



# VIII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA DO GEDTRAB

GRUPO DE PESQUISA: A TRANSFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA  
SOCIEDADE PÓS MODERNA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO

**80 ANOS DA CLT: INOVAÇÃO, REGULAÇÃO E  
REGULAMENTAÇÃO, DESAFIOS SOCIAIS E  
JURÍDICOS DA MODERNIDADE LIQUIDA**

# ANAIIS

2023

**Jair Aparecido Cardoso (Coord.)**



GEDTRAB  
FDRP/USP



**Jair Aparecido Cardoso (Coord.)**

# **VIII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA DO GEDTRAB**

**GRUPO DE PESQUISA: A TRANSFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA  
SOCIEDADE PÓS MODERNA E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

**80 ANOS DA CLT: INOVAÇÃO, REGULAÇÃO E  
REGULAMENTAÇÃO, DESAFIOS SOCIAIS E  
JURÍDICOS DA MODERNIDADE LIQUIDA**

# **ANAIIS**

**Universidade de São Paulo  
Faculdade de Direito de Ribeirão  
Preto (FDRP)  
Grupo de Pesquisa GEDTRAB  
Programa de Pós-Graduação em  
Direito**



**GEDTRAB  
FDRP/USP**

**Ribeirão Preto  
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)

**2023**

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 (8., 2023, Ribeirão Preto, SP).

Anais... [recurso eletrônico] / VIII Seminário Internacional de Pesquisa do GEDTRAB: A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no direito do trabalho, 09-11 de agosto de 2023, Ribeirão Preto, SP. Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2023.

Tema: 80 anos da CLT: inovação, regulação e regulamentação, desafios sociais e jurídicos da modernidade líquida.

820 p. Inclui referências.

ISBN: 978-65-86465-40-2

1. VII Seminário Internacional. 2. GEDTRAB. 3. Direito do trabalho. 4. Sociedade pós-moderna. 5. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 6. Modernidade líquida. I. Cardoso, Jair Aparecido. II. Título: VIII 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 Meireles 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. Dr. Sergio Torres Teixeira  
Prof. Ms. Andreia Chiquini Bugalho (UNAERP/RP)  
Prof. Ms. Fabrício de Bortoli (Mestre - 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 (Mestre - FDRP/USP)  
Prof. Ms. Natália Marques Abramides Brasil (FDRP/USP)  
Prof. Ms. Ricardo Estevão Soares de Ávila (Mestre - FDRP/USP)  
Prof. Ms. Rodrigo Nicolau (Mestre - FD/USP)  
Prof. Ms. Sandra Helena Favaretto (Doutoranda - FD/USP)

## **Comitê Internacional**

Prof. Dr. Rodrigo Monteiro Pessoa - UFRO - CHILE  
Prof. Dr. Elmer Guillermo Arce Ortiz (PUC-Peru)  
Prof. Dr. Mário Garmendia Arigón. Facultad de Derecho CLAEH- Universidad CLAEH. Uruguai  
Prof. Ms. Sebastian Andres Pizarro Contreras (Chile)  
Prof. Dr. Luis Esteban Delgado Del Rincon - Facultad de Derecho / Universidad de Burgos / Espanha  
Prof. Dr. Álvaro Rodríguez Azcúe. Facultad de Derecho CLAEH- Universidad CLAEH. Uruguai

<b>GT 1 - DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL</b> .....	9
<b>A ENCÍCLICA RERUM NOVARUM E A SUA INFLUÊNCIA IDEOLÓGICA NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO</b> .....	9
José Wilton de Melo Maciel; Jair Aparecido Cardoso	
<b>A QUESTÃO SOCIAL E O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO:</b> uma análise da influência da <i>Rerum Novarum</i> na formação da legislação trabalhista.....	19
João Vinícius de Souza Ferreira; Jair Aparecido Cardoso	
<b>DIREITOS HUMANOS SOCIOTRABALHISTAS, GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONTRATOS INTELIGENTES:</b> por uma rearticulação regulatória.....	39
Leonardo Bortolozzo Rossi; Maria Yumi Buzinelli Inaba	
<b>ENTRE O BRASIL FORMAL E O REAL:</b> uma análise dos princípios trabalhistas e as audiências de conciliação na Justiça do Trabalho.....	57
Karolynne Gorito de Oliveira; Marcella do Amparo Monteiro; Tereza Fernanda Martuscello Papa	
<b>O TABELAMENTO DOS DANOS MORAIS NO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	73
Gabriel Soares Malta Victal; Andréia Chiquini Bugalho	
<b>RELAÇÕES DE EMPREGO:</b> uso de mão de obra de apenados.....	89
Emerson Dionisio da Silva Martelli; Sérgio Ricardo Vieira	
<b>TRANSIÇÃO ENERGÉTICA BRASILEIRA:</b> um passo para o rompimento com a herança colonial .....	102
Natália Del Caro Frigini; Cláudio Iannotti Da Rocha	
<b>A IMPORTÂNCIA DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS PARA A DIGNIDADE E A SAÚDE DO TRABALHADOR</b> .....	115
Vitório da Guia Germano dos Santos; Jair Aparecido Cardoso	
<b>A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-REFEIÇÃO:</b> análise jurisprudencial da 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais .....	131
Pedro de Oliveira Nascimento Falleiros; Vitor Abrahão Castro Alves; Jair Aparecido Cardoso	



<b>A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O BEM-ESTAR DO TRABALHADOR.....</b>	<b>146</b>
Lívia Antoniali do Carmo; Jair Aparecido Cardoso	
<b>ASPECTOS DO INSTITUTO DAS HORAS IN ITINERE PÓS- REFORMA TRABALHISTA..</b>	<b>160</b>
Letícia de Freitas; Daniela Helena Suncini Petroni; Jair Aparecido Cardoso	
<b>NORMALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....</b>	<b>173</b>
Yasmin Fernandes Araujo Lins; Jair Aparecido Cardoso	
<b>TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: legislação e perspectiva .....</b>	<b>186</b>
Maíra Janis de Sousa; Rodrigo Borges Nicolau	
<b>A OBRA “CAFÉ”, DE CÂNDIDO PORTINARI E A PERSISTÊNCIA DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO SÉCULO XXI EM CAFEZAIS BRASILEIROS.....</b>	<b>198</b>
Luani Maria da Silveira; Vitória Soares de Oliveira; Marina Calanca Servo	
<b>DESAFIOS DO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NA ZONA RURAL DO BRASIL .....</b>	<b>216</b>
Lucas Caixeta Fonseca	
<b>IMIGRANTES EM CONDIÇÕES ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO: análise das estatísticas e dos mecanismos de fiscalização.....</b>	<b>237</b>
Sayuri Hoshino Pelegrini; Marina Calanca Servo	
<b>TRABALHADOR MIGRANTE: entre normas e precarização .....</b>	<b>256</b>
Joelma Boaventura da Silva	
<b>GT 2 - DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>274</b>
<b>A PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: uma análise do tema 1046 do STF .....</b>	<b>274</b>
Lavínia Dumer Knikkink; Mariana Rosa Smarçaro; Cláudio Iannotti da Rocha	
<b>A TUTELA COLETIVA COMO MECANISMO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS DO INSS NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>290</b>
Mariana Rocha Moreira; Letícia Isabór da Silva; Sérgio Ricardo Vieira	
<b>DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>303</b>
Márcio Bulgarelli Guedes	

**LIBERDADE SINDICAL PLENA COMO REVIGORAÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO:**

estudo histórico-dialético do sindicalismo no Brasil, seu estágio de enfraquecimento pós-reforma trabalhista e a análise da adoção da pluralidade sindical como forma de sua revitalização ..... 324

Victor Emmanuel Espíndola Lemos; Raul Vitor Coelho Freitas; Jaqueline Alves da Silva  
Demétrio

**NORMA COLETIVA DO TRABALHO:** uma análise da arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 323/DF ..... 338

Lília de Sousa Nogueira Andrade; Francisca Cecília de Carvalho Moura Fé

**SINDICATOS E CLASSE TRABALHADORA:** *desafios sindicais e direitos coletivos do trabalho após a reforma trabalhista* ..... 354

Cristiane Anhezini da Silva; Antonio Luis de Oliveira; Ricardo Miguel Sobral

**GT 3 - DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO** ..... 375

**JURIMETRIA E MANIPULAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA:** contornos teóricos do assédio processual a partir da análise do Recurso Especial n. 1.817.845 ..... 375

Cláudio Iannotti da Rocha; Geiziele Gomes Noronha Sales

**O AUXÍLIO DE REDES SOCIAIS E APLICATIVOS NA EFETIVAÇÃO DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS** ..... 393

Camilla Beatriz Calai; Julia Camila Alves Silva; Raíssa Stegemann Rocha Creado

**O PROCESSO ESTRUTURAL E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL SEGURO E SAUDÁVEL:** reflexões a partir dos desastres ambientais de Mariana e Brumadinho ..... 408

Cláudio Iannotti da Rocha; Natália Pedroni Fonseca

**OS DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO ESTRUTURAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA** ..... 421

Cláudio Iannotti da Rocha; João Victor Loss de Souza; Mateus Garcia Bridi

**POR QUE A ÚLTIMA PALAVRA NA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL IMPORTA:** uma análise da correção monetária sobre os créditos trabalhistas no Brasil ..... 437

Lucas Nascimento Minchillo; Luciano Andrade Pinheiro; Viviane Aparecida da Rocha

**PROCESSO ESTRUTURAL:** solução para o problema do assédio moral no ambiente do trabalho? ..... 450

**USO DE PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA 4.0** ..... 471

Loianny Silva Kirmes; Geovany Cardoso Jeveaux

**GT 4 - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR** ..... 487

**A ERRADICAÇÃO DA CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO DOS TRABALHADORES BOLIVIANOS NAS OFICINAS DE COSTURA EM SÃO PAULO: Objetivo de Desenvolvimento Sustentável N° 8 (Meta 8.7) da Organização das Nações Unidas** ..... 487

Francisco Edielson Porffrio

**A SAÚDE MENTAL E OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE METAVERSO: as sequelas do mundo “físico + virtual”** ..... 501

Quezia Rodrigues Silva de Paula; Cláudio Iannotti da Rocha

**CRITÉRIOS PARA DETERMINAÇÃO DE DOENÇAS GRAVES E ESTIGMATIZANTES: um estudo a partir da súmula n° 443 do TST** ..... 517

Anália Lourensato Damasceno; Jair Aparecido Cardoso

**IMPACTOS TRABALHISTAS NA REABILITAÇÃO FUNCIONAL INTERNA REALIZADA PELOS EMPREGADORES NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO** ..... 543

Barbara Delgado Vicente Silva; Rodolfo Ignacio Aliceda

**O DIREITO À REDUÇÃO DE RISCOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS TELETRABALHADORES NO BRASIL** ..... 560

Gabriella Francynni Rodrigues Silva; João Batista Martins César

**RISCOS OCUPACIONAIS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE PÓS PANDEMIA DA COVID-19** ..... 575

Juliana Helena Carlucci; Maria Eduarda Constancio Amaro; Tays Horrana Almeida Santos

**TRABALHO DECENTE E DIREITO AMBIENTAL: construindo uma economia verde inclusiva** ..... 587

Bruna Giovanna Amaral Cavalcante; Andreia Bugalho

**GT 6 - DIREITO DOS TRABALHOS: NOVOS TRABALHOS E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS** ..... 602





**A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS DESAFIOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI:** uma análise do direito brasileiro frente ao desenvolvimento da CLT ..... 602

Luana Lima Estevanatto

**A INALTERABILIDADE DA LONGA JORNADA DE TRABALHO MESMO COM O ADVENTO DA TECNOLOGIA:** *uma análise sobre causas e consequências*..... 617

Joana Silva de Sousa; Suzane Mickelly Coelho da Silva; Jaqueline Alves da Silva Demetrio

**O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO PREDOMÍNIO DA TÉCNICA:** conceituação, desafios e desdobramentos..... 632

Isabella Neves; Jair Aparecido Cardoso

**O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DA POPULAÇÃO ENVELHESCENTE**..... 647

Denrhiellen Christ Ribeiro Soares; Fabiana de Paula Lima Isaac Mattaraia, Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro

**OS DESAFIOS FUTUROS DA CRISE CLIMÁTICA MUNDIAL E AS MIGRAÇÕES FORÇADAS NOS SISTEMAS EUROPEU E AMERICANO:** o impacto migratório no direito material e processual do trabalho ..... 662

Luísa Avellar Campos; Cláudio Iannotti da Rocha

**OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR EM FACE À AUTOMAÇÃO** ..... 682

Elyne Portaluppi

**UMA ANÁLISE DAS MOTIVAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NA LEI Nº13.467/2017** ..... 696

Leonardo Rabello Rodrigues de Oliveira

**GT 8 - FORMAS ALTERNATIVAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS** ... 711

**A ARBITRAGEM COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE CONFLITO EM ÂMBITO TRABALHISTA:** *os desafios e a eficácia da aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas* ..... 711

Marcelo Braghini; Maria Eduarda Constancio Amaro; Tays Horrana Almeida Santos



**A MULHER NOS CARGOS DE PODER:** o direito do trabalho verde como instrumento regenerador do tecido social ..... 728

Izabella Lima Sampaio; Maria Júlia Ferreira Mansur; Cláudio Iannotti da Rocha

**CONFLITOS TRABALHISTAS E JUSTIÇA RESTAURATIVA:** possibilidades de aplicação e benefícios..... 747

Marco Antônio César Villatore; Rafael Henrique Mendes dos Reis

**DIREITO DA PRODUÇÃO VERDE:** a intersecção das áreas do direito que englobam as cadeias produtivas para a estruturação da justiça climática ..... 763

Ana Luísa Acurcio Santos Eisenlohr, Cláudio Iannotti da Rocha

**O ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA** ..... 783

Marcelo Braghini; Mattheus Domingues Marcolino

**O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO ESCOLAR E A (DES)CARACTERIZAÇÃO DO TIPO PENAL DA RELAÇÃO LABORAL:** análise da decisão proferida no RESP 1.759.135-SP ..... 798

Isabela Leal Reis Silva; Raphael Felipe Garcia; Marina Calanca Servo

## A ENCÍCLICA RERUM NOVARUM E A SUA INFLUÊNCIA IDEOLÓGICA NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

*THE ENCYCLIC RERUM NOVARUM AND ITS IDEOLOGICAL INFLUENCE IN BRAZILIAN LABOR LAW*

José Wilton de Melo Maciel<sup>1</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>2</sup>

### RESUMO

O direito trabalhista brasileiro, assim como qualquer outro ramo do ordenamento jurídico, foi arquitetado a partir de princípios denominados fontes jurídicas. Estas fontes, sobretudo no âmbito do direito do trabalho, distinguem-se entre fontes materiais e fontes formais. Ao passo que as fontes materiais estão diretamente relacionadas com os fatores históricos, econômicos e políticos, as fontes formais, por seu turno, estão relacionadas com o caráter legal, como, por exemplo, as leis e as convenções. Assim sendo, considerando que o Brasil é um país fortemente influenciado pela igreja católica no que toca às questões políticas-estruturais, o presente trabalho tem como principal objetivo analisar a influência da encíclica *Rerum Novarum* na formação do direito do trabalho brasileiro.

**Palavras-chave:** Rerum Novarum. Direito do Trabalho. Influência. Brasil. Encíclica.

### ABSTRACT

Brazilian labor law, like any other branch of the legal system, was designed based on principles called legal sources. These sources, especially within the scope of labor law, are distinguished between material sources and formal sources. While the material sources are directly related to historical, economic and political factors, the formal sources, in turn, are related to the legal character, such as, for example, laws and conventions. Therefore, considering that Brazil is a country strongly influenced by the Catholic Church in terms of political-structural issues, the present work has as its main objective to analyze the influence of the encyclical *Rerum Novarum* in the formation of Brazilian labor law.

**Keywords:** Rerum Novarum. Labor law. Influence. Brazil. Encyclical.

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). E-mail: [wiltonmaciel@usp.br](mailto:wiltonmaciel@usp.br). N° USP: 13902466

<sup>2</sup> Professor de Graduação e Pós-Graduação da FDRP-USP. Bacharel e Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba-UNIMEP e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. Autor de livros e artigos da área. E-mail: [jaircardoso@usp.br](mailto:jaircardoso@usp.br)

## INTRODUÇÃO

Ainda que a doutrina brasileira tenha dado pouca atenção, a Encíclica *Rerum Novarum*, escrita pelo Papa Leão XIII no ano de 1891, influenciou e muito a formação do direito do trabalho brasileiro, de modo que é considerada por juristas como sendo uma fonte material dos direitos trabalhistas do Brasil. Na aludida Carta, o Sumo Pontífice tratou de diversas questões que, à época, agitava a sociedade europeia em decorrência da ascensão da Revolução Industrial e da teoria socialista elaborada por Karl Marx em 1840.

Se, por um lado, a Primeira Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra - em um primeiro momento - provocou a precarização da mão de obra, uma vez que os trabalhadores não detinham direitos trabalhistas, tais como salário justo e carga horária definida em lei, a teoria socialista, por outro lado, afirmava - grosso modo - que o único caminho para o fim do trabalho precário e da miséria era a revolução proletária por meio da luta de classes.

Com efeito, nasce, pois, uma situação conflitante, em que os interesses do patrão são incompatíveis com os interesses dos operários: ao passo que o patrão defendeu a propriedade privada, o operário, no que lhe diz respeito, defendeu a revolução e a luta de classes, conforme teorizado pelo sociólogo Marx. Diante disso, com o intuito de mediar e compatibilizar os interesses conflitantes entre a classe operária e o patrão é que emerge a Encíclica *Rerum Novarum*, dando ênfase à condição miserável e degradante em que vivia os operários vítimas da embrionária industrialização europeia.

