se expande em decorrência de “era informacional, das plataformas digitais e dos aplicativos” (ANTUNES, 2020, p.15).

A segunda atividade, de *freelancer*, pode ser enquadrada enquanto, trabalhador autônomo, disciplinado pela Lei 8.212/91, em seu artigo 12, inciso V, alínea “h”: pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, como fins lucrativos ou não” (BRASIL, 1991). Presente a viração extrínseca cumulada com a intrínseca, devido a simultaneidade de atividades remuneratórias. Ademais, está presente a viração tecnológica.

Percebe-se que a situação de D.A.N. se encaixa na análise de Antunes (2020, p.22 ): “a pandemia também impactou os trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos, uma massa que não parava de se expandir e que experimentava as condições da chamada uberização do trabalho”, a qual é denominada pelo mesmo autor de “nova modalidade de servidão”(ANTUNES, 2020, p.22).

#### 5.3.4 Terceirizações: público e privado

Por outro lado, L.S.V.B utilizou os meses que ficou em casa aguardando a definição do estado pandêmico e se qualificou na área de marketing digital. Ele passou a produzir conteúdo e galgou um novo trabalho junto a uma empresa de energia solar, produzindo marketing, mas sem vínculo empregatício. Esse entrevistado migrou de um contato de trabalho com o setor público, na condição de contrato por prazo determinado, para o teletrabalho autônomo. Mas uma vez se observa o uso de tecnologia para produção de tarefas, nesse caso, anúncios. Há aqui viração tecnológica.

### 5.4 Generalidades

Quando questionados de que maneira a tecnologia contribuiu ou influenciou para a viração laboral durante a pandemia, 50% respondeu que sim, e igual percentual respondeu que não. Observa-se que entre as mulheres do estudo, que possuem curso superior, a tecnologia impactou positivamente apenas para uma delas, o mesmo impacto aconteceu com os homens respondentes, apesar de nenhum deles possuírem nível superior de formação.

Quanto aos valores salariais, foi verificado que para as mulheres participantes, houve manutenção de valores e até melhora da renda, no entanto, entre os homens, notou-se uma insegurança quanto aos valores a serem apurados, pois prestam serviço, e, portanto, dependem de demanda.

Em relação às condições de trabalho durante a pandemia, apenas uma respondente, aquela que não migrou de trabalho, afirmou que são boas. Os demais respondentes, consideram as condições de trabalho durante a pandemia piores pelos seguintes motivos: exposição a produtos químicos, vidros, trânsito, manutenção de veículo, dependência de vendas para receber comissão, aumento do estresse pela incerteza de ganhos para os que atuam como autônomo. Percebe-se das condições descritas, uma interface com periculosidade, assunção dos riscos do empreendimento, oscilação de renda. Dentro da Sociologia do Trabalho, tais condições levam a questionamentos mais profundos como:



[...] como ficarão em isolamento social os/as desempregados/as, os/as informais, os trabalhadores/as intermitentes, os/as uberizados/as, os/ as subutilizado/as, os/ as terceirizado/as isto é, aqueles que não têm direitos sociais e que recebem salários somente quando executam algum trabalho? E quanto ao pequeno “empreendedor” (simultaneamente, burguês-de-si-mesmo e proletário-de-si-próprio), que em meio à pandemia não tem o que vender (pois não há consumidores), nem renda, nem previdência, nem convênio de saúde? (ANTUNES, 2020, p.19).

Os questionamentos acima eram menos intensos antes da pandemia, mas a mesma escancarou a difícil situação dos trabalhadores no Brasil.

Todos os participantes do estudo responderam de forma positiva ao cumprimento dos protocolos sanitários exigidos pelas autoridades médicas com vista a inibir a proliferação do vírus *sars cov-2* na nova atividade laboral. Os protocolos mais basilares são: distanciamento social, uso de máscara, uso de álcool em gel, ambientes com ventilação natural. Nenhum dos entrevistados trabalhou em ambiente corporativo durante a pandemia, o que incidiria sobre a necessidade de ambientes ventilados. O maior desafio recaiu sobre D.A.N, por ser autônomo, desempenhando atividade de transporte de pessoas. Ele relatou que as condições sanitárias, essenciais, para evitar contaminação de covid-19, sendo o uso de máscaras e de álcool gel, foram estruturadas por iniciativa própria.

Quanto ao questionamento sobre a relação entre formação educacional e o trabalho durante a pandemia e mais uma vez obteve-se 50% para resposta negativa, advindo da mulher que “virou” de professora para diarista (faxina) e do homem que “virou” de músico para moto taxi. Os outros 50% advém da mulher que se manteve como professora e do homem que se tornou autônomo usando a internet.

Em apertada síntese, a viração laboral aconteceu e piorou as condições de trabalho e reduziu a renda dos participantes. Mesmo com a identificação de que uma das respondentes “virou” do trabalho de professora para diarista, e a mesma teria a possibilidade de remuneração maior, verifica-se que essa remuneração, porém, não é contínua, gerando, portanto, incerteza da renda, logo, um estresse associado às condições de trabalho mais arriscadas, configurando-se, assim, um quadro de piora nas relações laborais.

## **6 ELEMENTOS CONCLUSIVOS**

Não se trata de um trabalho conclusivo ou que permita fazer generalizações, mas o presente estudo, apoiado nas referências bibliográficas e normativas, possibilita refletir sobre o fenômeno da viração laboral em face da pandemia, fazendo algumas inferências,

dentre as quais, a de que há aumento real da viração laboral em decorrência da pandemia de covid-19.

Constatou-se que apenas uma das participantes não mudou de trabalho em decorrência da pandemia, sendo que 75% deles, logo maioria absoluta, o fez. No entanto, o formato do trabalho, desta participante, ainda que vinculado ao mesmo empregador, mudou, pois deixou de ser presencial para ser intermediada pela tecnologia. Verifica-se que 25% dos participantes continuou como autônomo, mudando apenas de ramo, e se inserindo na uberização, a qual já vinham sendo um recurso laboral anterior à pandemia para muitos brasileiros.

Uma segunda constatação incide sobre a mudança da condição de empregados, de 2 dos entrevistados, para o trabalho autônomo. Tal tipo de mudança se vincula fortemente ao encerramento de atividades de pequenos empreendimentos, os quais não resistiram a pandemia, e ao receio de não manutenção de contrato terceirizado com o setor público.

Percebeu-se no estudo, que a desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste, seja em decorrência da viração, seja em decorrência do estado pandêmico.

A influência da tecnologia na viração laboral durante a pandemia foi bastante significativa, seja para efetivação da migração para os aplicativos, teletrabalho (autônomo e subordinado), ou uberização, ou ainda, no setor da educação, ampliando-se o ensino à distância. Nesse sentido, pode-se inferir que a qualificação na seara tecnológica e informacional impactou decisivamente na permanência no mercado de trabalho e no acesso a novos postos de trabalho. Cabe mencionar que a empregabilidade se mostrou fortemente atingida, em contrapartida, o trabalho autônomo e o “micro-empresário-de-si” alavancaram.

Em termos de renda, houve piora nas remunerações, bem como nas condições de trabalho.