Apesar de o Pontífice ter tratado de diversos tópicos na Carta, a dignidade do trabalho, a proteção dos operários e o quantitativo do salário dos operários são os temas do documento que mais têm relevância para o presente estudo, pois foram tais ideias que, no meu modo de entender, mais influenciaram o desenvolvimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada no Brasil em 1943, estabelecendo princípios como a proteção do trabalho, a regulamentação entre empregados e empregadores, a jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, descanso semanal, bem como outros direitos de natureza trabalhista.

### **1 PRINCÍPIOS DA RERUM NOVARUM COMO FONTE MATERIAL DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

O vocábulo princípio é multifacetário, pois desencadeia uma gama de conceitos e definições. Com relação aos princípios relativos à *Rerum Novarum*, destacam-se: i) o princípio da dignidade da pessoa humana, visto que a Encíclica destaca que os trabalhadores

têm direitos a condições dignas de trabalho, respeito à sua integridade física e moral, e justa remuneração; ii) o princípio da justiça social, posto que a Carta defende a necessidade de promover a justiça social, buscando um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores; iii) o princípio da subsidiariedade, que estabelece que as decisões no âmbito das relações de trabalho devem ser tomadas no nível mais próximo possível daqueles que são afetados por elas. É nesse sentido, pois, que a *Rerum Novarum* defende a importância da ativa participação dos trabalhadores, por meio de sindicatos e associações, buscando, com efeito, melhores condições de trabalho; d) o princípio da solidariedade, dado que a encíclica ressalta a importância da solidariedade entre os membros da sociedade, enfatizando a responsabilidade de cada pessoa, tanto dos trabalhadores como dos empregadores, de trabalhar juntos para promover o bem comum e combater a injustiça social e; e) o princípio da propriedade privada, já que a *Rerum Novarum* reconhece o direito legítimo à propriedade privada, ressaltando, contudo, a responsabilidade social dos proprietários. Ela defende, por exemplo, que a propriedade deve ser exercida de maneira justa e equitativa, visando ao bem-estar não apenas do proprietário, mas também dos trabalhadores e da sociedade em geral.

No que tange à dignidade humana no contexto das relações de trabalho, sublinhou Leão XIII que:

Quanto aos deserdados da fortuna, aprendam da Igreja que, segundo o juízo do próprio Deus, a pobreza não é um opróbrio e que não se deve corar por ter de ganhar o pão com o suor do seu rosto. É o que Jesus Cristo Nosso Senhor confirmou com o Seu exemplo. Ele, que «embora sendo rico, se tornou pobre» para a salvação dos homens; que, Filho de Deus e Deus Ele mesmo, quis passar aos olhos do mundo por filho dum artesão; que chegou até a consumir uma grande parte da Sua vida em trabalho mercenário: «Não é Ele o carpinteiro, o Filho de Maria?». Quem tiver na sua frente o modelo divino, compreenderá mais facilmente o que nós vamos dizer: que a verdadeira dignidade do homem e a sua excelência reside nos seus costumes, isto é, na sua virtude; que a virtude é o património comum dos mortais, ao alcance de todos, dos pequenos e dos grandes, dos pobres e dos ricos; só a virtude e os méritos, seja qual for a pessoa em quem se encontrem, obterão a recompensa da eterna felicidade. Mais ainda: é para as classes desafortunadas que o coração de Deus parece inclinar-se mais (Leão XIII, Papa. Carta Encíclica “*Rerum Novarum*”, 1891).

Embora o termo “dignidade do trabalho” não tenha sido utilizado explicitamente no documento original, vislumbra-se que o Papa reconhece a importância do trabalho e defende, a partir do ponto de vista cristão, os direitos e a dignidade dos trabalhadores conforme se observa acima. Por outro ângulo, a proteção do trabalho dos operários também foi objeto de preocupação de Leão XIII, ao mencionar que:



No que diz respeito aos bens naturais e exteriores, primeiro que tudo é um dever da autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores, que abusam, sem nenhuma descrição, tanto das pessoas como das coisas. Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. 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. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de facto insuportável ou somente se vence com dificuldade (Leão XIII, Papa. Carta Encíclica “*Rerum Novarum*”, 1891).

Observa-se, isto posto, que o Papa utilizou de termos como, por exemplo, “quantidade de repouso”, “qualidade de trabalho” e “saúde dos operários” com a intenção de demonstrar que os trabalhadores precisavam de uma proteção. Nesse sentido, constata-se que a *Rerum Novarum* abordou a proteção dos trabalhadores como uma questão central, reconhecendo, portanto, os desafios e as injustiças enfrentadas pelos trabalhadores na época em que foi divulgada, de tal modo que a alternativa para mitigar os efeitos danosos da precarização do trabalho foram medidas de proteção social.

No direito trabalhista brasileiro, por sua vez, figuram como princípios os seguintes preceitos: a) princípio da proteção, estabelecendo que as normas devem ser interpretadas e aplicadas de forma a proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho, que geralmente é o empregado; b) princípio da irrenunciabilidade de direitos, que consiste na ideia de que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou seja, não podem ser abdicados pelo empregado, mesmo que haja acordo entre contratante e contratado e; c) princípio da igualdade, estabelecendo que, em caso de conflitos entre normas trabalhistas, deve-se aplicar aquela que é mais favorável ao trabalhador.

Em que pese o lapso temporal da divulgação da Carta (1891) até a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (1943), é notória a influência da *Rerum Novarum* no processo legiferante da lei trabalhista pátria, sobretudo pelo fato de que tanto a Encíclica quanto a CLT consideram que a proteção do trabalhador é algo fundamental. Além disso, importante mencionar que os princípios se justificaram na era moderna em função da própria insuficiência das normas jurídicas, seja como meio de preencher lacunas, seja como meio interpretativo da própria norma jurídica (DINIZ, 1997).

No tocante ao “quantitativo do salário”, dissertou o Pontífice que:

Passemos agora a outro ponto da questão e de não menor importância, que, para evitar os extremos, demanda uma definição precisa. Referimo-nos à fixação do salário. Uma vez livremente aceite o salário por uma e outra parte, assim se raciocina, o patrão cumpre todos os seus compromissos desde que o pague e não é obrigado a mais nada. Em tal hipótese, a justiça só seria lesada, se ele se recusasse a saldar a dívida ou o operário a concluir todo o seu trabalho, e a satisfazer as suas condições; e neste último caso, com exclusão de qualquer outro, é que o poder público teria que intervir para fazer valer o direito de qual quer deles.

Semelhante raciocínio não encontrará um juiz equitativo que consinta em o abraçar sem reserva, pois não abrange todos os lados da questão e omite um deveras importante. Trabalhar é exercer a actividade com o fim de procurar o que requerem as diversas necessidades do homem, mas principalmente a sustentação da própria vida. «Comerás o teu pão com o suor do teu rosto». Eis a razão por que o trabalho recebeu da natureza como que um duplo cunho: é pessoal, porque a força *activa* é inerente à pessoa, e porque a propriedade daquele que a exerce e a recebeu para sua utilidade; e é necessário, porque o homem precisa da sua existência, e porque a deve conservar para obedecer às ordens incontestáveis da natureza. Ora, se não se encarar o trabalho senão pelo seu lado pessoal, não há dúvida de que o operário pode a seu bel-prazer restringir a taxa do salário. A mesma vontade que dá o trabalho pode contentar-se com uma pequena remuneração ou mesmo não exigir nenhuma. Mas já é outra coisa, se ao carácter de personalidade se juntar o de necessidade, que o pensamento pode abstrair, mas que na realidade não se pode separar. Efectivamente, conservar a existência é um dever imposto a todos os homens e ao qual se não podem subtrair sem crime. Deste dever nasce necessariamente o direito de procurar as coisas necessárias à subsistência, e que o pobre as não procure senão mediante o salário do seu trabalho (Leão XIII, Papa. Carta Encíclica “Rerum Novarum”, 1891).

Na passagem acima, o Santo Padre enfatiza a importância de garantir aos empregados uma remuneração suficiente para atender às suas necessidades básicas. Além disso, ele critica a exploração exacerbada dos trabalhadores e defende que o salário seja capaz de proporcionar um padrão de vida adequado não somente para os trabalhadores, mas também para as suas respectivas famílias.

Outrossim, a Encíclica também destaca a necessidade de justiça nas relações de trabalho e a importância de evitar a desigualdade excessiva entre os trabalhadores e os empregadores, buscando assegurar uma distribuição mais justa dos recursos e a proteção dos direitos salariais dos trabalhadores. A partir daí, as discussões e as regulamentações sobre salários e condições de trabalho evoluíram no mundo, sendo tratadas em legislações trabalhistas e em convenções coletivas em diferentes países ao redor do mundo, inclusive no Brasil - embora tardiamente.

## **2 A DIGNIDADE HUMANA COMO ELEMENTO CENTRAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: DA RERUM NOVARUM ÀS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS**

## 2.1 Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana é, entre outras palavras, uma qualidade intrínseca, inseparável de todo e qualquer ser humano. Conceção de que em razão, tão somente, de sua condição humana e independentemente de qualquer outra particularidade, o ser humano é titular de direitos que devem ser respeitados pelo Estado e por seus semelhantes. É, pois, um predicado tido como inerente a todos os seres humanos e configura-se como um valor próprio que o identifica (SARLET, 2001).

Jorge Miranda sublinha que as projeções do princípio da dignidade humana compreendem os seguintes pontos:

- a) A dignidade da pessoa humana reporta-se a todas e cada uma das pessoas e é a dignidade da pessoa individual e concreta;
- b) A dignidade da pessoa humana refere-se à pessoa desde a concepção, e não só desde o nascimento;
- c) A dignidade é da pessoa enquanto homem ou mulher;
- d) Cada pessoa vive em relação comunitária, o que implica o reconhecimento por cada pessoa da igual dignidade das demais pessoas;
- e) Cada pessoa vive em relação comunitária, mas a dignidade que possui é dela mesma, e não da situação em si;
- f) A dignidade determina respeito pela liberdade da pessoa, mas não pressupõe capacidade (psicologia) de autodeterminação;
- g) A dignidade da pessoa permanece independentemente dos seus comportamentos sociais;
- h) A dignidade da pessoa exige condições adequadas da vida material;
- i) O primado da pessoa é o do ser, não o do ter; a liberdade prevalece sobre a propriedade;
- j) Só a dignidade justifica a procura da qualidade de vida;
- k) A dignidade de cada pessoa é um *præius* em relação à vontade popular.

Como pontuado anteriormente, um dos elementos centrais da *Rerum Novarum* era a busca pela proteção dos trabalhadores, de modo a combater a precária situação em que eram submetidos. Nesse sentido, entende-se, pois, que proteger os trabalhadores da nascente industrialização europeia era tratá-los com dignidade, pensamento este que se reproduz até os dias de hoje, em todos os países que adotaram uma legislação trabalhista, mediando os interesses resultantes dos conflitos entre empregados *versus* empregadores.

Para Sarlet:

Num primeiro momento, a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, inc. III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de

eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética [...] em valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar neste contexto, que, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa.

O atributo da dignidade humana, sem dúvidas, foi levado em consideração pelo legislador das leis trabalhistas, sendo compreendida como uma qualidade inerente ao ser humano. Posteriormente, a Constituição Cidadã (1988) assenta, em seu artigo 6º, o fundamento de que o trabalho é um direito social. Diante dessa perspectiva, sendo o trabalho um direito amparado pelo princípio da dignidade humana, tal direito - consequentemente - proporciona ao indivíduo cidadania e socialização, elementos estes que compõem a personalidade jurídica de toda e qualquer pessoa.

Argumenta Marques que:

[...] a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como ocorreu no caso do Estado de Bem-Estar Social, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social. Com isso o capital deixa de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar para o aspecto, quem sabe subjetivo, da força produtiva humana. [...] A livre iniciativa, bem compreendida, além de reunir os alicerces e fundamentos da ordem econômica, também deita raízes nos direitos fundamentais. É daí que surge a observação de que as leis restritivas da livre iniciativa, vale dizer, aquelas que asseguram o acesso de todos ao livre exercício de profissão ou ofício, devem observar o conteúdo essencial dos direitos fundamentais, funcionando como uma espécie de limite negativo ao legislador, fazendo valer o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da Carta de 1988 [...].

O princípio da dignidade humana, sobretudo no âmbito do direito trabalhista, emerge como uma forma de proteção humanística do trabalhador, no intuito de preservar sua dignidade contra a exploração da atividade, tal como ocorria na Primeira Revolução Industrial.

Discorre Espada, por seu turno, que:

[...] 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. [...] Independentemente de qualquer política pública, há

necessidade de tutelar e, mais do que isto, dar efetividade ao direito de dignidade do trabalhador por meio da teoria dos princípios, como iniciativa do Poder Judiciário e dos juristas em geral. Com este objetivo, a postura crítica do intérprete e a utilização do princípio da proporcionalidade, com suas três parciais (adequação, necessidade, ponderação), são de suma importância.

Em resumo, a dignidade humana tem sido reconhecida como um elemento central nas relações de emprego desde a encíclica *Rerum Novarum* até as leis trabalhistas brasileiras atuais. Esse reconhecimento se traduz em normas que buscam garantir salários justos, condições de trabalho decentes, proteção contra abusos e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **3 O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO NA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ DE 1988**

#### **3.1 Direito trabalhista e a Constituição Federal do Brasil**

O texto constitucional brasileiro, no seu artigo 1º, IV, dispõe como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e, no artigo 170, caput, afirma que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, trazendo ainda no artigo 193 que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Nos três casos, tanto na definição do Brasil como ente político constitucionalmente organizado, fundado no trabalho, bem como na afirmação de uma ordem econômica assentada na valorização do trabalho humano, e ainda na afirmação de uma ordem social baseada no primado do trabalho, revela-se a unidade do trabalho como “princípio político constitucionalmente conformador” (CANOTILHO, 2000).

Dessa maneira, a construção do Estado Democrático brasileiro expressa-se realizada sobre o trabalho, como meio de produção e como valor humano, dotado de força dignificante. Ocorre, entretanto, que o valor trabalho, na sociedade do capital, é subordinado a elementos exteriores de cunho econômico que acabam por impedir a sua facticidade plena na sociedade, sendo este um aspecto negativo no que toca às relações trabalhistas.

O trabalho, como valor e como direito, acaba por exaurir-se nos empecilhos socioeconômicos que impedem a realização da dignidade. Em que pese o fato de que o direito trabalhista tenha evoluído em gênero, número e grau desde a publicação da *Rerum Novarum*, identifica-se que o capital ainda se mostra como um empecilho à efetivação plena dos princípios deste ramo do Direito.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Guardadas as devidas proporções no que se refere ao espaço e tempo, infere-se que a Encíclica *Rerum Novarum* em muito contribuiu ideologicamente no processo legiferante da lei trabalhista brasileira, denominada Consolidação das Leis do Trabalho. Constatou-se, ao longo do trabalho, que os princípios do documento papal coincidem profundamente com os princípios da CLT, bem como com os princípios Constituição Cidadã no que toca às relações de emprego.

No mais, acentua-se que os trabalhadores - em ambos os documentos - são identificados como sujeitos vulneráveis na relação de emprego e, portanto, o equilíbrio é medida que se faz necessária. Do contrário, o operário seria identificado como uma espécie de *coisa*, desprovido de dignidade e proteção social no âmbito trabalhista, assim como ocorreu em tempos pretéritos.

Importante mencionar, por derradeiro, que a *Rerum Novarum* não tinha como finalidade legislar sobre os conflitos que assolavam os operários da aludida Revolução Industrial, uma vez que tal função não é de competência da Igreja Católica. Ocorre que a influência do catolicismo era tão significativa à época, que o Papa Leão XIII, ao constatar a ascensão da contenda entre os operários e o empresário, propôs uma solução para mitigar os efeitos danosos do conflito, propondo, dentre outras questões, que os trabalhadores fossem juridicamente protegidos. Tal feito, portanto, forneceu um ambiente favorável para a discussão a respeito da proteção dos operários, repercutindo nos mais variados continentes, de modo que inspirou e influenciou a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil.

## REFERÊNCIAS

CANOTILHO, J. J. G. O Direito Constitucional na Encruzilhada do Milênio. De uma disciplina dirigente a uma disciplina dirigida. In: **Constitución y Constitucionalismo Hoy**. Caracas: Fundación Manuel García-Pelayo, 2000, p. 217-225.

DINIZ, Maria Helena. **As lacunas do Direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

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.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MIRANDA, Jorge. **A dignidade da pessoa humana e a unidade valorativa do Sistema de Direitos Fundamentais**. Disponível em:

[https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2550135/Jorge\\_Miranda.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2550135/Jorge_Miranda.pdf). Acesso em: 30 jun. 2023.

Papa Leão XIII. *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: 29 jun. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

# A QUESTÃO SOCIAL E O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO: uma análise da influência da *Rerum Novarum* na formação da legislação trabalhista

*THE SOCIAL ISSUE AND THE EMERGENCE OF LABOR LAW: an analysis of the influence of Rerum Novarum on the formation of labor legislation*

João Vinícius de Souza Ferreira<sup>3</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>4</sup>

## RESUMO

Este artigo analisa a influência da encíclica *Rerum Novarum* na legislação trabalhista, considerando a questão social e o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho. Destaca-se as condições precárias de trabalho durante a Revolução Industrial, o empobrecimento dos trabalhadores e a exploração de mulheres e crianças. Examina-se o surgimento da compreensão da questão social e a intervenção estatal na correção das desigualdades. Aborda-se o papel da Igreja Católica e da encíclica *Rerum Novarum*, que estabelece princípios para a intervenção estatal nas relações de trabalho, reconhecendo a necessidade de agir em benefício dos trabalhadores. Dessa forma, a legislação trabalhista se fortalece, garantindo direitos coletivos e o bem comum.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. *Rerum Novarum*. Questão social. Legislação trabalhista brasileira.

## ABSTRACT

This article analyzes the influence of the encyclical *Rerum Novarum* on labor legislation, considering the social issue and the historical development of Labor Law. It highlights the precarious working conditions during the Industrial Revolution, the impoverishment of workers, and the exploitation of women and children. The emergence of the understanding of the social issue and state intervention to address social inequalities are examined. The role of the Catholic Church and the encyclical *Rerum Novarum* is discussed, which establishes principles for state intervention in labor relations and recognizes the need to act in favor of workers. As a result, labor legislation strengthens, ensuring collective rights and the common good.

**Keywords:** Labor Law. *Rerum Novarum*. Social issue. Brazilian labor legislation.

---

<sup>3</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: ferreiraajoavinicius@usp.br

<sup>4</sup> Professor de Graduação e Pós-Graduação da FDRP-USP. Bacharel e Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba-UNIMEP e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP. Experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. E-mail: jaircardoso@usp.br

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito enquanto ciência social aplicada possui um aspecto histórico essencial que não pode ser negligenciado. Através da perspectiva histórica, é possível obter uma compreensão mais profunda dos fenômenos modernos, incluindo as correntes políticas e econômicas que os influenciaram, bem como as origens e as transformações sofridas pelos institutos jurídicos ao longo do tempo.

No caso do Direito do Trabalho, é de conhecimento geral que sua evolução ao longo da história foi influenciada por diversas correntes de pensamento. Sob os efeitos da Revolução Industrial, tem-se fortemente o impacto da teoria socialista desenvolvida por Karl Marx, no século XIX, que diagnostica a flagrante desigualdade econômica presente na sociedade.

De igual modo, já sob o arrimo dos estudos e reflexões sobre a chamada questão social, a *Rerum Novarum*, partindo da mesma premissa, buscou orientar operários e patrões, bem como o próprio Estado, a respeitarem-se mutuamente, dando diretrizes práticas e principiológicas a serem seguidas por esses atores sociais. A encíclica exerceu uma influência significativa na legislação trabalhista brasileira, moldando os princípios que regem as normas e as relações laborais.

É importante ressaltar a relevância da Igreja para o período, uma vez que a precariedade dos meios de comunicação a tornava importante vetor de difusão dessa mensagem de ordenação das relações sociais.

Para compreender mais profundamente a relação entre a *Rerum Novarum* e o Direito do Trabalho, em especial aos princípios que regem a legislação trabalhista brasileira, é preciso voltar às origens desse ramo do Direito. Em particular, é imprescindível analisar aspectos históricos internos e externos, focando na evolução das normas trabalhistas e nas políticas adotadas no período que se segue à Revolução Industrial.

Dessa forma, o presente artigo busca compreender, por meio da pesquisa bibliográfica, a evolução histórica do Direito do Trabalho, explorando a questão social e a influência exercida pela encíclica *Rerum Novarum* nos princípios que regem a legislação trabalhista brasileira.

## 2. A QUESTÃO SOCIAL E O POSICIONAMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO, UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

### 2.1. Efeitos do capitalismo individualista na sociedade

Em que pese não ser objeto deste trabalho, faz-se necessário traçar um breve panorama da história geral, que circunda o surgimento do Direito do Trabalho, para compreender da melhor forma as influências da *Rerum Novarum* sobre a legislação trabalhista e o contexto político e socioeconômico no qual é publicada.

O Direito emerge do diálogo entre os eventos que ocorrem na vida social e os valores que conferem significado a esses eventos. É desse diálogo que surgem as estruturas normativas resultantes desse conflito (REALE, 2002, p. 61). O Direito do Trabalho não é exceção a essa dinâmica: sua origem está estritamente ligada aos acontecimentos da realidade e à valoração dos fatos sociais, que se tornam referência para a elaboração normativa. Desse modo, o Direito do Trabalho surge a partir de uma necessidade social.

Até o século XIX, não havia a formulação da questão social (NASCIMENTO, 2014, p. 33). Seu desenvolvimento se deu a partir de um conjunto de fatores, em especial, o da percepção da situação de miséria que a população se encontrava naquele momento - efeitos do capitalismo individualista que se evidenciaram com a Revolução Industrial - e da sensibilização e preocupação das classes dirigentes (PINHEIRO, 2006, p. 286).

Durante esse período, é possível encontrar numerosos relatos que evidenciam as precárias condições de trabalho e de vida. Conforme destacado por Nascimento (2014, p. 33), os efeitos da Revolução Industrial foram profundamente sentidos. Um aspecto relevante é o empobrecimento dos trabalhadores, mesmo com o aumento do número de empregados devido às novas formas de produção. No entanto, seus salários eram baixos devido à produção em série, que reduzia o valor do custo de produção. Isso contrastava com a produção artesanal, na qual as peças tinham um custo mais elevado (SUSSEKIND, 1996, p. 32-33).

Diante dessa situação, o trabalho de mulheres e crianças, que passaram a compor a força produtiva do capitalismo individualista, tornou-se frequente. Nesse sentido, é comum encontrar relatos de intensas rotinas de trabalho diário impostas a esses indivíduos, chegando ao extremo de crianças trabalharem 15 horas por dia (MARX, 2018, p.86). Desse modo, nota-se um rasgo no tecido social, resultando no empobrecimento moral da sociedade em detrimento de um crescimento econômico irracional.



A partir da percepção desses acontecimentos, tem-se um grande mal-estar civilizacional, que busca entender essa perturbação social que saltava aos olhos. Várias foram as tentativas de compreender as causas dessa situação social e delimitá-la. Conforme Guiraldelli (2014, p. 101), citando Santos (2012), buscava-se entender o conjunto de fatos sociais resultantes dos conflitos entre classes antagônicas, que estavam se desenrolando naquele determinado período e que evidenciavam as contradições e desigualdades do capitalismo individualista.

Nascimento (2014, p. 33) expõe as tentativas de compreender a questão social, citando Utz (1964) e Messner (1967). Segundo Utz (1964), a questão social seria delimitada pela noção de perturbação social, que causava prejuízos a grupos sociais. Essa perturbação não seria passageira nem individual, mas sim coletiva e duradoura. Utz define a questão social como "o problema ou a busca das causas das perturbações que dificultam a realização da justiça social em toda a sociedade, assim como o esforço para encontrar meios de superar essas causas". Por sua vez, Messner (1967) entende a questão social como "o problema das causas profundas do fracasso da ordem social em alcançar seus objetivos, e dos meios para combatê-lo".

A partir da constatação da realidade social, observa-se uma maior intervenção do Estado para corrigir as assimetrias sociais através da elaboração de normas, sem desconsiderar a influência de teorias econômicas e outros ramos do conhecimento. Isso marca a decadência do sistema liberal, que perde importância econômica e política diante da nova realidade que surge e não encontra apoio na antiga doutrina, conforme apontado por Sussekind (1996, p. 36) ao citar Frazão (1939).

Sob a égide do liberalismo, o Estado não apenas assistia aos abusos cometidos, mas também se tornava um instrumento de opressão dos menos favorecidos. No entanto, com a ascensão da nova ordem que emerge nesse contexto social e com a vigência do individualismo jurídico, que coloca a liberdade de contratação acima dos interesses comuns, torna-se evidente a inevitabilidade das consequências do confronto entre o individual e o coletivo para o próprio Estado. A ordem jurídica individualista, ao não igualar os indivíduos, trazia o risco de um colapso social. Portanto, era necessário abandonar o individualismo e conferir uma concepção jurídica mais abrangente e equilibrada aos atores sociais (SUSSEKIND, 1996, p. 37).

## **2.2. Formação e intensificação da legislação trabalhista no século XIX**

Inicialmente chamada de legislação industrial, com normas que remontam a 1601, com a Lei de Amparo aos Pobres, tinha por objetivo intervir na regulamentação jurídica pelo Estado, buscando proteger os trabalhadores da indústria. Entretanto, é a partir do século XIX que começam as fases de manifestação insipiente ou esparsa, de sistematização e consolidação, e a de institucionalização da produção normativa trabalhista (DELGADO, 2009, p. 89), muito influenciadas pelas reflexões geradas a partir da formulação da questão social.

Em 1802, com a Lei de Peel, marco inicial da fase de manifestação esparsa do Direito do Trabalho, começou-se a disciplinar o trabalho dos aprendizes paroquianos, ou seja, que compunham a unidade administrativa inglesa chamada de paróquia (NASCIMENTO, 2014, p. 56). Outro exemplo de proteção aos menores é a Lei de 1833, que proibia o trabalho de menores de 9 anos nas fábricas, limitando a jornada dos menores de 13 anos a 9 horas e dos menores de 18 a 12 horas, entre outras restrições.

Com o passar dos anos, pela sensibilização das classes dirigentes, como destaca Pinheiro (2006, p. 286), mas também por outros fatores, como a organização sindical dos trabalhadores, começa-se a ter uma maior percepção da desumanidade que estava em voga nas fábricas, intensificando-se ainda mais as legislações protetivas, como exemplo: a Lei de 1844, estabelecendo o limite de 10 horas de trabalho diário para as mulheres; as Leis de 1850 e 1853, que tornaram fixa a jornada de trabalho dos homens em 12 horas; a Lei de 1842, que proibiu o trabalho de mulheres e crianças no subsolo, dentre outras (NASCIMENTO, 2014, p. 57), mas todas compreendendo a chamada fase de sistematização.

Nota-se que, diferentemente do que acontecia antes, o Estado passa a atuar como um órgão de equilíbrio (SUSSEKIND, 1996, p.38). Nesse sentido, coloca-se em segundo plano os direitos individuais que se sobressaiam em relação aos direitos coletivos. Limita-se a diferença entre as classes sociais, fazendo prevalecer o interesse público e o bem comum.

### **2.3. Direito do Trabalho no Brasil**

No Brasil, o início do Direito do Trabalho ocorre após a Revolução de 1930, quando o Governo Provisório é constituído e Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, responsável pela elaboração da legislação trabalhista (SUSSEKIND, 1996, p. 60; DELGADO, 2009, p. 103). Essa fase de institucionalização do Direito do Trabalho no país é marcada por uma intensa produção legislativa, evidenciando a atuação interventiva do Estado não apenas no âmbito econômico, mas também na questão social.

Entretanto, a relação entre o Estado e o movimento operário apresentava dissonância. Embora o Estado elaborasse leis abrangentes que organizavam o trabalho, ele rejeitava qualquer tentativa de autonomia por parte do movimento (DELGADO, 2009, p. 103). Durante o Governo Provisório, diversos decretos foram emitidos para regulamentar o trabalho, como o decreto n. 21.186, de 22.3.1932, que estabelecia os horários de trabalho no comércio, e o decreto n. 21.417-A, de 17.5.1932, que regulava as condições de trabalho das mulheres na indústria e no comércio, além de outras ações executivas. Entre 1934 e 1937, período que inclui a promulgação da Constituição de 1934 e os eventos do golpe de 1937, houve a elaboração de mais decretos e leis, como o decreto n. 24.637, de 10.7.1934, que reformou a Lei de Acidentes do Trabalho, e a Lei n. 62, de 5.6.1935, que tratava da rescisão do contrato de trabalho. Em 1939, foi promulgado o decreto-lei n. 1.237, que organizou a Justiça do Trabalho.

No ano de 1942, Alexandre Marcondes Filho assumiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Devido à quantidade de leis e decretos emitidos desde a Revolução de 30, Marcondes Filho percebeu a necessidade de organizar a legislação trabalhista. Após a criação de uma comissão para tratar desse assunto, em 29.1.1942, foi elaborado o projeto final da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entrou em vigor em 10.11.1943.

No Brasil, a ausência de um processo de Revolução Industrial é destacada por Cardoso (2019, p. 280). Ao contrário, o país era predominantemente agrícola, mas o governo buscava inseri-lo na rota das nações industrializadas. Essa realidade histórico-social impactou a elaboração das leis trabalhistas, pois não havia uma base sólida que exigisse a sistematização desse campo jurídico.

Sussekind (1996, p. 60), ao citar as afirmações de Cesarino Júnior (1940) e Pimenta (1944), argumenta que a elaboração das leis trabalhistas no Brasil teve motivações eleitorais, o que evidencia que não houve uma transformação na mentalidade brasileira, pois não havia uma necessidade de ajustar-se às circunstâncias, como ocorreu na Inglaterra. Além disso, Delgado (2009, p. 105) ressalta que não houve um amadurecimento político-jurídico entre a fase inicial de manifestações incipientes e a posterior sistematização do Direito do Trabalho no Brasil, diferentemente dos exemplos mais significativos na Europa.

Dessa forma, pode-se perceber que a elaboração das leis trabalhistas no Brasil ocorreu em um contexto específico, caracterizado por condições histórico-sociais e políticas distintas daquelas presentes em outros países. Nesse sentido, não houve uma maturação gradual e uma consolidação adequada do Direito do Trabalho, semelhante ao que foi observado em outras nações.

### 3. A ATUAÇÃO DA IGREJA E A *RERUM NOVARUM*

#### 3.1. A Igreja e a questão social

Em 1891, ainda na fase de sistematização - divisão teórica proposta por Delgado (2009, p. 89) - a Igreja, por meio do Papa Leão XIII, publica, a encíclica *Rerum Novarum*, que marca uma fase de transição para a justiça social, estabelecendo quais deverão ser os princípios norteadores do Estado na intervenção nas relações de trabalho (MARTINS, 2009, p.8). Nela, são conclamados todos os atores sociais - patrões, empregados e o próprio Estado - a agirem em união e concordância.

Apesar das críticas à publicação da encíclica, que apontavam a necessidade de separação do aspecto político e do religioso, destacando que a Igreja deveria se ater apenas aos problemas afetos à sua doutrina (CARDOSO, 2019, p. 284), Leão XIII enxergava que a questão social era de tal natureza que não podia ser ignorada.

Além disso, ele acreditava que encontrar uma solução adequada ao problema seria impossível sem o envolvimento da Igreja e da religião. O pontífice reforçava o dever da instituição perante a questão social e ressaltava que, mesmo dependendo da ação dos outros atores sociais, era necessário que a Igreja contribuísse para a melhor solução possível com equilíbrio e prudência. Ele considerava que não fazer isso seria uma traição ao próprio dever da Igreja (*RERUM NOVARUM*, § 8).

Logo no início da carta, Leão XIII diagnostica a situação social, traçando um panorama político-social e os problemas decorrentes do avanço do processo capitalista. Como observa Cardoso (2019, p. 284), a publicação da carta se dá no auge do capitalismo liberal, dos primeiros anos do movimento marxista e do início das reivindicações operárias, que pediam tratamentos mais humanos. Na encíclica, o pontífice ressalta a exaltação dos ânimos e o clima de tensão que pairava no ar, mostrando que o conflito entre as classes se acirrava:

1. A sede de inovações, que há muito tempo se apoderou das sociedades e as tem numa agitação febril, devia, tarde ou cedo, passar das regiões da política para a esfera vizinha da economia social. Efectivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, **a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão**, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu em resultado final um temível conflito. Por toda a parte, **os espíritos estão apreensivos e numa ansiedade expectante**, o que por si só basta para mostrar quantos e quão graves interesses estão em jogo. Esta situação preocupa e põe ao mesmo tempo em exercício o génio dos doutos, a prudência dos sábios, as deliberações das reuniões populares, a perspicácia dos legisladores e os conselhos dos governantes, e não há, presentemente,

outra causa que impressione com tanta veemência o espírito humano (*RERUM NOVARUM*, §1) (*grifo nosso*).

Diante do contexto político-social exposto inicialmente na carta, a Igreja reconhecia a necessidade de agir em benefício dos operários, levando em consideração a condição em que viviam, caracterizada como "infortúnio e miséria imerecida" (*RERUM NOVARUM*, §2).

Essa percepção era motivada pela observação de que o novo modo de produção em série e em larga escala havia destruído as antigas corporações de ofício, as quais forneciam certa proteção aos trabalhadores. Sem essa proteção, os operários se tornavam reféns da busca irracional pelo lucro, que - como no jargão marxista - concentrava os meios de produção nas mãos de uma minoria rica e subjugava uma imensa quantidade de proletários. Portanto, a encíclica, como o próprio nome sugere, tinha como objetivo abordar a situação dos operários.

Conforme afirmado por Sussekind (1996, p.40), citando Gabriel de Rezende Passos, a partir desse momento, o Estado deixa de ser o defensor dos direitos individuais e amplia seus poderes, intervindo cada vez mais para restringir as liberdades individuais em prol dos direitos coletivos, impulsionado pelas palavras do pontífice e pelo crescente interesse dos governantes pelos operários.

### 3.2. A luta e a concórdia entre as classes

Leão XIII, como premissa básica da necessidade de união e harmonia entre as classes, analisa a desigualdade natural que afeta os seres humanos. Embora todos sejam criados à imagem e semelhança de Deus, dotados de almas da mesma natureza e, portanto, partindo da mesma origem, a igualdade se refere à dignidade pessoal e aos direitos decorrentes disso.

No entanto, de acordo com os parágrafos de 1934 a 1937 do Catecismo da Igreja Católica, os talentos não participam dessa igualdade, pois eles são destinados a servir a uma constante necessidade de ajuda mútua (CIC, 1934-1937).

Dessa forma, no plano material, o desejo de ascender socialmente, seja do ponto de vista político ou financeiro, encontra-se limitado pelas desigualdades nos talentos individuais humanos. Essas diferenças são tão particulares e profundas que torna-se impossível que todos alcancem o mesmo patamar.

9. O primeiro princípio a pôr em evidência é que o homem deve aceitar com paciência a sua condição: **é impossível que na sociedade civil todos sejam elevados ao mesmo nível.** É, sem dúvida, isto o que desejam os Socialistas; mas contra a natureza todos os esforços são vãos. Foi ela,

realmente, que estabeleceu entre os homens diferenças tão múltiplas como profundas; diferenças de inteligência, de talento, de habilidade, de saúde, de força; diferenças necessárias, de onde nasce espontaneamente a desigualdade das condições. Esta desigualdade, por outro lado, reverte em proveito de todos, tanto da sociedade como dos indivíduos; porque a vida social requer um organismo muito variado e funções muito diversas, e o que leva precisamente os homens a partilharem estas funções é, principalmente, a diferença das suas respectivas condições. (*RERUM NOVARUM*, §9) (grifo nosso).