Neste estudo, constatou-se, o mesmo que Silva (2021) também já observava, de que a ocorrência de viração laboral tem mais incidência no setor privado, por ser este mais suscetível às oscilações econômicas e alterações normativas, com destaque para flexibilização dos direitos trabalhistas, desregulamentação e a famigerada Reforma Trabalhista de 2017.

Verifica-se, no estudo, a presença de três modalidades de viração: extrínseca, intrínseca e tecnológica, inclusive com ocorrência de cumulatividade das mesmas. Por fim, percebe-se que a viração é um fenômeno/processo trabalhista presente no cotidiano do mercado de trabalho e com repercussões significativas, mas ainda pouco estudada.

## REFERENCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. In: **Passa Palavra**. 2017. Disponível em <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em 12/12/2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. Recurso digital.

\_\_\_\_\_. **Coronavírus** [recurso eletrônico]: o trabalho sob fogo cruzado. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2020. Edição do Kindle.

BRASIL. Lei 8.212,25 de julho de 1991. **Dispõe Sobre A Organização Da Seguridade Social, Institui Plano De Custeio, E Dá Outras Providências**. Publicado no Diário Oficial da União de 25/07/1991, pág. nº 14801

BRASIL<sup>1</sup>. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. Publicado em 07/02/2020 Diário Oficial da União. Edição: 27. Seção: 1. Página: 1

BRASIL<sup>2</sup>. Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. **Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais**. Publicado em 20 de março de 2020 (diário extra). Diário Oficial da União

CAGED. **Brasil registra mais de 2,7 milhões de empregos formais em 2021**. Publicado em 01/02/2022. Disponível em <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/01>. Acesso em 12/4/2022.

CAIO Jr. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. Salvador: Editora JusPodiVm, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011.

CRAWSHAW, Renata. **Impactos do Coronavírus no Setor de Entretenimento**. Disponível em <https://cadastra.com/pt/insights/pbartigo-impactos-do-coronavirus-no-setor-de-entretenimento/>. 2020

DIEESE. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. In: **Boletim Especial. 8 de março Dia da Mulher**. 07/03/2022. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/mulher.html>. Acesso em 12/4/2022

ESCÓSSIA, Liliana da; KASTRUP, Virgínia; PASSOS, Eduardo. **Pistas do Métodos da cartografia: pesquisa -intervenção e produção de subjetividades**. Porto Alegre: Sulina, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **O que é a Covid-19?** Publicado em 08/04/2021. Disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em 28/3/2022.

NADER, Danielle. **CRISE: Cerca de 600 mil empresas fecharam as portas durante a pandemia**. Publicado em 20/09/2021. Disponível em <https://www.contabeis.com.br/noticias/> Acesso em 12/4/2022

PAFFHAUSEN, Anna Luísa; BACALHAU, Priscilla; LOUREIRO, André. **Acesso a atividades escolares no Brasil durante a Pandemia com base na PNAD COVID-19 - julho a novembro de 2020**. In: BIRD -AID/Grupo Banco Mundial, 2021. Disponível em <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/>

SCHUELER, Paulo. **O que é uma pandemia**. Publicado em 28 Julho 2021. Disponível em <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/>. Acesso em 28/3/2022

SILVA, Joelma Boaventura da. Viração Trabalhista: Ocorrências e Reflexos. In: Rosenthal, Bianca; Serau Júnior, Marco Aurélio. **Direito Do Trabalho: Impactos Da Pandemia, A Reforma Trabalhista E Outras Atualidades** (p. 76 – 89). Salvador: Editora Studio Sala de Aula, 2021.

TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. In: **Tempo social**. Revista de Sociologia da USP. V.18, nº 1, 2006. São Paulo. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/ts/issure/view/994>. Acesso 07/05/2021

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução: Daniel Grassi 2ª ed. Porto Alegre: Bookmann, 2001.

## LIMBO PREVIDENCIÁRIO: ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO ENTRE EMPRESA E PREVIDÊNCIA SOCIAL NA BUSCA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

*SECURITY LIMBO: ANALYSIS OF THE PRINCIPLE OF COOPERATION BETWEEN THE COMPANY AND SOCIAL SECURITY IN THE SEARCH FOR WORKER'S HEALTH PROTECTION*

*Renata Scarpini de Araujo<sup>199</sup>*

*Jair Aparecido Carsoso<sup>200</sup>*

### RESUMO

Todos os dias nos bancos da previdência social brasileira milhares de trabalhadores e trabalhadoras se deparam com indeferimentos de benefícios por incapacidade, mesmo portando atestados médicos solicitando afastamentos do trabalho. Esses segurados recebem alta previdenciária e são impedidos de retornar ao trabalho em razão de o médico do trabalho, no Atestado de Saúde Ocupacional – ASO de retorno, os considerarem “INAPTOS” para suas atividades, na eterna disputa de hierarquia de atestados, estando estes trabalhadores inseridos no chamado Limbo Jurídico ou Limbo Previdenciário, sem pagamento de salários e sem o gozodo auxílio doença que lhe garanta subsistência. O objetivo do presente estudo é analisar a necessidade do diálogo entre empresa e Autarquia, bem como a aplicação do princípio da cooperação entre as partes para garantir ao trabalhador o pleno acesso e a proteção à saúde e ao seu completo bem estar social, possibilitando o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Analisa-se como estão sendo aplicados os pressupostos constitucionais, princípios legais e fontes do direito no denominado “Limbo Previdenciário” na observância da forma direta ou indireta do princípio da proteção à saúde, com aplicação do princípio da cooperação entre as partes. O método utilizado será o histórico dialético, por meio de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e análise de textos atinentes à espécie.

**Palavras-chave:** Limbo Previdenciário. Princípio da Cooperação. Proteção à Saúde.

### ABSTRACT

Every day in the banks of the Brazilian social security system thousands of workers are faced with the denial of disability benefits, even with medical certificates requesting leave from work. These insured persons are discharged from the social security system and are prevented from returning to work because the occupational physician, in the Occupational Health Certificate, these workers are inserted in the so-called Legal Limbo or Social Security Limbo, without payment of salaries and without the use of sick pay that guarantees their subsistence. The general objective of the present study is to analyze the need for

---

<sup>199</sup> Mestranda em Direito no Programa de Pós Graduação da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP. Pós Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP. Pesquisadora do Grupo de Estudos GEDTRAB. Graduada em Direito pela Universidade Paulista – Unip. Advogada. E-mail: renata@rsradvocacia.com.br.

<sup>200</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP (FDRP/USP). E-mail: jaircardoso@usp.br.

dialogue between the company and the Autarchy, as well as the application of the principle of cooperation between the parties to guarantee the worker full access and protection to health and to his complete social welfare, enabling universal and equal access to actions and services for his promotion, protection, and recovery. We will analyze how the constitutional assumptions, legal principles and sources of law of the so-called "Social Security Limbo" are being applied in the direct or indirect observance of the principle of protection to health, with the application of the principle of cooperation between the parties. The method used will be the historical dialectical one, by means of bibliographical research, jurisprudential research, and analysis of texts related to the species.