Em seguida, Leão XIII, trazendo conceitos da teologia cristã, enfatiza que o trabalho faz parte da condição humana. Mesmo em situação anterior ao pecado original, o destino do homem não era viver na ociosidade. Entretanto, após a Queda, a dor, o sofrimento e o cansaço foram acrescentados à vida humana como forma de purgação. Dessa forma, os males dos quais os indivíduos padecem não seriam extintos, mas apenas aliviados e, assim, aqueles que prometessem uma vida isenta de males e de trabalho estariam enganando o povo, pois se colocariam contra a própria essência humana.

Pelo que diz respeito ao trabalho em particular, o homem, mesmo no estado de inocência, não era destinado a viver na ociosidade, mas, ao que a vontade teria abraçado livremente como exercício agradável, a necessidade lhe acrescentou, depois do pecado, o sentimento da dor e o impôs como uma expiação: «A terra será maldita por tua causa; é pelo trabalho que tirarás com que alimentar-te todos os dias da vida» (5). O mesmo se dá com todas as outras calamidades que caíram sobre o homem: **neste mundo estas calamidades não terão fim nem tréguas, porque os funestos frutos do pecado são amargos, acres, acerbos, e acompanham necessariamente o homem até ao derradeiro suspiro.** Sim, a dor e o sofrimento são o apanágio da humanidade, e os homens poderão ensaiar tudo, tudo tentar para os banir; mas não o conseguirão nunca, por mais recursos que empreguem e por maiores forças que para isso desenvolvam. **Se há quem, atribuindo-se o poder fazê-lo, prometa ao pobre uma vida isenta de sofrimentos e de trabalhos, toda de repouso e de perpétuos gozos, certamente engana o povo e lhe prepara laços, onde se ocultam, para o futuro, calamidades mais terríveis que as do presente.** O melhor partido consiste em ver as coisas tais quais são, e, como dissemos, em procurar um remédio que possa aliviar os nossos males (*RERUM NOVARUM*, §9). (grifo nosso).

Aqui, tem-se uma crítica à ideologia marxista que estava em ascensão, contrapondo-se ao capitalismo liberal. Nesses anos, a doutrina marxista conquistava apoiadores, principalmente entre os operários, tendo em vista que o manifesto de Marx e Engels havia sido lançado em 1848 (AJURICABA, 1992, 49-50).

Segundo Mondin (1990, p. 350), ao analisar o manifesto, Marx e Engels descrevem a guerra da "velha Europa" contra o comunismo, na qual o antecessor de Leão XIII, o papa Pio IX, estava entre os opositores. Reforçando a percepção do avanço das ideias marxistas



no século XIX, os autores interpretaram essa situação como um indício positivo, indicando que o comunismo era considerado uma força pelas potências europeias.

Ajuricaba (1992, p. 49-50) explica que Leão XIII, muitos anos antes de qualquer experiência marxista, anteviu problemas na teoria, pressagiando as calamidades que as soluções messiânicas gerariam décadas após a publicação da carta. Não apenas isso, a crítica do pontífice ao marxismo abrange aspectos filosóficos que vão além das meras questões econômicas e políticas, embora não sejam abordados neste trabalho.

Os principais pontos ideológicos, econômicos, políticos e sociais da ideologia marxista estão apresentados na Tabela 1 a seguir, elaborada com base em Ajuricaba (1992, p. 50), citando Oliveira (1991, p. 27-28):

**Tabela 1** – Marxismo: ideologia, sistema econômico, sistema político e sistema social

<b>Ideologia</b>	<b>Sistema econômico</b>	<b>Sistema político</b>	<b>Sistema social</b>	<b>Objetivo final</b>
“materialismo dialético” <sup>5</sup>	Fatores econômicos sobre todos os outros na vida dos povos	“totalitarismo do Estado” <sup>6</sup>	“igualdade” de todos os homens	Sociedade igualitária, sem classes e sem nenhum governo central.
“determinismo histórico” <sup>7</sup>	Coletivização da propriedade e dos meios de produção	“partido único”, integrado e dominado pela “ditadura do proletariado”	Supremacia do trabalho sobre todos os outros elementos da produção	
“ateísmo teórico e prático” <sup>8</sup>	Intervenção total do Estado <sup>9</sup>		Segurança social subordinada aos interesses do Estado	
“relativismo moral” <sup>10</sup>	Abolição do lucro individual			

Fonte: elaborada pelos autores com base em Oliveira (1991) e Ajuricaba (1992).

No entanto, é importante trazer um apontamento sobre isso. Entre todas as características resumidas na Tabela 1, a que é comum aos itens destacados, e relevante para o estudo da *Rerum Novarum*, é o inevitável conflito entre as classes. Esse aspecto, central na teoria marxista, também é pertinente ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o pontífice assinala que é um erro crer que as duas classes são naturalmente antagônicas. Esse argumento baseia-se no reconhecimento da necessidade natural e imperiosa dessa união, a qual é inerente à condição humana. Tal necessidade é enfatizada considerando as amplas e profundas diferenças existentes entre os seres humanos, que os tornam interdependentes. Portanto, opondo-se frontalmente ao marxismo.

<sup>5</sup> Fator econômico como único fator determinante da existência humana

<sup>6</sup> Pelo menos como fase preparatória ao “Estado comunista”

<sup>7</sup> Só aceita o desenvolvimento material das forças de produção

<sup>8</sup> Contrário a toda modalidade de religião

<sup>9</sup> Não apenas na economia como na política, na educação, na vida social e na religião

<sup>10</sup> Válido somente no que interessar ao sistema comunista

Além disso, a encíclica ressalta a natureza recíproca dessa união, afirmando que não é possível existir capital sem trabalho, nem trabalho sem capital (*RERUM NOVARUM*, § 9). Portanto, a união e cooperação entre os diferentes atores sociais são fundamentais para a harmonia e o progresso da sociedade.

### 3.3. Das obrigações dos operários e dos patrões

Leão XIII propõe um conjunto de obrigações que devem ser observadas tanto pelos patrões quanto pelos empregados, a fim de promover a cooperação entre eles. Além das obrigações práticas, o papa também estabelece princípios que devem guiar suas ações ao longo da vida, reconhecendo a impossibilidade de prescrever obrigações que abarquem todas as possibilidades.

Para os pobres e os operários, em respeito ao que livremente se comprometeram, o pontífice diz que devem fornecer integral e fielmente o trabalho, honrando o compromisso estabelecido. Em consonância com o momento de revoltas e reivindicações que aconteciam naquele período, estabelece que estas não devem se dar por meio da violência ou da sedição. Ao final, novamente em contraponto aos marxistas, diz aos operários:

[...] deve fugir dos homens perversos que, nos seus discursos artificiosos, **lhe sugerem esperanças exageradas e lhe fazem grandes promessas**, as quais só conduzem a estéreis pesares e à ruína das fortunas [...] (*RERUM NOVARUM*, §10) (grifo nosso)

Já para os ricos e patrões, Leão XIII apresenta orientações distintas, ressaltando a importância de não tratarem o operário como escravo. Ele fundamenta essa posição no princípio da dignidade do homem, que reconhece a valorização dos indivíduos para além de sua utilidade prática no trabalho.

Segundo Leão XIII, o valor de um indivíduo transcende suas habilidades laborais, e o trabalho não deve ser motivo de vergonha, mas de orgulho, pois proporciona um meio nobre de subsistência. Ele critica aqueles que possuem uma visão antropológica limitada, que avaliam o homem apenas pelo lucro que pode gerar.

Além disso, Leão XIII estabelece que o trabalho imposto ao operário não deve exceder suas capacidades físicas, levando em consideração sua idade e sexo. Essa obrigação ilustra a influência da encíclica nos princípios que regem a legislação trabalhista brasileira, que será abordada com mais detalhes posteriormente.

Reforçando a importância de adotar uma visão antropológica ampla, Leão XIII atribui aos ricos e patrões a responsabilidade de cuidar dos interesses espirituais do

operário. O empregador deve se preocupar em evitar o enfraquecimento moral do trabalhador, bem como o de sua família e seus hábitos de economia.

Por fim, e mais importante entre todos os deveres, devem os patrões ser justos com os salários. A visão aqui estabelecida pelo papa não estipula um determinado valor, pois tem consciência das inúmeras variáveis que devem ser levadas em consideração para que isso aconteça, não só a partir das circunstâncias econômicas, mas também sociais.

Entretanto, traz reflexões de cunho moral e teológico, que repelem qualquer atuação que vise atentar contra a economia do mais pobre, o que inclui qualquer tipo de ato fraudulento ou manobra usurária. Ao final conclui com a seguinte pergunta: “A obediência a estas leis pergunta-mos Nós não bastaria, só de per si, para fazer cessar todo o antagonismo e suprimir-lhe as causas?”

É relevante destacar que as orientações fornecidas aos operários e aos patrões apresentam diferenças distintas em sua natureza. Enquanto as diretrizes dirigidas aos operários são predominantemente práticas e relacionadas ao seu comportamento no cotidiano laboral - enfatizando a importância de cumprir integral e fielmente seu compromisso de trabalho - bem como evitar o uso de violência e sedição como forma de expressar suas reivindicações, as orientações direcionadas aos patrões buscam resgatar princípios fundamentais que vão além das interações diárias.

Mais do que isso, o pontífice atribui uma responsabilidade metafísica aos patrões, alertando-os de que, assim como os marxistas não podem acabar com os sofrimentos e o trabalho, trazendo o céu para a terra, as riquezas acumuladas também não o farão. Pelo contrário, só agravará a prestação de contas do uso que fizeram de sua fortuna na vida mortal (*RERUM NOVARUM*, §11).

Essa distinção entre as orientações práticas direcionadas aos operários e as diretrizes fundamentais voltadas aos patrões revela a abrangência das reflexões de Leão XIII sobre as relações de trabalho, buscando estabelecer princípios éticos e humanitários que transcendem as questões imediatas do ambiente laboral.

#### **4. O PAPEL DO ESTADO NA MEDIAÇÃO DO CONFLITO DE CLASSES E OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Para Leão XIII, a prosperidade nacional não se limitava apenas ao desenvolvimento econômico nos setores da indústria, comércio e agricultura. Ele acreditava que a manutenção de uma moralidade nas relações era igualmente essencial. O zelo pela ordem e pela moralidade era considerado como fonte de prosperidade para uma nação. Nesse

sentido, cabia ao Estado o dever de proteger e promover esses elementos, visando sempre o bem comum.

O Estado tinha a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho justo e equilibrado, no qual os direitos e as necessidades tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores fossem levados em consideração. Quanto mais vantagens resultassem dessa ação do Estado, menos seriam necessários outros meios para remediar a condição dos trabalhadores e patrões.

Essa abordagem justa e equitativa do Estado para com as diferentes classes sociais era um dos princípios fundamentais propostos pelo pontífice. Os princípios propostos pelo pontífice não apenas fundamentaram essa visão holística de prosperidade, mas também influenciaram diretamente princípios do direito trabalhista brasileiro.

No contexto do direito trabalhista brasileiro, esses princípios influenciaram a adoção de políticas e legislações que visam proteger os direitos dos trabalhadores e promover relações laborais justas. Nos próximos subcapítulos, examinaremos mais de perto esses princípios e sua influência no âmbito jurídico trabalhista do Brasil.

#### **4.1. O salário dos operários: quantitativo e princípio da irredutibilidade salarial**

Ao longo da carta papal, o papa Leão XIII estabelece o dever dos ricos e dos patrões de fornecer um salário justo aos trabalhadores. O princípio fundamental é garantir que esse salário seja suficiente para sustentar o trabalhador e sua família, permitindo-lhes uma vida digna. Essa perspectiva busca promover uma melhoria nas condições econômicas dos trabalhadores, reduzindo as desigualdades e promovendo uma distribuição mais equitativa das riquezas.

**Mas, entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém.** Certamente, para fixar a justa medida do salário, há numerosos pontos de vista a considerar. Duma maneira geral, recordem-se o rico e o patrão de que explorar a pobreza e a miséria e especular com a indigência, são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas; que cometeria um crime de clamar vingança ao céu quem defraudasse a qualquer no preço dos seus labores: «Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários, clama contra vós: e o seu clamor subiu até aos ouvidos do Deus dos Exércitos»(6). Enfim, os ricos devem precaver-se religiosamente de todo o acto violento, toda a fraude, toda a manobra usurária que seja de natureza a atentar contra a economia do pobre, e isto mais ainda, porque este é menos apto para defender-se, e porque os seus haveres, por serem de mínima importância, revestem um carácter mais sagrado. A obediência a estas leis – pergunta-mos Nós – não bastaria, só de per si, para fazer cessar todo o antagonismo e suprimir-lhe as causas? (RERUM NOVARUM, §10) (grifo nosso)

A ênfase na importância do salário justo na *Rerum Novarum* reconhece que a quantia recebida pelo trabalhador é crucial para sua qualidade de vida e de sua família. Um salário adequado não deve apenas suprir as necessidades básicas de subsistência, mas também permitir o acesso a condições dignas de moradia, alimentação, saúde, educação e outros aspectos essenciais para uma vida plena.

No contexto do Direito do Trabalho brasileiro, a *Rerum Novarum* influenciou a criação de princípios semelhantes no âmbito do direito individual do trabalho. Um desses princípios é o da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, incisos VI e VII da Constituição Federal de 1988. Esse princípio assegura, visando o aprimoramento da condição social do trabalhadores, que o salário auferido pelo trabalhador não pode ser reduzido. O salário é uma garantia alimentar e não pode ser inferior ao valor mínimo estabelecido (BRASIL, 1988).

O merecimento do benefício do salário ao empregado, conforme afirmado por Delgado (2009, p. 193), tem origem no caráter alimentar desse salário, que tem o propósito de atender às necessidades essenciais do trabalhador. Nesse sentido, é importante destacar que a noção alimentar possui um significado simbólico, pois o salário, fruto do trabalho do empregado, destina-se a prover não apenas a alimentação, mas também outras necessidades básicas, como saúde, transporte, moradia, entre outros gastos necessários para sua existência na sociedade.

Apesar de estar prevista na Constituição Federal, a irredutibilidade salarial não é uma garantia absoluta. A própria Constituição estabelece exceções à regra, e outras normas também trazem ressalvas. Um exemplo disso é o art. 462 da CLT, que permite a realização de descontos no salário do empregado em situações específicas, como adiantamentos, conforme previsto em outros dispositivos legais, contratos coletivos ou em casos de danos causados pelo próprio empregado.

#### **4.2. Proteção à integridade física: operários, mulheres e crianças**

Ao longo da encíclica, é evidente a importância de considerar a natureza humana nas relações de emprego. O papa ressalta que é injusto e desumano exigir dos trabalhadores um volume excessivo de trabalho que os leve à exaustão física e mental. O pontífice afirma que não se deve sobrecarregar os empregados além de suas capacidades: "[...] Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo" (RERUM NOVARUM, §25).



Além disso, o papa vai além ao abordar a questão do sexo e da idade dos trabalhadores. Ele ressalta a importância de levar em consideração esses aspectos. A Igreja demonstra preocupação com o contexto da Revolução Industrial, em que mulheres e crianças eram submetidas a exigências laborais excessivas. O papa destaca que o trabalho exigido de um homem adulto e saudável não pode ser imposto a uma mulher ou a uma criança. Ele ressalta a necessidade de proteger a infância e permitir que as crianças entrem no ambiente de trabalho somente quando tiverem desenvolvido física, intelectual e moralmente:

26. Enfim, **o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigi-lo duma mulher ou duma criança.** Especialmente a infância e isto deve ser estritamente observado não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais: de contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce, e dar-se a cabo da sua educação (*RERUM NOVARUM*, § 26) (grifo nosso).

Essa recomendação do papa teve uma influência direta na legislação trabalhista. A CLT, em seu art. 483, alínea "a", estabelece que o empregado pode considerar rescindido o contrato e buscar a devida indenização quando o patrão exigir serviços superiores às suas forças (BRASIL, 1943), desrespeitando a sua natureza humana. Portanto, fica evidente a influência da encíclica na elaboração da legislação trabalhista.

#### **4.3. Proteção dos bens da alma: princípio da inviolabilidade do direito à vida**

Leão XIII, ao abordar a proteção dos bens da alma, destaca que os deveres dos ricos e dos patrões não se limitam à esfera material. A perspectiva da Igreja enfatiza a superioridade dos bens espirituais em relação aos temporais, ampliando assim a visão antropológica do homem.

Nesse contexto, o homem possui um valor intrínseco que torna qualquer violação de sua dignidade, seja por outros ou por si mesmo, ilícita. Sua finalidade última transcende a materialidade, de modo que qualquer ação que o afaste desse propósito seria indigna. Leão XIII ressalta que o homem não pode renunciar, mesmo por escolha livre, a ser tratado de acordo com sua natureza e aceitar a escravidão espiritual, pois isso não se trata de direitos de exercício livre, mas de deveres invioláveis para com Deus (*RERUM NOVARUM*, § 25).

No aspecto físico, a proteção à vida engloba salvaguardar a saúde do trabalhador, impedindo que ele seja submetido a trabalhos degradantes para sua condição física. Além disso, o descanso semanal é importante, representando uma pausa nas ocupações rotineiras

e permitindo ao homem contemplar aspectos extraordinários. Esse descanso é considerado um elemento essencial do contrato de trabalho e deve estar explícito ou implícito. A ausência desse direito tornaria o contrato injusto. Portanto, tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem limites razoáveis para a realização do trabalho, levando em consideração a dimensão física do direito à vida.