**Key words.** Social Security Limbo. Cooperation Principle. Health Protection.

## INTRODUÇÃO

A proteção à saúde é um direito humano, essencial para a concretização de outros direitos. A busca de sua completa satisfação ao longo dos anos atingiu vários níveis, influenciado por representações religiosas, econômicas e sociais sendo que o contexto em que a sociedade esta imersa reflete em ações e concepções do completo acesso do direito à saúde. (SEVALHO, 1993)

A Organização Mundial da Saúde OMS conceitua que “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”. (OMS, 2014, p. 7)

A Constituição Federal do Brasil estabelece em seu artigo 194 que: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” Na busca do completo estado de bem-estar físico, mental e social, várias ações e serviços devem ser empenhados na busca da promoção, proteção e recuperação da saúde. O Limbo Previdenciário ou o Limbo Jurídico constitui um estado de incerteza, nebulosidade em que o trabalhador se encontra ao receber alta previdenciária sem contudo estar apto a retornar ao trabalho. Ocorre sempre que um trabalhador submetido a perícia do órgão previdenciário, é considerado capaz de retornar suas atividades, não obstante, ao ser avaliado pelo médico laborista é considerado inapto para retornar às suas funções.

Pela hierarquia de atestados, há prevalência da avaliação da autarquia, sendo que o trabalhador não consegue receber auxílios doenças e tampouco receber salários para sua subsistência, ante o impedimento contido no ASO para retornar às suas atividades por ausência de capacidade. A disputa hierquizada pelos atestados acaba por jogar o trabalhador no limbo jurídico demandando uma discussão sobre a quem é atribuída a responsabilidade

pelo completo estado do bem-estar social e da manutenção da dignidade e da subsistência deste segurado.

O objetivo do presente estudo é analisar a necessidade do diálogo entre empresa e INSS, bem como a aplicação do princípio da cooperação entre as partes para garantir ao trabalhador pleno acesso e a proteção à saúde e ao seu completo bem estar social.

Analisa-se o princípio da cooperação pode atuar como instrumento na garantia da efetiva proteção à saúde, considerando que devem ser adotadas medidas em conjunto, empresa e autarquia, para se evitar a lesão à integridade física da pessoa humana, superando o positivismo da hierarquia de atestados para a redução do risco de doença e de outros agravos,

Na medida em que a garantia plena da saúde envolve muito mais que um simples exame médico, ou mesmo ausência de patologias, mas inclui um conjunto de medidas e ações que “devem ser apoiados por sistemas de referência integrados, funcionais e mutuamente amparados, levando à progressiva melhora dos cuidados gerais de saúde para todos e dando prioridade aos que tem mais necessidade” o presente estudo analisará possibilidades de diálogos normativos e de ações em conjunto das partes interessadas na busca da completa entrega do bem da vida e da saúde e sua completa convalescença. (ALMA ATA, 2002)

## **BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO À SAÚDE**

A busca pela plenitude da saúde e sua completa proteção faz parte da essência humana. A cura, a convalescença não são alvo apenas de “progressos científicos e tecnológicos” mas incorporam “sentimentos de culpa, medos, superstições, mistérios, envolvendo o fogo, o ar, a terra, os astros, a organização da natureza”, dos quais estão ligados as estruturas sociais e sua forma de pensar. (SEVALHO, 1993, p. 352)

Ao longo do tempo a proteção à saúde sofreu intervenções religiosas, sociais e econômicas, e até hoje assim se reporta, constituindo “desde a concepção mágico religiosa, passando pela concepção simplista de ausência de doença, até chegar a mais abrangente concepção adotada pela Organização Mundial da Saúde.” (CZERESNIA, 2003).

As primeiras representações de saúde e doença foram inseridas em uma concepção mágico religiosa, na qual “entre povos sem escrita, a doença era vista como resultado de influência de entidades sobrenaturais, externas, contra as quais a vítima comum, o ser humano nada poderia fazer.” (SEVALHO, 1993, p. 352)

Os antigos povos da Mesopotâmia, Sumérios, Assírios, Babilônicos acreditavam que as doenças eram provocadas por “demônios que se apossavam dos corpos” das pessoas e que deviam ser exorcizados para serem libertos do mau, cultivando uma concepção de eram “castigados deuses”. (SEVALHO, 1993, p. 352). Nas interpretações mágico religiosas as doenças eram consequências de atos, fatalidades, maldições que recaíam sobre o indivíduo ou por um grupo de pessoas, sendo ainda considerada a doença como punição. (LAPLATINE, 1991). Essas representações mágico religiosas impedem muitas vezes de se promover a proteção à saúde em sua integralidade, pois conforme relata Gil Sevalho (SEVALHO, 1993, p. 352):

Estes aspectos resistem entre crenças ainda existentes que cultuam a pureza como uma ligação rigorosa e permanente ao primitivo e um isolamento dos costumes atuais, ou mesclados na cultura geral de nosso tempo. A sífilis, com seu caráter venéreo, na primeira metade do século XX, e a presente epidemia de AIDS, inicialmente entre homossexuais masculinos e usuários de drogas endovenosas, trouxeram à tona uma série de preconceitos morais. Hoje, em todo o mundo, os xamãs continuam exercendo sua função, realizando curas através de rituais, expulsando coisas e espíritos que invadem os corpos das vítimas e os sacerdotes ainda exorcizam os demônios.

Outros povos, como Egípcios e mais tarde os Gregos, desenvolveram uma naturalização da saúde e da doença. Com uma concepção humoral os Gregos, por exemplos acreditavam que o equilíbrio entre o corpo e os elementos fundamentais da natureza (água, terra, fogo e ar) era condição essencial para o viver com saúde em sua integralidade. (SEVALHO, 1993, p. 353)

Na Idade Média com a influência da Igreja Católica nas relações humanas, principalmente no Ocidente, as representações de saúde e doença retomam ao seu caráter religioso. A doença era tratada como castigo divino e os doentes eram isolados. Nesta Era, Sevalho aponta que: (1993, p. 352)

(...) a religiosidade dominava a cultura e os espíritos no mundo cristão. Os hospitais do Ocidente cristão, por exemplo, não eram recursos terapêuticos como os do final do século XVIII, onde Foucault (1977) percebeu o nascimento da clínica moderna. Eram casas de assistência aos pobres, abrigos de viajantes e peregrinos, mas também instrumentos de separação e exclusão quando serviam para isolar os doentes do restante da população. Um dos valores básicos que envolvia a existência dos hospitais do medievo era a caridade, pois cuidar dos doentes ou contribuir financeiramente para a manutenção destas casas significava a salvação das almas dos benfeitores. As ordens cavaleiras de cruzados como a de São João ou dos hospitaleiros fundaram hospitais em suas rotas (Rosen, 1980). Enquanto representação terapêutica, estes hospitais são a analogia social das sangrias individuais que lhes foram contemporâneas, expulsando o mau e purificando o corpo social.



O contexto social vivido naquela época não possuía um conceito protecionista à saúde, mas via a doença como uma maldição, sendo palco de exclusões sociais severas o que também acabou por atrasar os avanços científicos na área da saúde. Com o declínio da Idade Média a doutrina pagã renasceu, aflorando a criatividade de uma racionalidade humanista que outrora era anônima e censurada pelo catolicismo. O declínio da Idade Média resultou da sedimentação gradual de uma série de aspectos culturais no mundo ocidental. O capital mercantil afirmou-se sobre as relações sociais feudais, “o mercantilismo surgiu com o ser humano livre oriundo dos burgos medievais, onde circulavam mercadorias e ideias.” (SEVALHO, 1993, p. 355)

O individualismo, a criatividade, a laicização do saber forjaram a ambientação cultural onde emergiu o racionalismo científico, base da ciência moderna, modelado no empirismo indutivo e no racionalismo dedutivo mecanicista de Francis Bacon e de René Descartes. Parte dos benefícios sociais da Revolução Francesa, as classificações formuladas por seus estudos de casos à beira dos leitos dos hospitais, foram transformados em instrumentos terapêuticos e educacionais. (SEVALHO, 1993, p. 355)

As representações sociais relacionadas à proteção à saúde surgem com a chegada do Iluminismo que antecipou o surgimento do Capitalismo.

Com a chegada do Capitalismo, graves problemas sociais despontaram. As precárias condições de vida e trabalho, “geradas pela formação e crescimento dos núcleos urbanos e pela necessidade cada vez maior de expandir o capital industrial, às custas da exploração da força de trabalho e da pobreza” trouxeram em consequência a proliferação de mendigos, marginais, artesãos e proletários urbanos, que amontoavam-se na miséria e na imundície. (SEVALHO, 1993, p. 358) Aécio Pereira Junior (2005, p.1) retrata que:

Os menos favorecidos não detinham instrumentos jurídicos capazes de promover a melhoria das condições de vida, já que os direitos fundamentais restringiam-se às prestações negativas, as chamadas liberdades públicas. Sem mecanismos eficientes para compelir o Estado ao cumprimento das prestações positivas, ainda que meramente assistenciais, ficavam reféns da idiosincrasia de cada governo. Os trabalhadores tinham que se acobertar por conta própria, por meio de seguros privados, ou valer-se das associações de classe, sem qualquer ingerência estatal.

Foi com a revolta da classe suburbana pelas condições de vida em que viviam, na assimilação de suas proposições e intelectualidade burguesa, que surgiram os preceitos de uma medicina social, controladora do meio ambiente prejudicial, terapeuta das condições de vida, como uma intervencionista sobre as condições de vida trazidas com a

Revolução Industrial. No mercantilismo da Alemanha e da França do século XVIII, no capitalismo da Inglaterra industrial do século XIX surge o berço da medicina social com medidas compulsórias de controles de doença, saneadoras de cidades e de controle medicinal de força de trabalho. (SEVALHO, 1993, p. 358) As questões sociais influenciaram e influenciam até hoje nas condições de saúde e no contexto protecionista deste direito humano. Para SEVERO e STURZA (2015, p. 8):

[...] o acesso a saúde é uma contemplação não somente social, mas histórica, juntando teorias e práticas, ciência e sempre o senso comum. A saúde é diretamente interligada com a sociedade, o meio em que vivem, suas experiências e expectativas perante o contexto. Avaliando, ainda, o comportamento dos indivíduos tanto em grupo, quanto individualmente, como por exemplo, onde vivem, quais suas rotinas e hábitos, conhecendo o todo, para então avaliar o individual. Podendo, com isso ter mais eficácia na promoção em saúde e cura ou restabelecimento das doenças.

A partir dos impactos da Peste Negra e do pós segunda guerra viu-se a necessidade de se estabelecer diretrizes mínimas humanas globalizadas, voltados a proteção social e a dignidade da pessoa humana, sendo a proteção à saúde e a integridade física talvez o principal direito humano a ser protegido, na época.

A OMS foi criada com objetivo de garantir que todas as pessoas do planeta tivessem acesso ao mais elevado nível de saúde, estabelecendo diretrizes mínimas para a garantia deste direito tão caro a sociedade.

## **CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA SOBRE A PROTEÇÃO À SAÚDE NO BRASIL**

No Brasil as primeiras manifestações históricas de saúde pública deram-se com a chegada da corte portuguesa em 1808. As precárias condições de higiene na cidade do Rio de Janeiro haviam dissimulado doenças como Cólera, Varíola, Peste Negra e a Febre Amarela, colocando em risco a integridade física da Corte Portuguesa. (BARBOSA, 2012)

Embora a condição precária no contexto brasileiro, foi somente a partir de 1870 que o Estado passou a praticar algumas ações efetivas para a promoção da saúde. (BARBOSA, 2012) A primeira manifestação de reconhecimento de direito à saúde veio a partir da Lei Eloi Chaves

– Dec. 4682 de 24/01/1923 a qual assegurou, entre nós o marco inicial da constituição do Sistema Público de Saúde, dentro do Sistema Previdenciário, ali instituído. A assistência a saúde estava ligada apenas ao setor de previdência social, ou seja, destinava-se apenas aos trabalhadores contribuintes, dado o aspecto privado das caixas de previdência

à época. O acesso aos serviços de assistência médica só era assegurado aos que tinham condições para custeá-lo ou aos beneficiários da Previdência Social, abrindo um protecionismo em relação a estes em detrimento dos desempregados, autônomos, informais e trabalhadores rurais. (BARBOSA, 2012).

A partir de 1980 o país passou por uma crise na Previdência que desencadilhou diversos movimentos político-ideológicos dentre eles a Reforma Sanitária.

Segundo SEVERO e STURZA (2015, p. 4) “a reforma sanitária foi um movimento social que defendia a democratização da saúde e a reestruturação do sistema de serviços. Era composta por estudantes, pesquisadores, universidades, profissionais, sindicatos, entidades comunitárias e sociedade científica” dos quais lutavam para que mais pessoas pudessem ter acesso à saúde de forma universal.

Mas somente na Constituição de 1988 que se incorporou conceitos e princípios defendidos pela então reforma sanitária, e o direito a saúde foi universalizado, demonstrando assim o compromisso do Estado com o bem-estar social.

Nessa sistemática o direito à saúde passou a ser assegurado como um direito social fundamental por meio do artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal.

Na premissa Constitucional ainda o artigo 196 da Constituição Federal estabelece que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, cabendo a esta a implementação de políticas sociais e econômicas que visem a proteção dos riscos de doença e o acesso a recuperação da forma mais ampla possível, garantindo acesso universal igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde (BRASIL, 1988).

Perceba que a legislação brasileira trouxe fatores condicionantes e determinantes para a efetivação da saúde, com olhar social na implementação de políticas sociais e mais do que isso a premissa garante o acesso igualitário em ações e serviços para a completa proteção e recuperação da saúde garantindo o bem-estar físico, mental e social dos cidadãos.

Assim também garante o artigo 3º e seu parágrafo único da Lei nº 8.080/90:

Art. 3º - A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

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

As novas condições para a organização das ações de saúde no Brasil, concretizadas com a regulamentação do SUS, na Constituição de 1988 e na legislação ordinária que se seguiu (Lei 8.080/90 e Lei 8.142/90), inauguraram um novo ciclo de disputas, qualitativamente distinto das questões e problemas que tomavam conta da agenda político-social da área da saúde, no período anterior. A saúde como direito social é a mudança fundamental anunciada pelo SUS.