Da mesma forma, no que diz respeito a trabalhos que possam prejudicar a saúde física do trabalhador, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, prevê medidas de proteção, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; a aposentadoria; o seguro contra acidentes de trabalho, que é responsabilidade do empregador, incluindo a indenização em caso de dolo ou culpa.

Além disso, a encíclica de Leão XIII destaca a importância de garantir que nenhum tempo falte para o trabalho do operário e a criação de um fundo de reserva destinado a cobrir não apenas acidentes súbitos e fortuitos relacionados ao trabalho, mas também doenças, velhice e adversidades financeiras (*RERUM NOVARUM*, § 34). Os incisos XIII e XVI do mesmo art. 7º da Constituição Federal também limitam a jornada de trabalho, visando proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, em consonância com as ideias do Papa Leão XIII.

O art. 200 da CLT estabelece medidas específicas para prevenir danos físicos decorrentes do trabalho, considerando as particularidades de cada atividade ou setor. Ao abordar a questão da higiene no ambiente de trabalho e a existência de regulamentos, reafirma-se a necessidade fundamental de regular a relação de emprego visando a redução de riscos associados a todos os tipos de trabalho (BRASIL, 1943).

#### 4.4. Obrigações e limites da intervenção estatal: princípio da proteção

No parágrafo 20 da encíclica, diz o papa Leão XIII:

Os direitos, em que eles se encontram, devem ser religiosamente respeitados e o Estado deve assegurá-los a todos os cidadãos, prevenindo ou vingando a sua violação. **Todavia, na protecção dos direitos particulares, deve preocupar-se, de maneira especial, dos fracos e dos indigentes.** A classe rica faz das suas riquezas uma espécie de baluarte e tem menos necessidade da tutela pública. A classe indigente, ao contrário, sem riquezas que a ponham a coberto das injustiças, conta principalmente com a protecção do Estado. Que o Estado se faça, pois, sob um particularíssimo título, a providência dos trabalhadores, que em geral pertencem à classe pobre(32).(*RERUM NOVARUM*, § 20) (grifo nosso)

O papa Leão XIII, de maneira pioneira, ao delimitar as obrigações e os limites da intervenção estatal nas relações de emprego, reconhece a importância de estabelecer um equilíbrio justo, levando em consideração as disparidades sociais e econômicas existentes. O princípio da proteção emerge como um mecanismo que visa não apenas assegurar a assistência ao trabalhador, mas também promover a igualdade de oportunidades e a justiça nas relações de trabalho. Assim, a intervenção do Estado é direcionada a proteger os mais vulneráveis, enquanto reconhece que os ricos possuem recursos próprios para garantir sua segurança, sem a mesma necessidade de amparo público.

Esse princípio da proteção possui uma abrangente diretriz e serve de inspiração para a atuação do Estado, além de estruturar o ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, é importante salientar que existem limites para sua aplicação. O juiz, ao analisar um caso concreto, deve agir de acordo com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando se a aplicação do princípio da proteção é adequada e em que medida ou circunstâncias específicas. Tanto o legislador, ao criar regras jurídicas, quanto o magistrado, ao interpretá-las e confrontá-las no caso concreto, devem buscar a escolha mais benéfica para o trabalhador.

Dessa forma, o princípio da proteção busca equilibrar as relações laborais e garantir a proteção do trabalhador. Ele serve como uma diretriz ampla que orienta a atuação do Estado e estrutura nosso ordenamento jurídico. No entanto, sua aplicação deve ser feita com discernimento, considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Além disso, ele influencia outros princípios, como o da norma mais favorável, que busca a escolha mais benéfica para o trabalhador.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou entender o surgimento do Direito do Trabalho, explorando os aspectos históricos e sociais que contribuíram para sua evolução. Em especial, destacou-se a influência da questão social e da encíclica *Rerum Novarum* no desenvolvimento da legislação trabalhista e nos princípios que a regem. A pesquisa bibliográfica realizada revelou a importância do aspecto histórico na compreensão dos fenômenos jurídicos, especialmente as correntes políticas que influenciaram o desenvolvimento do Direito.

Foi constatado que o Direito do Trabalho surgiu em resposta às necessidades sociais, estando intrinsecamente ligado aos acontecimentos da realidade histórica e à valoração dos fatos sociais. As condições de miséria e sofrimento trazidos como efeito do capitalismo individualista exigiram uma resposta efetiva do Estado para compreender e corrigir as

adversidades enfrentadas pelos trabalhadores, incluindo mulheres e crianças submetidas a cargas de trabalho exigentes e degradantes.

No contexto das reflexões sobre a questão social, que buscava entender as razões por trás desses problemas, destaca-se a influência da *Rerum Novarum*. Nesse período, a autoridade da Igreja buscou orientar as classes sociais, afastando-as das ideologias que estimulavam o conflito e o confronto, em prol da busca pela paz.

No entanto, é fundamental ressaltar que a compreensão plena da encíclica *Rerum Novarum* e de seus princípios vai além de uma análise superficial e requer uma perspectiva que leve em consideração aspectos mais gerais da Doutrina da Igreja. Ao considerar esses elementos mais abrangentes, obtém-se um contexto mais amplo para a compreensão das ideias expressas na encíclica e sua influência na elaboração normativa.

Nesse sentido, é crucial compreender as respostas oferecidas pela Doutrina da Igreja para as questões antropológicas, cosmológicas e éticas que permeiam a visão da Igreja. Essas questões não podem ser separadas umas das outras, pois estão intrinsecamente interligadas. Ao abordar a dimensão antropológica, busca-se compreender a natureza do ser humano, sua dignidade, sua finalidade última e direitos inerentes a ele. Por sua vez, a dimensão cosmológica analisa a relação do ser humano com o mundo sob múltiplos aspectos, sua origem, sua causa final e o constitutivo fundamental. Já a dimensão ética engloba os princípios morais e os valores que guiam as ações humanas.

Ao considerar essas dimensões mais amplas, torna-se possível obter um panorama abrangente para compreender os deveres e as responsabilidades atribuídos aos atores das relações laborais. A encíclica *Rerum Novarum* aborda não apenas a relação entre capital e trabalho, mas também busca promover uma visão holística das questões sociais, econômicas e éticas que envolvem o mundo do trabalho.

Assim, ao analisar a encíclica *Rerum Novarum* e seus princípios à luz dos aspectos mais gerais da Doutrina da Igreja, somos capazes de compreender de maneira mais profunda as bases éticas e morais que sustentam as normas trabalhistas e as relações laborais. Essa compreensão mais ampla contribui para uma abordagem mais completa e embasada na busca pela justiça social, equilíbrio nas relações de trabalho e proteção dos direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

AJURICABA, José. Rerum novarum e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 61, p. 49-53, 1992.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: [25 jun. 2023].

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: [25 jun. 2023].

CARDOSO, Jair Aparecido. Rerum novarum: a influência da cultura social cristã no direito do trabalho. **Direito internacional do trabalho: estudos em homenagem ao centenário da OIT**, 2019.

CONGREGAÇÃO PARA A DOCTRINA DA FÉ. **Catecismo da Igreja Católica** – 19. Ed. - São Paulo: Edições Loyola, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr. 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr. 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. **O Capital**. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788521635420. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521635420/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

MONDIN, Battista. **Introdução à filosofia: problemas, sistemas, autores, obras**. São Paulo: Paulus, 1980.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PAPA, Leão XIII. **Rerum Novarum**: encíclica sobre a condição dos operários. 15 de maio de 1891. 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: 25 jun. 2023.

PINHEIRO, P. S. O Direito do Trabalho ao Longo da História: Dealbar e Evolução de um Novo Ramo do Direito. **Journal of Business and Legal Sciences / Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas**, [S. l.], n. 8, p. 271-301, 2006.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

*SOCIO-LABOR HUMAN RIGHTS, CORPORATE GOVERNANCE AND SMART CONTRACTS: for a regulatory rearticulation*

Leonardo Bortolozzo Rossi<sup>11</sup>  
Maria Yumi Buzinelli Inaba<sup>12</sup>

## RESUMO

O processo de globalização acoplado às alterações na organização das empresas multinacionais traz diversos desafios para os direitos humanos sociais, mais notavelmente os trabalhistas. Em conjunto, o desenvolvimento do direito internacional dos direitos humanos gera complexo arcabouço normativo, em que normas de proteção estatal, internacional e os códigos de conduta corporativa se entrelaçam, tornando o ambiente regulatório de difícil compreensão, especialmente com a fragmentação da produção em cadeias produtivas em várias regiões do globo. Nesse sentido, uma das populações que têm seus direitos sistematicamente violados são os imigrantes. Ao mesmo tempo, a globalização permite a criação de novas tecnologias que podem auxiliar na efetividade dos direitos humanos, como é a *blockchain*. Portanto, o objetivo da presente pesquisa é analisar como a tecnologia *blockchain* pode ser útil (ou não) nas estruturas regulatórias e de governança dos direitos humanos sociais dos trabalhadores migrantes, tendo como norte de abordagem o direito brasileiro e as convenções e demais produções normativas da OIT. A hipótese a ser desenvolvida é que a tecnologia pode se mostrar útil desde que haja uma cooperação entre a regulação privada e pública nas cadeias produtivas. Para tanto, valer-se-á do método de abordagem fenomenológico, pelo qual entende-se pela impossibilidade da cisão entre pesquisadora e objeto, pois as interconexões entre direitos humanos, governança corporativa e novas tecnologias ocorrem cotidianamente. Além disso, utilizará materiais de fontes primárias, a partir da revisão bibliográfica e documental, tais como: livros, artigos científicos, teses e dissertações, escritos principalmente em português e inglês. Espera-se com a pesquisa demonstrar o complexo normativo de normas que regulam os direitos dos trabalhadores com a intenção de apontar possíveis caminhos para uma melhor efetivação de seus próprios direitos

**Palavras-chave:** Direitos Humanos Sociais. Governança Corporativa. Direitos dos Imigrantes. Contratos Inteligentes.

## ABSTRACT

The process of globalization, coupled with changes in multinational enterprises, brings various challenges to social human rights, most notably labor rights. In conjunction, the development of international human rights law creates a complex normative framework in which state protection norms, international standards, and corporate codes of conduct

---

<sup>11</sup> Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP/FCHS. Especialista em Ciências Criminais pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP). Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). E-mail: [lb.rossi@unesp.br](mailto:lb.rossi@unesp.br).

<sup>12</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP/FCHS, integrante do Núcleo de Empreendedores da FEA-RP (USP) e integrante do GEPPIDES (UNESP). E-mail: [maria-yumi.inaba@unesp.br](mailto:maria-yumi.inaba@unesp.br).



intertwine, making the regulatory environment difficult to understand, especially with the fragmentation of production in supply chains all around the globe. In this sense, one of the populations whose rights are systematically violated are immigrants. At the same time, globalization enables the creation of new technologies that can assist in the effectiveness of human rights, such as blockchain. Therefore, the objective of this research is to analyze how blockchain technology can be useful (or not) in the regulatory and governance structures of social human rights for migrant workers, taking as its approach the Brazilian law and the conventions and other normative productions of the ILO. The hypothesis to be developed is that the technology can prove useful if there is cooperation between private and public regulation in supply chains. To do so, a phenomenological approach will be employed, which understands the impossibility of dividing the researcher from its object, as the interconnections between human rights, corporate governance, and new technologies occur on a daily basis. In addition, primary source materials will be used, based on literature and documentary review, such as books, scientific articles, theses, and dissertations, primarily written in Portuguese and English. The research aims to demonstrate the complex set of norms that regulate workers' rights with the intention of identifying possible paths for better implementation of their own rights.

**Keywords:** Social Human Rights. Corporate Governance. Migrants' Human Rights. Smart Contracts.

## 1. INTRODUÇÃO

A globalização, entendida como os diversos processos de integração política, tecnológica, econômica, cultural e social através e entre as fronteiras nacionais (KU; YOO, 2013), promove alterações nas relações trabalhistas e no *enforcement* de direitos humanos sociais.

Com isso, as relações anteriormente calcadas na rigidez entre empregador/empregado deixam de ser a regra para darem lugar a diversas outras formas, as quais, à primeira vista, desvinculam o empregador principal da relação trabalhista (WEIL, 2013). Os exemplos mais conhecidos são, entre outros: terceirização, contrato de franquia e subcontratação. Tais práticas são empregadas principalmente pelas empresas multinacionais, em que, para minimizarem os custos da sua produção, buscam mão-de-obra barata, o que gera um elevado número de migrantes trabalhadores na informalidade, o que aumenta a vulnerabilidade social desta população (COSTELLO; FREEDLAND, 2014).

Em tal contexto, na busca pela maximização dos seus lucros, sistemáticas violações de direitos humanos dos trabalhadores ocorrem, sendo que, em diversos casos, o resultado é a destruição de suas vidas<sup>13</sup>. E, nessa vereda, a governança dos direitos humanos atravessa diversas ordens jurídicas, de forma transnacional: o direito nacional, o direito internacional público em matéria trabalhista liderado pela Organização Internacional do Trabalho e o próprio direito privado das corporações<sup>14</sup> (BACKER, 2016). E, entre tais ordens, outros variados ramos do Direito convergem para a atuação: direito migratório, direito trabalhista, direito criminal, além da criação de uma zona de indistinção para atuação de cada uma dessas áreas.

Diversos teóricos, especialmente após a queda do Muro de Berlim e a solidificação das estruturas da União Europeia, discutem o melhor modelo para a governança dos direitos humanos sociais, mas, na virada do século atual, tendo como objeto de preocupação não mais o Estado, e sim, atores privados<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Apenas para ilustrar, cita-se o caso do colapso da fábrica de Rana Plaza, em Bangladesh. A construção abrigava quase 10 outras fábricas do setor de vestuário, e devido às más condições do local, sucumbiu em abril de 2013, acarretando a morte de mais de 1000 trabalhadores. Mesmo antes do colapso, havia registros das condições degradantes a que os trabalhadores eram submetidos, como jornada exaustiva de 12 horas por dia, além do descaso das autoridades locais sobre a situação. Sobre o caso e o desenvolvimento de uma ferramenta para responsabilização conjunta dos membros da cadeia produtiva, ver: ANNER; BLAIR; BLASI, 2013.

<sup>14</sup> Exemplificado pela propagação de códigos de ética corporativa e códigos de conduta a partir da década de 90 do século XX.

<sup>15</sup> Melina Fachin e outros denominam a não responsabilização de atores internacionais por violações de direitos humanos como o “ponto cego” do direito internacional dos direitos humanos (FACHIN *et al*, 2016).

Soma-se a isso, o desenvolvimento de diversas novas tecnologias a ritmo acelerado que causam impactos sociais crescentes. Uma de maior destaque é a *blockchain*, teorizada em um artigo de 2008 escrito pelo pseudônimo de Satoshi Nakamoto (2008), embora seus predicados estejam delimitados desde a década de 1990. Mesmo que a sua utilização mais comentada seja nas criptomoedas, o seu uso está sendo transposto para as relações jurídicas na área contratual, nos denominados *smart contracts*, ou, contratos inteligentes, que, por sua vez, podem impactar as relações trabalhistas.

Portanto, o objetivo da presente pesquisa é analisar como a tecnologia *blockchain* pode ser útil (ou não) nas estruturas regulatórias e de governança dos direitos humanos sociais dos trabalhadores migrantes, possuindo, como norte de abordagem, o direito brasileiro e as convenções e demais produções normativas da OIT.

Para tanto, o ensaio está dividido em três outras seções, além desta introdução e das considerações finais: em a) discutiremos as mudanças causadas no direito do trabalho a partir do processo de globalização nos anos 90 do século XX concomitante à alteração das estruturas organizacionais corporativas e o desenvolvimento das diversas estruturas regulatórias decorrentes; b) as principais características e potencialidades da *blockchain* e dos contratos inteligentes; c) os principais fatores nos casos de violação aos direitos humanos sociotrabalhistas de trabalhadores migrantes e se a *blockchain* pode ser útil para a efetivação destes direitos.

Algumas notas metodológicas são necessárias com a finalidade de afirmar o que este artigo pretende apresentar. Pela sua própria natureza, o trabalho possui natureza experimental, pois, as novas tecnologias aqui mencionadas podem em um curto espaço de tempo mostrarem-se ineficientes para a efetivação de direitos humanos sociais. Esta é, inclusive, uma das justificativas que nos guiam.

Por essa razão, a metodologia de abordagem empregada é a fenomenológica (HEIDEGGER, 2003, p. 121-171), pela qual a ruptura total entre o pesquisador e seu objeto de análise não se mostra possível, uma vez que a totalidade das condições de nossos pensamentos está inserida na historicidade. Portanto, nós, enquanto pesquisadoras, somos cotidianamente afetadas pelos relacionamentos entre direitos humanos sociais, governança corporativa e novas tecnologias.

Os materiais utilizados são todos de fontes primárias, com o enfoque na pesquisa bibliográfica e documental, a partir da leitura de artigos científicos, livros, teses e dissertações, relatórios da OIT, entre outros, escritos na língua portuguesa e inglesa. A análise dos dados ocorre de forma qualitativa e exploratória, pois pretende proporcionar um maior conhecimento sobre a problemática.

## 2. CONTEXTUALIZANDO OS DIREITOS HUMANOS SOCIAIS E A GOVERNANÇA CORPORATIVA NO SÉCULO XXI<sup>16</sup>

O desenvolvimento do direito internacional dos direitos humanos envolveu a edição de diversos tratados internacionais multilaterais, com a positivação de direitos civis, políticos, culturais, econômicos e sociais<sup>17</sup>.

Paralelamente, a OIT, fundada em 1919<sup>18</sup> - como principal organização internacional para a regulação de temas trabalhistas - criou robusto e vasto corpo de produção normativa, com convenções que vinculam os Estados-Membros que as ratificam e incorporam em seu direito interno.