## **CONCEITO DE SAÚDE E SUA PROTEÇÃO**

Segundo Oliveira (2022, p. 201) o direito a saúde passou a integrar os “componentes da sociabilidade e fatores imprescindíveis para o exercício dos demais direitos” o que logo passou a constar de diversos tratados internacionais e das ordens jurídicas de variados países. Neste ínterim, “as políticas públicas voltadas para a melhoria do estado de saúde das populações ganharam corpo segundo diferentes arranjos e em conformidade a variados modelos de sistemas de saúde.”

Segundo a OMS: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”. (OMS, 2014, p. 7) O direito à saúde e ao seu restabelecimento é um direito humano cuja obrigação pelo bem estar e garantia de convalescença cabe ao Estado.

A OMS fixa em sua Constituição tanto o conceito de saúde, como os princípios que devem reger a proteção da saúde de todos os povos, invocando para tanto os princípios da felicidade, relações harmoniosas e seguridades dos povos.

Na sequência, estabelece os princípios que devem guiar a compreensão da saúde, que podem ser sintetizados nos seguintes pontos:

- (i) Igualdade: é um direito fundamental garantido a todo ser humano, sem distinção de raça, religião, ideologia política e condição econômica social;
- (ii) Paz e segurança: a saúde de todos os povos é uma condição fundamental para atingir a paz e a segurança, por depender de uma ampla cooperação das pessoas e do Estado;
- (iii) Fomento e proteção evita o perigo comum: os resultados alcançados por cada Estado no fomento e desenvolvimento da proteção à saúde são valiosos para todos; principalmente, em relação às doenças transmissíveis que constituem um período comum;
- (iv) Desenvolvimento da criança: a criança tem uma importância fundamental, sendo indispensável o estímulo à capacidade de viver em harmonia com o mundo que muda constantemente;
- (v) Conhecimento: estender para todos os povos os benefícios dos conhecimentos médicos, psicológicos e afins são essenciais para alcançar o mais alto grau de saúde;
- (vi) Informação: a opinião pública bem informada e a cooperação ativa por parte do público são de importância capital para a melhoria da saúde de um povo;
- (vii) Responsabilidade do Estado: o governo tem responsabilidade pela saúde de seu povo, principalmente, deve adotar medidas sanitárias e sociais adequadas. (OMS, 2014, p. 7)

Ou seja, a proteção visa resguardar a existência de um completo bem estar do indivíduo estabelecendo princípios de igualdade, paz social, desenvolvimento de políticas públicas a garantir o acesso a total à convalescença com a cooperação da sociedade e do Estado.

O artigo 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC, dispõe que:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental. 2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento [...] das crianças; b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade (NAÇÕES UNIDAS, 1992).

Como bem relatado por Oliveira (2022, p. 2010), com base no artigo 12º do PIDESC, “é preciso criar condições de acesso a cuidados tecnicamente indispensáveis e apropriados para a promoção, prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças e outros agravos à saúde que possam gerar mortalidade precoce ou deficiências evitáveis.”

Seguindo essa mesma premissa a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu artigo 25 estabelece que:

Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar, a si e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

Destaca-se ainda a realização da “I Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde em Alma-Ata”, no Cazaquistão, quando se fixou a política de “*Saúde para Todos no Ano 2000*”, pacto assinado por 134 países, com grande influência nas diretrizes adotadas pelo Brasil, por ressaltar a importância dos cuidados primários de saúde. (ALMA ATA, 2002)

Na referida Declaração, em seu inciso VII prevê que os cuidados básicos da saúde:

- refletem, e a partir delas evoluem, as condições econômicas e as características sócio-culturais e políticas do país e de suas comunidades, e se baseiam na aplicação dos resultados relevantes da pesquisa social, biomédica e de serviços de saúde e da experiência em saúde pública.

- têm em vista os principais problemas de saúde da comunidade, proporcionando serviços de proteção, prevenção, cura e reabilitação, conforme as necessidades.
- incluem pelo menos: educação no tocante a problemas prevalentes de saúde e aos métodos para sua prevenção e controle, promoção da distribuição de alimentos e da nutrição apropriada, provisão adequada de água de boa qualidade e saneamento básico, cuidados de saúde materno infantil, inclusive planejamento familiar, imunização contra as principais doenças infecciosas, prevenção e controle de doenças localmente endêmicas, tratamento apropriado de doenças e lesões comuns e fornecimento de medicamentos essenciais.
- envolvem, além do setor saúde, todos os setores e aspectos correlatos do desenvolvimento nacional e comunitário, mormente a agricultura, a pecuária, a produção de alimentos, a indústria, a educação, a habitação, as obras públicas, as comunicações e outros setores.
- requerem e promovem a máxima autoconfiança e participação comunitária e individual no planejamento, organização, operação e controle dos cuidados primários de saúde, fazendo o mais pleno uso possível de recursos disponíveis, locais, nacionais e outros, e para esse fim desenvolvem, através da educação apropriada, a capacidade de participação das comunidades.
- devem ser apoiados por sistemas de referência integrados, funcionais e mutuamente amparados, levando à progressiva melhoria dos cuidados gerais de saúde para todos e dando prioridade aos que têm mais necessidade.
- baseiam-se, aos níveis local e de encaminhamento, nos que trabalham no campo da saúde, inclusive médicos, enfermeiras, parteiras, auxiliares e agentes comunitários, conforme seja aplicável, assim como em praticantes tradicionais, conforme seja necessário, convenientemente treinados para trabalhar, social e tecnicamente, ao lado da equipe de saúde e para responder às necessidades expressas de saúde da comunidade.

Todas essas premissas somadas aos preceitos acima indicados conclamam o diálogo e a cooperação efetiva de todos os órgãos da sociedade na busca da garantia fundamental do direito à saúde. Neste seguimento tem-se que o artigo 59 da Lei 8213/91 garante que:

O auxílio doença será devido ao segurado que, havendo cumprido quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Ao segurado da previdência social no entanto é garantido o auxílio doença sempre que encontrar-se doente e incapacitado para o desempenho de sua função, cabendo, portanto, a sua responsabilidade à seguridade social. Isso por que o sistema da seguridade social, “compreende um conjunto de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.

O desenvolvimento social, portanto, não está atrelado única e exclusivamente ao Estado mas envolve a sociedade como um todo. Nos dizeres de Sergio Pinto Martins (2018,

p. 390) a seguridade social é:

(...) um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Partindo destes princípios, resta claro que o direito à saúde não pode ser comprimido no estreito conceito de acesso a serviços médicos, já que abrange os aspectos biológicos e psíquicos, assim como medidas de promoção, prevenção e assistência à saúde.

### **LIMBO PREVIDENCIÁRIO E A HIERARQUIA DE ATESTADOS APLICÇÃO DO PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO PARA EFETIVA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

A palavra limbo possui origem no latim, *limbus*, que significa à margem, beira, orla ou ainda na extensão da palavra uma condição de dúvida, negligenciada ou indefinição. O limbo previdenciário ou limbo jurídico é caracterizado como um estado de incerteza, nebulosidade em que o trabalhador se encontra ao receber alta previdenciária sem contudo estar apto a retornar ao trabalho. Ocorre sempre que um trabalhador submetido a perícia do órgão previdenciário, é considerado capaz de retornar às suas atividades, não obstante, ao ser avaliado pelo médico laborista é considerado inapto para retornar suas funções, ficando para tanto impedido de retornar às suas atividades por ausência de capacidade.

O trabalhador então permanece em total ausência de trabalho, sem recebimento de salário e do benefício previdenciário, ficando, para tanto, à margem das garantias sociais do contrato e na total incerteza de seu estado de sobrevivência.

Apesar das inúmeras alterações legais sofridas no âmbito da legislação previdenciária e trabalhista, até o momento, em nada se tratou a respeito da problemática envolvida sobre a hierarquia de atestados ou mesmo a quem é atribuída a responsabilidade pelo pagamento dos salários e demais consectários, no período em que se há o embate jurídico entre o instituto previdenciário, que considera o trabalhador apto ao retorno e o médico do trabalho que declara a total inaptidão do trabalhador.

A ausência legislativa leva milhões de trabalhadores a uma grave exclusão social, sem as proteções mínimas de ordem jurídica trabalhista.

Como bem relatou Maurício Godinho Delgado (2006, p.27):

A exclusão social, pela negativa de implemento do Direito do Trabalho, consubstancia forma enfática de discriminação das grandes majorias, essa chaga gritante de exclusão social, que nos coloca em posição constrangedora no rol dos piores países e sociedades em termos de distribuição de renda em redor do mundo.

O estado de incerteza e indefinição em que o trabalhador se encontra pela deficiência dalei, coloca o obreiro à margem da sociedade em gritante exclusão social, no momento em que ele mais precisa, ferindo assim princípios basilares do direito humano, tais como: a dignidade da pessoa humana, à saúde, ao trabalho, à remuneração justa, dentre outros.

A NR 7, Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho, dispõe:

7.4.8. Sendo constatada a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais, através de exames médicos que incluam os definidos nesta NR; ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico, através dos exames constantes dos Quadros I (apenas aqueles com interpretação SC) e II, e do item 7.4.2.3 da presente NR, mesmo sem sintomatologia, caberá ao médico coordenador ou encarregado: [...] c) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexos causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

Uma análise literal do referido texto nos sugere que essa definição de aptidão/inaptação é prerrogativa do Médico do Trabalho/Médico Examinador, a quem coube a função de emitir o ASO.

A Lei nº 10.876/2004 que criou a carreira de Perícia Médica da Previdência Social estabelece:

Art. 20 Compete aos ocupantes do cargo de Perito-Médico da Previdência Social e, supletivamente, aos ocupantes do cargo de Supervisor Médico Pericial da carreira de que trata a Lei nº 9.620, de 2 de abril de 1998, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do Ministério da Previdência Social, o exercício das atividades médico-periciais inerentes ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) [...] I - emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários.

A Lei n. 11.907/2009, em seu art. 30, parágrafo 3º, assim coloca:

São atribuições essenciais e exclusivas dos cargos de Perito Médico Federal, (...) as atividades médico-periciais relacionadas com: (I) (a) a emissão de parecer conclusivo quanto à incapacidade laboral.

Embora a NR 17 atribua ao médico do trabalho a constatação da incapacidade e o seu encaminhamento à previdência social, a decisão definitiva sobre a incapacidade laboral do obreiro cabe ao perito médico federal.

A Lei n. 11.907/2009 goza de uma posição hierárquica privilegiada em nosso



ordenamento jurídico, uma vez que se classifica como lei federal ordinária, enquanto que a NR-7 vigente foi editada por força da Portaria n. 24/1994, de lavra Ministério do Trabalho. Como hierarquicamente as leis ordinárias prevalecem sobre as portarias, juridicamente, deve prevalecer a Lei n. 11.907/2009. Outras normativas corroboram no sentido de que a decisão do Perito Médico Federal deva, legalmente, prevalecer sobre a decisão do Médico do Trabalho/Médico Examinador. Lei n. 605/1949, art. 6º, § 2º:

A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

Essa lei deixa clara a hierarquia existente entre os atestados médicos para fins de justificativa de faltas ao trabalho o que também compreende-se como “hierarquia legal das decisões médicas” e não apenas dos atestados médicos, na qual o atestado de médico da instituição da previdência social prevalece sobre o atestado de médico da empresa ou por ela designado (Médico do Trabalho ou Médico Examinador). Isso equivale dizer que a decisão proferida pelo médico da instituição da previdência social prevalece sobre a decisão proferida pelo “Médico da Empresa”.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula n. 15, corroborando a ordem hierárquica apontada acima:

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos, estabelecida em lei.

Em que pese as regulações acima, a seguridade social tem o condão de proteger os indivíduos diante de determinadas contingências sociais, garantindo-lhes o mínimo indispensável à uma vida digna, mediante a contraprestação de benefícios e ou serviços para manutenção das necessidades básicas de sobrevivência, como estabelece a lei.

Não obstante, o direito humano à saúde e a sua completa convalescença é ameaçado diante do cenário cotidiano de sonegação de responsabilidades do Estado que, na figura do Instituto Nacional do Seguro Social, concede alta ao trabalhador sem que este esteja efetivamente habilitado, bem como da recusa das empresas em ampararem seus empregados quando são considerados inaptos pelo médico do trabalho, inseridos no Limbo Jurídico.

O Princípio Constitucional da Valorização do Trabalho insere-se como uma proteção humanística do trabalhador, para a preservação de sua dignidade na a exploração da atividade econômica.

Neste aspecto, Cinthia Maria da Fonseca Espada aponta que (2008. p. 96 e 113):

[...] pode-se afirmar que a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social.

No embate jurídico do limbo previdenciário qual a solução para o trabalhador? Como as empresas podem atuar pelo princípio da cooperação na busca da garantia integral do direito à saúde de seu colaborador?

Diante da presunção de correção da decisão do INSS, do princípio da Dignidade Humana, da Função Social da Empresa e do Valor Social do Trabalho, não pode, o empregador, eximir-se da responsabilidade e passá-la apenas à Autarquia Previdenciária ao, simplesmente, impedir que o empregado retorne às suas funções.

Conforme relatado pelos princípios basilares de proteção à saúde, a observância e a garantia desse direito envolve muito mais do que conceder um exame clínico. O direito à saúde abrange os aspectos biológicos e psíquicos, e ações conjuntas, assim como medidas de promoção, prevenção e assistência à saúde.

Segundo a diretriz da Declaração da Alma Ata, inciso VII os cuidados básicos de proteção à saúde, “devem ser apoiados por sistemas de referência integrados, funcionais e mutuamente amparados, levando à progressiva melhora dos cuidados gerais de saúde para todos dando prioridade aos que tem mais necessidade.” (ALMA ATA, 2002)

O artigo 6º do Código de Processo Civil estabelece o Princípio da Cooperação entre as partes na busca efetiva de justiça e entrega do bem da vida, estabelecendo que: “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.”