Entretanto, devido à Guerra Fria e à divisão do mundo em dois blocos hegemônicos, os direitos sociais eram vistos com ceticismo por parte do bloco “Ocidental”, o que gerou certa defasagem em relação à efetivação de direitos civis e políticos, sob a argumentação principal que os direitos sociais necessitam de atuação estatal positiva baseada em recursos escassos<sup>19</sup>.

Portanto, do ponto de vista do Direito Internacional positivo, parece-nos que o enquadramento dos direitos sociotrabalhistas como direitos humanos é apropriado. Tal raciocínio aplica-se ao constitucionalismo social brasileiro a partir da redemocratização em 1988, cujas disposições elevam a nível constitucional os direitos sociais fundamentais (art. 6, da CF/88).

Não obstante, a discussão acerca do enquadramento dos direitos sociotrabalhistas como direitos humanos persiste nos países do chamado Norte Global, especialmente os EUA e a Europa, o que traz implicações normativas, filosóficas e éticas<sup>20</sup>, locais das sedes das principais corporações transnacionais. Caso sejam de fato direitos humanos, é necessária a

---

<sup>16</sup> A presente seção não tem o intuito de esgotar o tema, cujo desenvolvimento remontaria a uma dissertação. O objetivo é demonstrar em como se encontra a complexidade do arcabouço normativo corporativo, direito interno, internacional e transnacional, além de seus principais desafios.

<sup>17</sup> Apenas a título de exemplo, temos a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966.

<sup>18</sup> Fato que evidencia que as preocupações com os direitos trabalhistas são anteriores aos direitos humanos.

<sup>19</sup> Embora tal noção ainda tenha certa aderência, não se mostra a leitura mais adequada, pois ambos os grupos de direitos (civis e políticos, de um lado, e econômicos e sociais, do outro) englobam deveres positivos e negativos aos Estados, o que implica a necessidade de superação dessa divisão (BORGES, 2009, p. 579-599),

<sup>20</sup> Virginia Mantouvalou (2012) elenca três correntes na literatura acerca da temática: a) positivista: já que os direitos trabalhistas estão positivados em diversos tratados internacionais, devem ser tratados como direitos humanos; b) instrumental: a utilização dos direitos trabalhistas enquanto direitos humanos deve ser verificada empiricamente em cada caso; c) normativa: em que se busca compreender o conceito de direitos humanos, com a conclusão que não há diferença substancial entre direitos humanos e trabalhistas. A autora conclui que, de fato, alguns direitos trabalhistas, como a proibição à escravidão e não discriminação, são direitos humanos, enquanto outros são padrões trabalhistas, mas, que ambos podem ser abordados conjuntamente de forma cooperativa.

evolução legislativa correspondente para a sua efetivação, e, um maior cuidado das empresas multinacionais na criação de seus códigos de conduta.

Hugh Collins (2021) demonstra que, no sistema americano, os direitos trabalhistas não são tratados como direitos humanos. Por sua vez, nos últimos trinta anos, na Europa há uma virada hermenêutica na interpretação, passando a ser enquadrados como direitos humanos, a partir de julgamentos da Corte Europeia de Direitos Humanos.

Neste cenário, em relação às empresas multinacionais, há uma alteração na sua organização, especialmente no decorrer do século XX. Se anteriormente, a empresa era comandada por um pequeno grupo de pessoas, geralmente, membros de uma mesma família, no século XXI, a organização da atividade econômica da empresa baseia-se na descentralização, inclusive na sua cadeia de comando (VESTING, 2022). E, se antes, a produção ocorria dentro da fábrica da empresa principal, agora é fragmentada em diversos níveis, nas chamadas cadeias produtivas globais.

E, em decorrência, pelo crescimento exponencial das corporações nas últimas décadas, outros atores, tanto a nível internacional como nacional entraram em cena para reivindicar seus interesses: organizações internacionais, organizações não governamentais e a sociedade civil, por exemplo, o que nos leva à necessidade de fomentação de um diálogo transversal entre todos os atores.

A partir da década de 90 do século XX, há uma proliferação dos códigos de conduta dessas empresas que visam a uniformizar o comportamento de toda a sua cadeia produtiva, para que se ajuste aos padrões trabalhistas a nível nacional e internacional. Conforme Barbara Fick (2015), estes códigos têm o objetivo de regular o comportamento corporativo externo, como dos consumidores e da comunidade em geral. Contudo, vale ressaltar que as corporações escolhem quais padrões trabalhistas respeitar, o que torna confusa a eficácia dos próprios códigos.

Então, nos deparamos no século XXI com um complexo arcabouço normativo, pois de um lado temos a regulação de temas de direitos humanos sociotrabalhistas feita pelo Estado e a OIT, e de outro, a autorregulação realizada pelas próprias empresas - que em alguns casos superam o PIB de alguns países - por meio de códigos de conduta vinculantes, fazendo com que Larry Catá Backer (2007) sugerisse a possibilidade do surgimento de um sistema eficiente de *enforcement* do direito privado a nível global, tendo o Walmart como seu principal representante.

Entretanto, os fatos desmentem tal possibilidade, devido ao alto número de violações aos direitos humanos sociais nas cadeias produtivas globais nos últimos anos, mesmo que os avanços na garantia dos direitos sociotrabalhistas via códigos de conduta

sejam perceptíveis (COMPA, 2007). Nesse sentido, Ralf Michael (2010) e Hila Shamir (2014) afirmam ser a possibilidade da não governança estatal algo irreal e ineficaz. A aplicação de ambos os modelos de governança deve ser observada em casos concretos e não há como predizer qual é o melhor modelo para cada tema.

A despeito do impasse entre o arcabouço normativo e a hegemonia dos entes empresariais que possuem uma regulação particular, a mobilização global engendrou uma série de mudanças no entendimento em relação ao papel das corporações.

Nessa seara, além da concepção referente à Responsabilidade Social das Empresas<sup>21</sup>, as relações empregatícias passaram a ser norteadas pelos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas<sup>22</sup>, documento proposto pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas. Entretanto, mesmo com o vislumbre em contemplar uma tutela dos direitos fundamentais de trabalhadores, há uma evidente lacuna entre a adesão e a efetividade, visto que a adoção das iniciativas fundamentais não é obrigatória, sendo facultado às empresas a execução da iniciativa. Na mesma proporção, o processo de fiscalização é singularizado a cada Estado para que prevejam uma responsabilização das empresas inadimplentes (DE GODOY; MACHADO, 2018, p. 69).

No cenário brasileiro, o relacionamento entre direitos humanos sociotrabalhistas e governança corporativa mostra-se ainda mais complexo. Em comparação aos países do Norte Global, o Brasil ainda não desenvolveu mecanismos de aferição de qual conduta é socialmente danosa e qual o nível de efetividade dos programas de *compliance* e de *enforcement* dos códigos de conduta (SAAD-DINIZ, 2018, de um ponto de vista do criminal *compliance*).

Além disso, em 2017, foi aprovada a nova Lei de Migração (Lei 13.445/2017), que dispõe de uma série de direitos sociais e econômicos garantidos aos migrantes (BRASIL, 2017), em especial: “garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória” (BRASIL, 2017, art. 40, XI). Nesse mesmo período, em matéria trabalhista, foram feitas diversas modificações que impactam o exercício dos direitos sociotrabalhistas por parte dos migrantes, entre os quais a própria reforma da CLT,

---

<sup>21</sup> A RSE pode ser caracterizada como uma determinação complementar aos encargos mínimos estipulados pelas regras estatais, propondo uma atuação ética e regida pelas demandas sociais e sustentáveis (SCABIN, 2017).

<sup>22</sup> Os Princípios Orientadores possuem como fundamento: o dever estatal em tutelar os Direitos Humanos em relação aos abusos das entidades jurídicas, a responsabilidade empresarial em assegurar tais garantias fundamentais e a acessibilidade (RUGGIE, 2011). No Brasil, foi implementado pela Resolução n.5 de 2020, do Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH, 2020).



e o julgamento da constitucionalidade da terceirização da atividade-meio, isto é, uma forma de terceirização irrestrita<sup>23</sup>.

### 3. AS PRINCIPAIS POTENCIALIDADES DA BLOCKCHAIN E DOS CONTRATOS INTELIGENTES

A insurgência da Revolução Industrial e Tecnológica dinamizou a integração de dispositivos cibernéticos, os quais não só conferiram maior praticidade às relações negociais em decorrência da agilidade em difundir informações, mas também condicionaram uma verdadeira metamorfose no paradigma comercial. Consequentemente, a circulação de riquezas foi alavancada, no meio digital, pela redução dos custos e pelo protagonismo das empresas que oportunizaram suas atividades devido ao estímulo às contratações eletrônicas (EFING; SANTOS, 2018).

A concepção dos *smart contracts* parte da necessidade de estruturar cláusulas contratuais em uma linguagem autoexecutável, propondo, integralmente, confidencialidade entre as partes contratantes devido à programação simétrica. Destarte, cabe conceituar os contratos inteligentes, sob a interpretação progenitora de Nick Szabo (1997), como a pactuação de um protocolo computadorizado que prevê transações descentralizadas e apartadas do intermédio de terceiros.

A programação dos *smart contracts* não só visa ao comércio eletrônico de criptoativos<sup>24</sup> em um sistema de pagamento descentralizado (FILIPPI; HASSAN, 2019, p. 2), mas também é efetivada por meio da linguagem *blockchain*, a qual, devido à sua organização em cadeias dissociadas construídas em blocos de dados, torna os contratos ferramentas autoexecutáveis<sup>25</sup>. Pragmaticamente, os blocos que edificam a *blockchain* devem dispor informações como, por exemplo, o *hash*, isto é, a sequência numérica

---

<sup>23</sup> Sobre as limitações à terceirização de um ponto de vista constitucional, ver os diversos escritos de Gabriela Neves Delgado, em especial: DELGADO; DUTRA, 2018.

<sup>24</sup> As criptomoedas e o sistema por detrás do seu funcionamento e objeto deste estudo, a *blockchain*, têm como base teórica o cyberlibertarianismo que defende, grosso modo, que a Internet não deve ser regulada. Em especial, o Bitcoin ganha destaque pela possibilidade de difusão de ideias extremistas. Por exemplo, um dos seus pressupostos é que o Estado é inerentemente mal. Assim, introduz ideias erradas que são difundidas pelos usuários, como que a inflação e a deflação são causadas exclusivamente pela política monetária, culpabilizando os bancos centrais de privarem pessoas comuns do valor da sua propriedade. Diversos economistas da Escola de Chicago, como Milton Friedman, são influentes no discurso das criptomoedas. Portanto, o estágio final da aplicação das criptomoedas seria a não necessidade do Estado. Sobre a propagação de ideias extremistas de extrema direita via as criptomoedas, ver: GOLUMBIA, 2016. Nesse sentido, o modelo da *blockchain* é, por si só, desafiador para a promoção dos direitos humanos, em razão da sua natureza. Por isso, o mecanismo regulatório que adotar tal tecnologia deverá ser projetado em conjunto com o Estado, sob o risco de inefetividade ou, até mesmo, captura do discurso.

<sup>25</sup> A composição de uma gama de informações consolida relações denominadas *peer to peer*, isto é, de pessoas para pessoas, mantendo os dados armazenados sob um sistema confiável (GONÇALVES; CAMARGOS, 2016, p. 208).

hexadecimal que corresponde à “impressão digital” do código, o qual sustenta um elevado nível de segurança em decorrência da especificação das cadeias (LEWIS, 2015).

Como a matriz embrionária dos contratos inteligentes foi preconizada por Nick Szabo na década de 1990, é notório que esse mecanismo de pactuação foi otimizado, concomitantemente, com o advento da Quarta Revolução Industrial, pois esta sistematizou as trocas comerciais por meio das transações pecuniárias de criptoativos.

Nesse paradigma, os *smart contracts*, tendo como referência a *blockchain*, possuem como sistema basilar o IFTP<sup>26</sup>, isto é, um dimensionamento rígido que, a partir da máxima: “se (if) os contratos prevêem isto (this), logo então (then), será cumprido aquilo (that)”, solidifica a auto-executabilidade destes instrumentos (SZABO, 1997). Dispensando a dilação *inter partes* em métodos tradicionais, os contratos inteligentes alavancam a execução de suas cláusulas quando há o cumprimento das condições descritas nas cadeias de blocos, preterindo o elemento “confiança” da parte presente no sistema jurídico e estando independente<sup>27</sup> de um poder jurisdicional estatal (LESSIG, 2006).

Deste modo, o contrato inteligente possui a possibilidade de facilitar a execução dos contratos sem o recurso ao uso do monopólio da força estatal. Ao contrário do tradicional contrato não inteligente cuja performance pode ser modificada (ou parada) pelas próprias partes ou pela revisão de um tribunal, o contrato inteligente quando iniciado deve, exclusivamente, ser executado (RASKIN, 2017).

Além disso, uma vantagem perceptível dos contratos inteligentes sobre a convenção tradicional corresponde ao *enforcement* automático, isto é, após a pactuação entre os contratantes e a implementação das variáveis que condicionam os efeitos do contrato, como, por exemplo, determinada informação intrínseca às cláusulas ou o *input* de um oráculo<sup>28</sup>, haverá, automaticamente, a concretização da contraprestação devida (ITO; DE SOUSA, 2020).

Os contratos inteligentes já estão sendo inseridos na formação das empresas que funcionam em um *blockchain* via computação descentralizada (COSTA; MARQUES, 2019). São as denominadas organizações autônomas descentralizadas (OAD), em que se permite a prática contratual de maneira completamente autônoma, sem a intervenção do setor público (SARAI; IWAKURA, 2021). Em tais organizações, a sua governança é realizada mediante

---

<sup>26</sup> “If the owner fails to make payments, the smart contract invokes the lien protocol, which returns control of the car keys to the bank. This protocol might be much cheaper and more effective than a repo man.” (SZABO, 1997).

<sup>27</sup> A concepção “Code is Law”, de Lawrence Lessig, questiona como é possível determinar o aparato legislativo e as vicissitudes regulatórias na esfera cibernética.

<sup>28</sup> Ferramentas que, ao captar informações externas e manipular os dados obtidos, fiscalizam a execução dos termos contratuais em relação ao efetivo cumprimento das obrigações (BASHIR, 2017).

regras que são predeterminadas e executadas por computadores, como o aporte de capital, os acionistas etc.

Ademais, cabe mencionar empresas que, em um cenário ambientado pela insurgência de novas tecnologias integradas pela globalização, utilizam dos contratos inteligentes para viabilizar trocas mercadológicas e relações comerciais, como, por exemplo, a companhia SERES<sup>29</sup>, pessoa jurídica especialista no mercado de câmbio espanhol (MONTROYA et al., 2019). Portanto, o cumprimento de compromissos, pagamentos e multas é estreitado por meio da efetivação das normas e dos negócios jurídicos, tendo em vista a promoção de mecanismos de confiabilidade baseados na linguagem *blockchain*.

#### **4. A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES MIGRANTES E A UTILIZAÇÃO DA *BLOCKCHAIN* PARA A EFETIVAÇÃO DE SEUS DIREITOS SOCIOTRABALHISTAS**

A questão dos trabalhadores migrantes é de alta complexidade, ao mesmo tempo que é negligenciado pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos, pois os tratados internacionais e demais produções normativas sobre a problemática são editadas em menor número, além de sua efetividade ser menor em relação aos grupos de direitos civis e políticos<sup>30</sup> (NOLL, 2010).

No plano internacional, a OIT já possui diversas Convenções a respeito dos direitos dos migrantes<sup>31</sup>. A Convenção de n.97, a qual o Brasil ratificou e internalizou no direito pátrio em 1965, adota a sistemática de proteção de apenas dos migrantes com trabalhos formais, isto é, a partir de contratos de trabalho juridicamente válidos.

Tal Convenção, contudo, não possui o enfoque na questão dos direitos dos migrantes trabalhadores: há esparsas menções à obrigação estatal de verificar a saúde do trabalhador quando da sua chegada, e que a utilização dos serviços públicos em matéria trabalhista deve ser gratuita. O maior foco da Convenção é a construção de alguma forma de cooperação internacional com os Estados e a própria OIT.

Portanto, a Convenção n. 97, embora seja um primeiro passo para tratar da questão dos trabalhadores migrantes no plano internacional, se mostra insuficiente diante das

---

<sup>29</sup> A empresa, por meio de um canal descentralizado que contribui para o acesso ao banco de dados, torna tangível a troca de pedidos, guias de remessa e rastreamento de mercadorias, construindo uma rede que permite a localização das cadeias produtivas (ESPAÑA CIO, 2018).

<sup>30</sup> Um dos principais exemplos é a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, de 2003, a qual está em processo de internalização perante o direito brasileiro. e que possui baixo números de ratificação pelos Estados nacionais.

<sup>31</sup> Adotamos a posição defendida por Daniel Damásio Borges (2019), que, desde uma análise da Constituição do Brasil de 1988, as Convenções da OIT devem ser entendidas como convenções internacionais de direitos humanos sociais.

violações dos direitos sociotrabalhistas dessa população, pois, se encontram, em muitas das vezes, em situação de irregularidade migratória administrativa.

Os principais problemas enfrentados pelos migrantes perpassam por dois momentos distintos: o modo de contratação adotado pela corporação multinacional e por toda a cadeia produtiva, com a retenção de documentos pessoais, como o passaporte, a inexistência de contrato formal de trabalho, a não contabilização da jornada de trabalho e das horas extras, ou seu falseamento, dentre outras. Esses fatos demonstram que, segundo Upendra Baxi (2007, p. 41-56), certas formas de ordens socialmente instituídas de sofrimento humano permanecem legítimas.

Para além disso, se tal modelo de governança privada de *enforcement* dos direitos sociotrabalhistas se mostra falha desde a sua origem, a função de fiscalização e monitoramento das condições de trabalho, função primordialmente estatal, é ainda precária, não obstante os vários avanços nas últimas décadas no cenário nacional<sup>32</sup> (BERSANI; HERNANDES, 2019).