O Limbo Previdenciário conclama a aplicação do Princípio da Cooperação entre as partes, com aplicação dos princípios estabelecidos pela OMS, das diretrizes apontadas pelo PIDESC, Declaração Universal de Direitos Humanos, Declaração da Alma Ata e também pela Constituição Federal.

O diálogo cooperativo na busca da efetiva promoção, proteção e recuperação da saúde propõe a integração entre empresa e Autarquia, além de buscar avaliações médicas com observância do contido na NR 7 e Instruções Normativas do INSS.

Nesta dinâmica, diante do Limbo Previdenciário cabe ao Médico da Empresa elaborar um ASO nas diretrizes da NR 7, além de justificar clinicamente pela Anamnese feita no colaborador, quais são os indicativos clínicos pontuados na realidade da atividade laboral que apontam para a incapacidade para o trabalho.

A Instrução Normativa INSS/Pres 45/2010 garante as empresas a legitimidade para atuarem como interessadas nos processos administrativos de concessão de benefício de seus empregados.

O artigo 566 da referida IN estabelece que:

É facultado à empresa protocolizar requerimento de auxílio doença ou documento dele originário de seu empregado ou contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma do inciso I do art. 572.

Esta normativa faculta as empresas questionarem os resultados das perícias previdenciárias de seus empregados a fim garantir aos seus colaboradores o restabelecimento do benefício.

Documentos questionativos, laudos médicos, exames, relatórios do expert em medicina do trabalho, devidamente fundamentados sobre a necessidade de concessão de benefício previdenciário, devem vir acompanhados de requerimentos formalizados pela empregadora, como lhe garante a normativa.

Também é facultado as empresas solicitar avaliações por Junta Médica do INSS, sempre que houver incompatibilidades entre o decidido pelo perito da autarquia e o constatado pelo médico do trabalho ou particular da laborista, nos termos do artigo 614 da IN 77/2015, in verbis:

Nas apurações de indícios de irregularidades em benefícios por incapacidade, havendo a necessidade de avaliação médico pericial, sua realização ocorrerá por junta médica do INSS que emitirá parecer técnico conclusivo.

O papel social da empresa abrange um completo arcabouço de ações para garantir ao empregado a completa convalescença e o retorno ao trabalho sem nenhum risco social.

Ao empregador cabe assumir os riscos da atividade econômica, não sendo-lhe facultado ficar na cômoda situação de recusar o retorno do empregado ao trabalho e imputar ao trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário, pois esta conduta não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF) (BRASIL, 1988)

Cumprindo a empresa seu papel social, apresentados os questionamentos apontados pelo ASO do trabalhador, cabe a Perícia ou Junta Médica do INSS proferir conforme determina a IN 57.

A abordagem clínica é a simples conversa, entrevista entre o médico e o examinado durante a consulta. Já a anamnese ocupacional tem como foco principal o histórico laboral do trabalhador, sua jornada, ritmo de trabalho, produtividade, grau de autonomia e controle do trabalhador sobre o modo operatório e mecanismos de controle de metas, conclui Camisassa (2015). A perícia da previdência social deve avaliar a anamnese do segurado e não apenas proferir exame clínico.

A NR 7 aponta os parâmetros e diretrizes básicos a serem cumpridos, no contexto dos conhecimentos científicos disponíveis à época e da boa prática médica.

É responsabilidade da Perícia do INSS proceder a inspeções nos locais de trabalho, a fim de identificar nexos, fiscalizar e gerenciar riscos ambientais. Bem como, pode, inclusive, desqualificar EPI caso entenda que este não fornece a devida proteção àquele que o utiliza, com respaldo na Instrução Normativa nº 57 de 10/10/2001, nº 78 de 16/07/2002 e IN nº 77 de 21/01/2015, que assim indicam:

- 1) Fazer visitas de inspeção no local de trabalho para o reconhecimento donexo técnico, nos casos de doença profissional e de doenças do trabalho e para fins de concessão de aposentadoria especial;(artigo 182 da IN 57)
- 2) Requisitar, quando necessário, exames complementares e pareceres especializados; (artigo 184, § 1º da IN 57 e artigo 410 da IN 77)
- 3) Preencher o laudo e os campos da conclusão de perícia médica de sua competência (artigo 538, §1º, inciso I);
- 4) Avaliar o potencial laborativo do segurado em gozo de benefício por incapacidade, com vistas ao encaminhamento à readaptação/reabilitação profissional (IN 77);
- 5) Analisar o laudo técnico e o formulário emitidos pela empresa, com vistas a concessão do benefício(aposentadoria especial) (IN 77);

Importante frisar que o INSS busca atestar se há, ou não, incapacidade para exercer a atividade laboral e não apenas doença. É nesse contexto que se apresenta a relação que existe entre o profissional médico perito do INSS e o profissional médico do trabalho.

Nesta linha a perícia da previdência social deve caminhar ao encontro do acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (Artigo 196 da CF) até que a saúde, um estado de completo bem-estar físico, mental e social, seja alcançada.

Aqui aponta-se para a necessidade da existência entre o diálogo social que deve haver entre a previdência social, empresa e segurado e a aplicação do princípio da

cooperação, na busca da solução para o Limbo Jurídico.

A perícia previdenciária não pode simplesmente desconsiderar os atestados fornecidos pelo segurado, seja da empresa ou mesmo particular, somente porque a Lei estabelece sua superioridade nas decisões sem antes cumprir o real papel que a anamnese da perícia deve assegurar (como foco principal o histórico laboral do trabalhador, sua jornada, ritmo de trabalho, produtividade, grau de autonomia e controle do trabalhador sobre o modo operatório e mecanismos de controle de metas).

A percepção completa do direito à saúde passa pelo acesso universal de ações e serviços para sua garantia. O direito à saúde, assim como outros direitos sociais (moradia, educação etc.), seria incorrigivelmente vago, impossível de determinar e de se esgotar por meio de regulamentações que alcancem todos os fatos sociais.

Considerando que a NR7 e o manual de perícias da previdência social facultam ao perito solicitar documentações e exames complementares além de fazer inspeções ao ambiente de trabalho a fim de identificar o histórico laboral do trabalhador, sua jornada, ritmo de trabalho, produtividade, grau de autonomia e controle do trabalhador sobre o modo operatório e mecanismos de controle de metas em caso de dúvidas sobre o enquadramento da incapacidade e ao direito ao recebimento do auxílio doença cabe ao perito ir além e requerer informações adicionais à empresa e ao médico assistente.

Em paralelo, cabem às empresas, responsáveis pelos riscos de sua atividade econômica e também pela aplicação princípio da valoração do trabalho, a adoção de medidas necessárias a evitar o Limbo Previdenciário, atuando em conjunto com a Previdência Social para possibilitar a seus funcionários o esgotamento dos meios administrativos e judiciários para a garantia da subsistência do empregado.

## **CONCLUSÃO**

O Limbo Jurídico impõe uma adequação social de conscientização para a garantia mínima de substância do trabalhador e sua completa recuperação de capacidade laboral. O valor social do trabalho e a preservação da dignidade do trabalhador se sobrepõem as amarras da lei, recebendo novas justificativas baseadas nos Princípios Constitucionais, fomentando-se assim, a ordem econômica e ordem social. Tais princípios devem ser compreendidos e cumpridos de forma integrativa.

Independentemente de qualquer legislação patente, de políticas públicas direcionadas a regular o famigerado limbo previdenciário, há, antes de mais nada, a necessidade de tutelar a dignidade do trabalhador por meio da aplicação dos princípios

basilares do direito e normas acessórias a fim de amparar o empregado.

A partir do exposto, pode-se concluir que as medidas de proteção à vida e à saúde da pessoa humana não encontram limites no ordenamento jurídico. Daí se tem que as regras de proteção à saúde previstas em lei são medidas mínimas que devem ser adotadas para se evitar a lesão à integridade física da pessoa humana.

O objetivo geral do presente estudo foi analisar a necessidade do diálogo entre empresa e Autarquia, bem como a aplicação do princípio da cooperação entre as partes para garantir ao trabalhador o pleno acesso e a proteção à saúde e ao seu completo bem estar social. O estudo demonstrou que a garantia plena da saúde envolve muito mais que um simples exame médico, ou mesmo ausência de patologias, mas inclui um conjunto de medidas e ações que “devem ser apoiados por sistemas de referência integrados, funcionais e mutuamente amparados, levando à progressiva melhora dos cuidados gerais de saúde para todos e dando prioridade aos que tem mais necessidade.” (ALMA ATA, 2002)

Além disso apontou a possibilidade normativa de ações em conjunto das partes interessadas na busca da completa entrega do bem da vida saúde e sua completa convalescença. O diálogo compreende uma consciência de proteção e valor social impondo para a empresa amparar seu funcionário para em tempo razoável, atingir a decisão de mérito justa e efetiva, com ações colaborativas permitidas pelas IN 45/2010 e 77/2015.

No contraponto, o INSS, diante da negativa de capacidade constante no ASO, deve promover a completa anamnese do trabalhador, respondendo aos questionamentos da empresa, promovendo juntas médicas se necessário além de buscar, no histórico laboral do trabalhador, sua jornada, ritmo de trabalho, produtividade, grau de autonomia e controle do trabalhador sobre o modo operatório e mecanismos de controle de metas, e ainda exames complementares para avaliação completa e segura na busca da entrega da promoção, recuperação e proteção à saúde. Com a aplicação cooperativa entre as partes o Limbo Previdenciário poderá ser combatido, diminuindo a exclusão social, garantindo o acesso pleno à saúde.

## REFERÊNCIAS

ALMA ATA. **Declaração de Alma Ata sobre Cuidados Primários**. URSS, 12 de setembro de 1978. [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao\\_alma\\_ata.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_alma_ata.pdf) Acesso em 09 de agosto de 2022.

BARBOSA, Anelisa Mota Sales. **A construção do direito à saúde no Brasil**. Conteúdo Jurídico, Brasília/DF: 02 de julho de 2012.

Disponível em:

<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/29874/a-construcao-do-direito-a-saude-no-brasil>. Acesso em 09 de setembro de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, DF, 5.10.1988. Fonte: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao). Acesso em 25.01.2020.

BRASIL. Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para proteção promoção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 20, set, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm). Acesso em 09 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de junho de 1991. Lei Orgânica da Assistência Social. **DOU**, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)

BRASIL. Lei n.º 10.876, de 2 de junho de 2004. Carreira de Perícia Médica da Previdência Social. **DOU**, Brasília, DF, 02 de junho de 2004. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.876.htm). Acesso em 09 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei n.º 11.907, de 2 de fevereiro de 2009. Carreiras e Cargos da Administração Pública Federal. **DOU**, Brasília, DF, 02 de fevereiro de 2009. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm). Acesso em 09 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **DOU**, Brasília, DF, 6 de março de 2015. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em 09 de setembro de 2022.

CAMISASSA, M. Q. Segurança e Saúde no Trabalho: NRs 1 a 36 Comentadas e Descomplicadas. 1ª Edição. São Paulo: Editora Método, 2015.

CZERESNIA, Dina. O conceito de saúde e a diferença entre prevenção e promoção. Rio de Janeiro. 2003. Disponível em: [http://143.107.23.244/departamentos/social/saude\\_coletiva/AOconceito.pdf](http://143.107.23.244/departamentos/social/saude_coletiva/AOconceito.pdf)

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008. p. 96 e 113.

**Instrução Normativa**. INSS/PRESS 45 de 06.08.2010 <http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/instrucoes/IN%2045-INSS.pdf>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

**Instrução Normativa** INSS 77 de 22.01.2015. Fonte: [https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/KujrwoTZC2Mb/content/id/32120879/doi-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750](https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/KujrwoTZC2Mb/content/id/32120879/doi-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750). Acesso em 10 de setembro de 2022.

**Instrução Normativa**. INSS/PRESS 78 de 16.07.2002. Fonte:

<https://drh.usp.br/novo/legislacao/dou2002/mpasin782002A.html> Acesso em 10 de setembro de 2022.

**Instrução Normativa.** INSS/PRESS 57 de 10.10.2001. Fonte: 10 DE OUTUBRO DE 2001. FONTE:

<https://sogi8.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJoeXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9AFFIjAvMTM2L1NHX1JlcXVpc2lob19MZWdhbF9UZXBoby8wLzAvRE9DVU1FTlRPIDEucGRmLzAvMCIAFFRHZRLMa9KbyxLmqGcx1W7knzxLDE97s3PpLKr95YlJQ.> Acesso em 10 de setembro de 2022.

JÚNIOR, Aécio Pereira. **Evolução histórica da Previdência Social e os direitos fundamentais.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10 , n. 707, 12 jun. 2005 . Disponível em:<https://jus.com.br/artigos/6881>. Acesso em: 9 set. 2022.

LAPLATINE, François. **Antropologia da Doença.** Martins Fontes. São Paulo.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** [S. l.: s. n., 1948]. Disponível em: [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf). Acesso em: 10 de agosto de 2022.

\_\_\_\_\_. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. In: BRASIL. Decreto no 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2022.

NR. **Norma Regulamentadora n. 7.** Ministério do Trabalho. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978.

OLIVEIRA, Luciano Moreira de. **Conteúdo normativo do direito à saúde. Definição do núcleo essencial segundo a abordagem das capacidades.** RIL Brasília a. 59 n. 234 p. 197-215 abr./jun. 2022. [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/59/234/ril\\_v59\\_n234\\_p197.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/59/234/ril_v59_n234_p197.pdf). Acesso em 09 de setembro de 2022.

OMS. ONU. OMS. Documentos básicos. 48. Ed. 2014. Organización Mundial de la Salud. 2. Constitución y Estatutos. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>. Acesso em 09 de setembro de 2022.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas. Nova Iorque, 1948. <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 23.01.2020.

SEVALHO, Gil. **Uma Abordagem Histórica das Representações Sociais de Saúde e Doença.** Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 9 (3): 349-363, jul/set, 1993.

SEVERO, Silvana Luiz. STURZA, Janaína Machado. **Direito a Saúde e seus Princípios Norteadores: Igualdade, Proporcionalidade e Reserva do Possível.** Revista de Direito Faculdade Dom Alberto, 2016, v.05, n. 01, p. 01-23.