A OIT adotou outra Convenção sobre os direitos dos migrantes trabalhadores, a de n. 143 (BRASIL, 2019), que possui verdadeira vocação de direitos humanos, mas ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Uma das normas mais importantes da Convenção é sobre a não caracterização da situação irregular do migrante pelo mero fato de estar trabalhando na informalidade. O artigo 8 afirma que, caso o migrante esteja regularmente inserido naquele país, a perda do emprego, por si só, não implica na perda da sua condição migratória.

Os *smart contracts*, enquanto protocolos digitais que pactuam um negócio jurídico na esfera do Direito Privado<sup>33</sup> - sob a égide do contrato de trabalho - devem não só estar em acordo com os requisitos de validade presentes no Código Civil de 2002<sup>34</sup>, mas também devem corroborar os pressupostos presentes no art. 2º e 3º da CLT, sendo eles: 1) o exercício da atividade laboral por pessoa física ou natural; 2) a personalidade do prestador de serviços; 3) a subordinação; 4) a personalidade; e 5) a habitualidade.

Nessa interpretação, Marco Antônio de Almeida (2019, p. 50) afirma que os contratos inteligentes são dotados de segurança devido à disposição e ao cadastramento dos dados pessoais dos agentes do contrato individual de trabalho, validando o registro de

---

<sup>32</sup> Renata Machado dos Santos Gomes e João Paulo Candia Veiga (2023) citam que a estrutura ministerial para tratar da institucionalização da pauta de Direitos Humanos e Empresas, inserida no Ministério dos Direitos Humanos, é apenas de 2018.

<sup>33</sup> Embora o Direito do Trabalho seja um ramo do Direito Privado, nos parece correto afirmar que seus efeitos ressoam no Direito Público, principalmente, a partir da constitucionalização do direito privado proposta pela CF/88 (SARMENTO; GOMES, 2011)

<sup>34</sup> Haja visto o art. 104 que elenca os seguintes requisitos: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002).

informações particulares por meio do manejo destes elementos nos blocos de dados. No entanto, como singularizar os migrantes como trabalhadores registrados nesta dinâmica digital se um dos maiores desafios do Direito Público é a ausência das informações pessoais devido à retenção dos documentos? A maior dúvida em relação aos contratos inteligentes parece-nos em como ocorreria a efetividade de direitos sociotrabalhistas nos setores informais da economia.

Em relação aos contratos formais de emprego, isto é, os trabalhadores que fazem parte do setor formal, os benefícios da utilização dos *smart contracts* para a efetivação de seus direitos sociotrabalhistas são mais fáceis de serem visualizados.

Por exemplo, suponhamos que o contrato inteligente preveja um turno de 8 horas por dia. Caso esse período seja ultrapassado, o contrato pode habilitar o mecanismo de pagamento da hora extra de forma automática. A operação dos contratos inteligentes na esfera laboral é condicionada por uma relação uníssona entre as cláusulas de trabalho e as atribuições digitais, como, por exemplo, o controle das horas trabalhadas e seu cálculo subsequente, a organização das advertências, além do manejo das faltas.

Consequentemente, o contrato pode viabilizar uma otimização do departamento de Recursos Humanos (RH) até mesmo em uma microempresa, minimizando os custos e automatizando demandas funcionais.

A utilização dos *smart contracts*, em um modelo autônomo e formal de trabalho, pode, inclusive, dispensar a atuação do departamento de RH enquanto intermediador de conflitos internos, firmando modelos negociais com a participação ampla das partes envolvidas devido à integralidade na transparência e no desenvolvimento dos pactos (ADDOR; FERRAZ; FREITAS, 2019, p. 1345).

Dessa forma, é possível aduzir que, a partir da principal vicissitude do contrato inteligente, ou seja, sua imutabilidade, as informações embrionárias presentes nas cadeias de blocos irão ser dotadas de fidelidade e segurança, fomentando uma efetivação normativa devido à transparência em fiscalizar irregularidades nas cadeias produtivas.

Ana Virginia Moreira Gomes e Lissa Furtado Viana (2022), ao analisarem a aplicação da *blockchain* nos casos de trabalho escravo, concluem que, em especial nas cadeias produtivas, pode ser importante aliado para a garantia dos direitos humanos sociotrabalhistas dos trabalhadores, pois possibilita a fiscalização de toda a produção, desde que as informações lá colocadas sejam verdadeiras.

Por isso, para além da conclusão das autoras que, para nós, se mostra correta, é possível que a obrigatoriedade da disponibilização das informações na nova tecnologia ocorra por meio dos códigos de conduta das corporações transnacionais, em uma verdadeira

mudança de paradigma na governança estatal e privada. Portanto, em um primeiro momento, a governança estatal adotaria a *blockchain* como modelo regulatório/política pública ideal para a fiscalização das cadeias produtivas para que, após, o *enforcement* de direitos ocorresse de forma privada.

De forma semelhante, é a conclusão da OIT<sup>35</sup> sobre a nova tecnologia e os direitos humanos sociotrabalhistas. Em um relatório de 2021, a organização internacional social, ao estudar a aplicação da nova tecnologia em três países (Coreia do Sul, Arábia Saudita, Índia) e na Europa, afirma que o investimento para tornar possível a sua utilização com o objetivo de um recrutamento ético dos trabalhadores deve partir do governo estatal; e, que, embora seja ferramenta com potencial para promover mudanças sociais deve ser acoplada ao comportamento corporativo ético (ILO, 2021).

A *blockchain* pode ser interpretada como um mecanismo de inegável função para amenizar os percalços que compõem a escala produtiva em nível industrial, estruturando um sistema democrático que garanta transparência à rede de colaboradores e consumidores e eficiência devido à exiguidade de um intermediador. Entretanto, mesmo que os contratos inteligentes possam simular um cenário fidedigno aos trabalhadores migrantes, tais instrumentos devem estar em consonância com o Estado (BOERSMA; NOLAN, 2020).

Para elucidar como a construção do processo de fiscalização das cadeias produtivas é dada pelos contratos inteligentes, cabe mencionar um rol de práticas de rastreamento articuladas pela *blockchain*. Assim, prospectando nossos olhos para um dimensionamento global, a empresa australiana Lumachain intervém como inovadora ao utilizar da cadeia de blocos como recurso para rastrear a matriz dos produtos alimentares, ofertando maior confiabilidade aos consumidores em relação às manufaturas sustentáveis e livres de trabalho escravo em suas cadeias de suprimento (BODDY, 2019). Por fim, o instituto Alinha é pioneiro, em solo nacional, ao fiscalizar as linhas de produção protagonizadas por mulheres com o fito de evitar as ressonâncias da escravidão moderna nos setores envolvidos na logística têxtil, averiguando se as condições de manufatura são dignas aos trabalhadores (TIE, 2021).

---

<sup>35</sup> Cumpre mencionar que a preocupação da OIT com trabalhadores que se encontram na periferia do mercado de trabalho é recente. Apenas na segunda metade da década de 1990, a partir da Convenção de n. 189 a respeito das trabalhadoras domésticas, a organização internacional buscou a criação de mecanismos de regulação do capital global na globalização. Nesse sentido, Leah Vosko (2002) conclui que a OIT, desde o término da Segunda Guerra Mundial continua a ter visão estritamente estatocêntrica e corporativista. Um dos benefícios da *blockchain* é justamente o de dar voz aos trabalhadores.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tentou demonstrar o complexo entroncamento entre as normas de direitos humanos sociais que regem as empresas multinacionais, que, atualmente, podem ter configurações que ultrapassam os PIBs de países em desenvolvimento, superando a capacidade regulatória estatal.

Embora seja verdade que os códigos de conduta empresariais apresentam contribuições e melhorias, por outro lado, especialmente no Brasil, não dispomos dos instrumentos necessários para verificar a sua efetividade e mensurar o dano social causado pelas violações a tais direitos.

Por essa razão, a governança privada dos direitos humanos sociotrabalhistas é uma miragem que deve ser acoplada à regulação e fiscalização estatal, a qual não deve ser relegada ao segundo plano.

Nesse cenário, as novas tecnologias podem ser importantes aliadas para a efetivação dos direitos humanos sociotrabalhistas, com enfoque em populações que estão à margem do mercado de trabalho, como são, em muitos casos, os migrantes trabalhadores. As possibilidades de fiscalização de toda a cadeia produtiva fortaleceriam o processo de auditoria que se mostra extremamente falho.

É claro que aspectos da implementação fogem do escopo deste artigo, como a questão de como os países em desenvolvimento (por exemplo, os Tigres Asiáticos e o próprio Brasil) custearão tal modelo de governança.

A conclusão inicial do trabalho é que, as potencialidades da *blockchain* para a promoção de direitos humanos são promissoras, desde que sejam embasados em políticas públicas praticadas em conjunto entre o Estado, organizações internacionais sociais e as empresas multinacionais.

## REFERÊNCIAS

ADDOR, Nicolas; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Smart Contracts Na Esfera Laboral E As Novas Perspectivas Aos Operadores Do Direito. **Rjlb-Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 5, p. 1323-1354, 2019.

ALMEIDA, Marco Antonio de. **Uma análise da utilização de smart contracts para contratos de trabalho intermitente**. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, p. 9-58, 2019.

ANNER, Mark; BAIR, Jennifer; BLASI, Jeremy. Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks. **Comp. Labor Law & Pol'y Journal**, v. 35, p. 1-45, 2013.



BACKER, Larry Catá. Fractured Territories and Abstracted Terrains: Human Rights Governance Regimes Within and Beyond the State. **Indiana Journal of Global Legal Studies**, v. 23, n. 1, p. 61–94, 2016.

BACKER, Larry Catá. Economic Globalization and the Rise of Efficient Systems of Global Private Lawmaking: Wal-Mart as Global Legislator. **Connecticut Law Review**, v. 39, n. 4, 2007.

BASHIR, Imran. **Mastering blockchain**: distributed ledgers, decentralization and smart contracts explained. Packt: Birmigham, UK, 2017. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=urkrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=urkrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 10 jun. 2023.

BAXI, Upendra. Failed Decolonisation and the Future of Social Rights: Some Preliminary Reflections. In: BARAK-EREZ, D.; GROSS, A. M. (EDS.). **Exploring social rights**: between theory and practice. Oxford; Portland, Or.: Hart, 2007, p. 41-56.

BERSANI, Humberto; HERNANDES, Karina Santana. Ações governamentais e políticas de combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 21, n. 34, p. 227-257. jan/jun. 2017.

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**, DF, 2019.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. **Presidência da República**, Brasília, DF, 2017.

BODDY, Max. Blockchain Startup Nets \$2.4 Million in Public Funding to Fight Food Slavery. **Cointelegraph**: the future of money, 29 jul. 2019. Disponível em: <https://cointelegraph.com/news/blockchain-startup-nets-24-million-in-public-funding-to-fight-food-slavery>. Acesso em: 13 jul. 2023.

BOERSMA, Martijn; NOLAN, Justine. Can blockchain help resolve modern slavery in supply chains? **AIB Insights**, 2020.

BORGES, Daniel Damásio. O direito ao trabalho: reflexões em torno da superação de uma clássica distinção entre direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais. In: AMARAL JÚNIOR, Alberto do et JUBILUT, Líliliana Lyra (ed.), **O STF e o direito internacional dos direitos humanos**. São Paulo, Quartier Latin, 2009, pp. 579-599.

BORGES, Daniel Damásio. **O alcance dos tratados sobre os direitos sociais no direito brasileiro**. 1. ed. Curitiba: Appris Editora, 2019. v. 1. 327p.

CNDH (Conselho Nacional dos Direitos Humanos). **Resolução n. 5**. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas, 2020.

COLLINS, Hugh. Labour Rights as Human Rights: The Derivation of Labour Rights from Civil and Political Rights Under the European Convention on Human Rights. **Capital University Law Review**, v. 48, p. 487–519, 2021.

COMPA, Lance. Corporate Social Responsibility and Workers' Rights. **Comp. Labor Law & Pol'y Journal**, 2007.

COSTA, José Augusto Fontoura; MARQUES, Leonardo Albuquerque. Contratos inteligentes, OAD e nova economia institucional. **Revista de Direito Civil Contemporâneo**. vol. 18. a. 6. p. 61-90. São Paulo: Ed. RT, jan.-mar. 2019.

COSTELLO, Cathryn; FREEDLAND, Mark R. **Migrants at work: immigration and vulnerability in labour law**. First edition ed. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2014.

DE GODOY, Diego Rosentaski; MACHADO, Geovana Teixeira. Blockchain Como Alternativa Para O Combate Ao Trabalho Escravo E Monitoramento Do Cumprimento Dos Direitos Humanos Pelas Empresas Transnacionais. **Atividade Econômica e Direitos Humanos**, p. 65-78, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Terceirização sem limites: crônica de uma tragédia social anunciada. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 87, p. 94-98, 2018.

EFING, Antônio Carlos; SANTOS, Adrielly Pinho dos. Análise dos smart contracts à luz do princípio da função social dos contratos no direito brasileiro. **Direito e desenvolvimento**, v. 9, n. 2, p. 49-64, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/755/554>. Acesso em: 7 jul. 2023.

ESPAÑA CIO. La tecnología 'blockchain' llega a las franquicias. **España CIO**, 25 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.ciospain.es/retail/la-tecnologia-blockchain-llega-a-las-franquicias>. Acesso em: 7 jul. 2023.

FACHIN, Melina Girardi et al. O Ponto Cego do Direito Internacional dos Direitos Humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. **Homa Publica: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, v. 1, p. 77-104, 2016.

FICK, Barbara J. Corporate Social Responsibility for Enforcement of Labor Rights: Are There More Effective Alternatives? **The Global Business Law Review**, v. 4, n. 2, 2015.

GOLUMBIA. David. **The politics of bitcoin: software as right-wing extremism**. Unniversity of Minnesota Press, 2016.

GOMES, Ana Virginia Moreira; VIANA, Lissa Furtado. A Tecnologia Blockchain Como Instrumento De Combate Ao Trabalho Escravo Nas Cadeias Produtivas. **Scientia Iuris (Online)**, v. 26, p. 135-152, 2022.

HEIDEGGER, Martin. A essência da linguagem. In: **A Caminho da Linguagem**. Trad. Marcia Sá Cavalcante Schuback. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 121-171.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Promoting fair and ethical recruitment in a digital world: lessons and policy options.** Geneva, 2021.

ITO, Christian; DE SOUSA, Fábio Santos. E-Procurement e Contratos inteligentes: desafios da modernização tecnológica da contratação pública no Brasil. **International Journal of Digital Law**, v. 1, n. 2, p. 55-69, 2020.

KU, Julian G.; YOO, John. Globalization and Sovereignty. **Berkeley J. Int'l L.**, p. 210–235, 2013.

LESSIG, Lawrence. **CODE version 2.0.** New York: Basic Books, 2006.

LEWIS, Antony. A gentle introduction to blockchain technology. **Bits on blocks**, 2015. Disponível em: <https://bitsonblocks.net/2015/09/09/gentle-introduction-blockchain-technology>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MACHADO DOS SANTOS GOMES, Renata; CANDIA VEIGA, João Paulo. Arranjos institucionais para uma política pública de empresas e direitos humanos no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, v. 11, p. 349-374, 2023.

MANTOUVALOU, Virginia. Are Labour Rights Human Rights? **European Labour Law Journal**, v. 3, n. 2, p. 151–172, jun. 2012.

MICHAELS, Ralf. The Mirage of Non-State Governance. **Utah Law Review**, n. 1, p. 31-45, 2010.

MONTOYA, Cristian Andrés Jaramillo; MONTOYA, Leidy Johana Jaramillo; IBARRA, Christian Hernán Obando. Conceptualización de la Tecnología Blockchain para la Implementación de Contratos Inteligentes en las Franquicias. **Revista CIES Escolme**, v. 10, n. 2, p. 33-50, 2019.

NOLL, Gregor. Why Human Rights Fail to Protect Undocumented Migrants. **European Journal of Migration and Law**, v. 12, n. 2, p. 241–272, 2010.

RASKIN, Max. The Law and Legality of Smart Contracts. **Georgetown Law Technology Review**, v. 1, n. 2, p. 305–341, 2017.

RUGGIE, John. Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para as empresas. **Organização das Nações Unidas**, 2011. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/57150-conselho-de-direitos-humanos-aprova-princ%C3%ADpios-orientadores-para-empresas>. Acesso em: 12 jun. 2023.

SAAD-DINIZ, Eduardo. Brasil vs. Golias: os 30 anos da responsabilidade penal da pessoa jurídica e as novas tendências em compliance. **Revista Dos Tribunais** (São Paulo. Impresso), v. 988, p. 25-54, 2018.

SARMENTO, Daniel; Gomes, Fábio R. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações entre Particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, p. 60-101, 2011.

SARAI, Leandro; IWAKURA, Cristiane Rodrigues; GUEIROS, Pedro. Regulação, Responsabilidade E Stablecoins. **Revista da Advocacia Pública Federal**, v. 5, n. 1, p. 226-244, 22 dez. 2021

SCABIN, Flávia. Guia de avaliação de impacto em direitos humanos - o que as empresas devem fazer para os direitos de crianças e adolescentes. *In: **Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos***: responsabilidades das empresas na proteção dos direitos de crianças e adolescentes. São Paulo: FGV/SP, 2017. p.28.

SHAMIR, Hila. The Public/Private Distinction Now: The Challenges of Privatization and of the Regulatory State. *Theoretical Inquiries in Law*, v. 15, n. 1, p. 1–26, jan. 2014.

SZABO, Nick. Formalizing and Securing Relationships on Public Networks. *First Monday*, v. 2, n. 9, 1997. Disponível em: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/548>. Acesso em: 4 maio 2023.

TIE, Liliane. Corrente de Mulheres: Dari Santos, do Instituto Alinha, eleva renda de costureiras. *Blocknews*, 18 mar. 2021. Disponível em: <https://www.blocknews.com.br/mulheresemblockchain/corrente-de-mulheres-com-blockchain-dari-santos-do-instituto-alinha-eleva-renda-de-costureiras/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

VESTING, Thomas. *Gentleman, Gestor, Homo Digitalis*: A transformação da subjetividade jurídica na modernidade. Trad: Roberto Campos e Gercélia Mendes, São Paulo, SP: Editora Contracorrente, 2022.

VOSKO, Leah. Decent Work: The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice. *Global Social Policy*, vol. 2(1): 19–46, 2002.

WEIL, David. *The Fissured Workplace*. Cambridge: Harvard University Press, 2014.

## AGRADECIMENTOS

O coautor *Leonardo Bortolozzo Rossi* agradece o financiamento integral deste trabalho, o qual foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## ENTRE O BRASIL FORMAL E O REAL: uma análise dos princípios trabalhistas e as audiências de conciliação na Justiça do Trabalho

*BETWEEN FORMAL AND REAL BRAZIL: an analysis of labor principles and conciliation hearings in labor justices*

Karolynne Gorito de Oliveira<sup>36</sup>

Marcella do Amparo Monteiro<sup>37</sup>

Tereza Fernanda Martuscello Papa<sup>38</sup>

### RESUMO

A Justiça do Trabalho é reconhecida por ser aquela que visa amparar o empregado, a fim de impor um equilíbrio nas relações laborais, isso pode ser verificado por meios dos princípios basilares que a orientam, nos quais há premissas de que há verbas irrenunciáveis e intransacionáveis. De outro lado, vigora no Direito brasileiro, cada vez mais latente, a busca por conciliações, aonde é possível renunciar e transacionar qualquer verba de cunho trabalhista. O presente trabalho descreve e analisa como esse paradoxo se constitui entre o que vigora na lei e na doutrina e o que de fato acontece na prática dos acordos realizados na Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** Justiça do Trabalho. Princípios. Indisponibilidade. Irrenunciabilidade. Verbas rescisórias

### ABSTRACT

The Labor Court is recognized for being the one that aims to support the employee, in order to impose a balance in labor relations, this can be verified by means of the basic principles that guide it, in which there are assumptions that there are unwaivable and non-tradable amounts. On the other hand, in Brazilian law, increasingly latent, the search for conciliations, where it is possible to waive and transact any amount of labor nature. The present work describes and analyzes how this paradox is constituted between what prevails in the law and in the doctrine and what actually happens in the practice of the agreements made in the Labor Court.

**Keywords:** Work justice. Principles. Unavailability. Irrenounceability. Severance pay.

---

<sup>36</sup> Doutoranda em Direito (UVA). Mestre em Direito na Universidade Veiga de Almeida (UVA). Docente e advogada. E-mail: karolgorito@hotmail.com

<sup>37</sup> Doutoranda em Direito (UVA). Mestre em Direito na Universidade Veiga de Almeida (UVA). Analista do MPRJ. E-mail: marcellaamonteiro@gmail.com

<sup>38</sup> Mestre em Direito na Universidade Veiga de Almeida (UVA). Docente e advogada. E-mail: terezampapa@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

Muito se noticia que a Justiça do Trabalho é aquela que visa amparar o empregado, a fim de impor um equilíbrio nas relações laborais<sup>39</sup>. No entanto, o que se vislumbra e podemos analisar na pesquisa de campo é que se trata de um ramo do Poder Judiciário que tende a amparar o desempregado, haja vista que em geral os trabalhadores que se socorrem de tal Justiça Especializada somente o fazem após perderem seus empregos.

Isso porque não há no nosso ordenamento jurídico, diante de uma perspectiva do processo trabalhista, direito que ampare o empregado, especialmente de forma individual, a buscar por “justiça” sem que para tanto venha a ser penalizado com uma demissão, o que por si só demonstra uma deficiência em busca de um equilíbrio nas relações laborais.

De seu turno, é irrefutável que a justiça trabalhista se apresenta como uma justiça compensatória<sup>40</sup>, que serve para proteger pessoas que são reconhecidamente desiguais que buscam a tutela estatal em busca de algum equilíbrio. Vale ressaltar que a desigualdade aqui é normalizada.

De outro lado, o instituto da conciliação é visto por grande parte da doutrina de Direito e, principalmente, pelos tribunais do país como instrumento capaz de concretizar a pacificação social. Isso decorre de o fato do judiciário informar que com a conciliação há uma outorga de autonomia às partes, afirmando que por meio dos métodos alternativos as partes é que decidem o processo.

Ademais dessa premissa, é comum a invocação do princípio da celeridade processual, sob a justificativa de que um dos resultados práticos da conciliação é a rapidez e eficácia e, ainda, por alcançar a paz entre os litigantes.

Urge dizer que a “paz entre os litigantes” é um termo intrigante. Afinal, o fim do processo não significa uma recíproca de efetiva paz, pois em muitos casos o conflito pode permanecer. O fato é que os conflitos trabalhistas, notadamente quando analisamos aqueles decorrentes da não quitação das verbas rescisórias, revelam como as condições de trabalho estão se desenvolvendo. Afinal, se um trabalhador teve de buscar a Justiça para receber verbas básicas como as rescisórias é sinal de evidente desrespeito às normas mínimas

---

<sup>39</sup>Conforme explica Américo Plá Rodriguez: “Todo o Direito do Trabalho nasceu sob o impulso de um propósito de proteção. Se este não tivesse existido, o Direito do Trabalho não teria surgido. Surgiu com o preciso objetivo de equilibrar, com uma desigualdade jurídica favorável, a desigualdade econômica e social que havia nos fatos”. (RODRIGUEZ, 2000, p. 33)

<sup>40</sup> O Direito do Trabalho surge como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho. As desigualdades somente se corrigem com desigualdades de sentido oposto. Durante certo tempo, conseguiu-se a desigualdade compensatória porque o Estado colocou a favor do trabalhador o peso da lei. Surgiu, assim, a legislação do trabalho. (RODRIGUEZ, 2000, p. 28)



trabalhistas.

Com efeito, o Direito do Trabalho tem como um de seus princípios norteadores o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o qual tem por escopo proteger garantias ao empregado, em especial aquelas determinadas no art. 7º da Constituição Federal/88 (tais como saldo de salário, férias, 13º salário, recolhimento de FGTS, dentre outros) que são considerados direitos de ordem pública ou direitos fundamentais do trabalhador.

Em razão de tal princípio, o empregado, durante vigorar seu contrato ou mesmo após tal fato, não pode renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas.

Assim, a liberdade e a autonomia do empregado antes, durante e depois da vigência da relação de emprego, independente do grau de vulnerabilidade, do valor do salário, da formação técnica, no que tange aos direitos trabalhistas previstos em lei são, como regra geral, indisponíveis, e, portanto, irrenunciáveis e intransacionáveis.

A pesquisa a ser desenvolvida nesse trabalho visa demonstrar, por meio do método da pesquisa empírica de caráter etnográfico, além de pesquisa bibliográfica, como nas audiências de conciliação mencionados direitos são tratados.

Cumprido destacar que a situação merece uma melhor análise quando se constata, notadamente nas audiências de conciliação, bem como dados trazidos pelo CNJ que a maioria dos processos que tramitam na Justiça do Trabalho se referem a “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”.

## **1. A IN(DISPONIBILIDADE) E IR(RENUNCIABILIDADE) DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

No Direito do Trabalho vigora a premissa de que há indisponibilidade de direitos trabalhistas. Importante dizer que direitos indisponíveis significam que, em regra, o empregado, durante vigorar seu contrato ou mesmo após tal fato, não pode renunciar<sup>41</sup> ou transacionar<sup>42</sup> seus direitos trabalhistas.

Tal impedimento, conforme a doutrina de Direito do Trabalho (CASSAR, 2017), advém do fato de que a natureza das normas trabalhistas é de ordem pública, cogente e, portanto, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.

---

<sup>41</sup> Plácido e Silva conceitua renúncia como: (...) designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa. Nesta razão, a renúncia importa sempre num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar. A renúncia pode vir expressamente ou pode ser deduzida. (SILVA, 2003, p. 1201)

<sup>42</sup> Plácido e Silva afirma ser a transação: “é a convenção em que, mediante concessões recíprocas, duas ou mais pessoas ajustam certas cláusulas e condições para que previnam litígio, que se pode suscitar entre elas ou ponham fim a litígio já suscitado”. (SILVA, 2003, p. 1201)



O que causa questionamento é que de outro lado, temos a conciliação como uma premissa inerente à JT, na qual todos os direitos ali colocados em mesa podem ser transacionáveis.

Vale salientar, como explica RODRIGUEZ (1996, p. 59), que:

(...) ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.

Tal situação mais uma vez nos remete ao fato do Direito do Trabalho, enquanto direito social, ser visto sob a ótica de que o empregado não tem sua cidadania exercida de forma plena, que precisa do Estado para uma pseudoproteção.

Assim, a liberdade e a autonomia do empregado antes, durante e depois da vigência da relação de emprego, independente do grau de vulnerabilidade, do valor do salário, da formação técnica, no que tange aos direitos trabalhistas previstos em lei são, como regra geral, indisponíveis, e, portanto, irrenunciáveis e intransacionáveis.

Daí surge a situação de que o empregado é pessoa hipossuficiente, aquele que não tem condições de renunciar ou transacionar direitos que lhe são garantidos pela Constituição Federal, sem que para tanto não seja tutelado, em algumas situações pela figura do Sindicato e na grande maioria das vezes pelo Estado, na pessoa do Poder Judiciário.

Esclareça-se que o tema na doutrina tem vários entendimentos, alguns falam em direito absolutamente indisponíveis, outros em indisponibilidade relativa:

(...) não admite haver renúncia e transação aos direitos previstos em lei, salvo quando a própria lei autorizar e quanto àqueles previstos em norma de ordem privada a alteração só poderá ocorrer se não causar prejuízo ao trabalhador, salvo disposição legal. (CASSAR, 2017, p. 211)

Supõe-se que os direitos individuais do trabalhador sejam indisponíveis, o que bastaria para inviabilizar o apelo à arbitragem, quando se cuida de solucionar dissídios individuais do trabalho. Não é correta, contudo, a assertiva de que os direitos trabalhistas – do trabalhador individualmente considerado – sejam indisponíveis. O que a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 9º, declara é que são nulos os atos tendentes a desvirtuar, fraudar ou impedir a aplicação das normas de proteção ao trabalho. Nenhum preceito legal estabelece, de antemão, a indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Caso contrário, seriam automaticamente fulminados pela nulidade todos os acordos celebrados pela Justiça do Trabalho nas reclamações trabalhistas (...). É que os direitos do trabalhador admitem uma divisão: direitos absolutamente indisponíveis e os direitos relativamente disponíveis. O art. 9º da CLT não declara indisponíveis os direitos do

trabalhador, apenas priva de eficácia o ato do empregador tendente a inviabilizar o gozo dos direitos assegurados por lei ao trabalhador. Se o empregado decide dispor de um direito não coberto pela proteção da indisponibilidade absoluta, a lei não veda o acesso à via arbitral (...).

São absolutamente indisponíveis os direitos de personalidade do trabalhador: honra, intimidade, segurança, vida privada, imagem. Os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis, após o término da relação de emprego e apenas relativamente indisponíveis durante a vigência do contrato (...). São disponíveis, porque sobre eles os titulares detêm poder que não invade a esfera dos direitos da personalidade. (ROMITA, 2004, p. 11-12) Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral. Feita a transação em juízo, haverá validade em tal ato de vontade, que não poderá ocorrer apenas na empresa, pois, da mesma forma, há a possibilidade da ocorrência de fraudes. Em determinados casos, a lei autoriza a transação de certos direitos com a assistência de um terceiro (MARTINS, 2012, p. 70).

O fato é que embora o tema não seja pacífico na doutrina trabalhista, o entendimento majoritário é de que “todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, imperativos, e só poderão ser disponibilizados quando a lei assim autorizar” (CASSAR, 2017, p. 207)

O interessante é observar que embora a maioria da doutrina<sup>43</sup> entenda que os direitos trabalhistas sejam indisponíveis e intransacionáveis tal assertiva somente se opera até a cessação do contrato de trabalho, sendo admitida a possibilidade de negociação na rescisão. Porém, não há uma explicação muito lógica, até o fim do contrato os direitos são indisponíveis, e justamente após a rescisão, momento em que se prevê que o empregado está mais vulnerável, tudo se torna disponível.

Em conversa com uma advogada com larga experiência na JT e também acadêmica, quando salientado o paradoxo do tudo se pode na conciliação e a questão dos direitos indisponíveis, a mesma disse que nunca estranhou tal situação, pois entende que a conciliação é um momento que as partes podem exercer a autonomia de vontade.

Quando indagada porque que o acordo, com base na mesma autonomia de vontade, não poderia ser concretizado durante o contrato de trabalho, a mencionada advogada respondeu: “aí não pode, a Constituição proíbe”.

O fato é que nem a Constituição e tampouco a CLT informam em qual momento a irrenunciabilidade nasce ou morre, cuja interpretação ficou a cargo da doutrina e juristas e daí vemos as tantas distorções.

Sobre o tema e seus paradoxos vale acrescentar que:

---

<sup>43</sup> Cf. BARROS, 2005, p. 180; MARTINS, 2012, p. 70.

Por evidente, os direitos não se transmudam. Eles são o que são. Qualquer tese em contrário deve ser rechaçada, porque guiada pela conveniência e não pela cientificidade, motivo pelo qual não resistem a testes de falseabilidade. O motivo de os direitos trabalhistas serem relativamente indisponíveis é que eles são, por sua natureza, coletivos. Eles são transindividuais por sua natureza, pois dizem respeito ao preço da força de trabalho, ao respeito a categorias inteiras de trabalhadores, de modo que se um trabalhador, depois outro, depois outro, for cedendo, ao final, o preço da mão-de-obra será bem mais baixo do que o estipulado e as garantias conquistadas não passarão de palavras no papel. A saúde, o conforto, o lazer, tudo o que se traduz por vida, existência, é convertido em moeda, e, cada vez mais, em menos moeda, minada pelos preços de mercado das conciliações (NASSIF, 2005, p. 59).

Tivemos a oportunidade de participar, na qualidade de observadora, de uma pesquisa acerca da conciliação, a qual foi realizada no TRT 1ª Região no ano de 2019, durante algumas conversas com magistrados, escutamos de uma juíza que:

“Eu me meto no acordo, sou conivente em transmudar o tipo de verba salarial para indenizatória para o fim de viabilizar o acordo, mesmo sabendo que a empresa deve verba salarial, tal como hora extra, mas faço isso para tentar melhorar os valores. Sei que faço uma fraude de liberar a empresa que tem obrigação de pagar impostos, que está aqui porque já deixou de cumprir com suas obrigações com o empregado. É um dilema que eu vivo, mas acho que é melhor resolver aquele problema ali, dentre outras coisas que acho”.

Tal relato só reforça que os magistrados têm plena ciência que o que fazem efetivamente na prática não se trata de conduta neutra, imparcial, e, principalmente, que atende de fato os anseios da lei trabalhista e menos ainda o trabalhador, notadamente o que se encontra em situação de vulnerabilidade social.

E mais, em que pese no relato a juíza diga sem muita cerimônia como conduz suas audiências de conciliação, e tente justificar como uma forma de justiça social ficou evidente durante a observação seu constrangimento com aquilo que fazia.

O que se vislumbra é que mesmo as normas trabalhistas tidas como absolutamente indisponíveis no momento de um acordo na conciliação acabam sendo disponibilizadas, bastando para tanto que tenha expressão econômica.

## **2. BREVE ANÁLISE DO INSTITUTO DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

No Brasil quando se mencionam os métodos alternativos de conflitos, tais métodos sempre vêm relacionados ao próprio Poder Judiciário, como formas de se evitar a

continuação do litígio e, conseqüentemente, desafogar o próprio Poder Judiciário, na tentativa de afastar a tão comentada “cultura do litígio”.

Não à toa os tribunais brasileiros fomentam campanhas e alterações legislativas para o fim de incluir os métodos como procedimentos institucionalizados.

Com efeito, em se tratando de matéria trabalhista, dentre os métodos alternativos de conflitos, tem-se que o método mais aplicável e praticado é o da conciliação.

Vale destacar que o instituto da conciliação é visto como instrumento capaz de concretizar a pacificação social, e como método de autocomposição que é há ampla divulgação de que por meio da conciliação há uma outorga de autonomia às partes, momento em que as próprias tomarão a decisão para por fim ao litígio.

Tal premissa, inclusive, foi ratificada pelo Ministro do STF<sup>44</sup>, então Presidente do CNJ, quando da instituição da assinatura da Resolução n<sup>o</sup> 125<sup>45</sup>:

Uma sociedade que se pacifica é uma sociedade que resolve boa parte de seus litígios diante de decisões dos próprios interessados, o que dá tranquilidade social e evita outros litígios que às vezes são decorrentes de acordos feitos em juízos e depois não cumpridos" (...) “As pessoas que conciliam, em geral, respeitam os acordos que celebram. Em outras palavras, é mais fácil resolver definitivamente um conflito mediante conciliação do que uma sentença imposta, cuja execução demora um longo tempo e consome significativo volume de dinheiro público.

Destaque-se, ainda que o princípio do acesso à justiça com frequência também justifica a necessidade dos métodos alternativos, ademais do princípio da celeridade processual, todos utilizado com a justificativa de que um dos resultados práticos é que a conciliação resulta em rapidez e eficácia e, ainda, por alcançar a paz entre os litigantes.

Nessa toada uma questão que sempre nos intrigou é a tão mencionada “paz entre os litigantes”. Isso porque nas nossas observações de campo constatamos que o fim do processo não significa uma recíproca de efetiva paz, haja vista que em muitos casos o conflito se perpetua.

No que tange aos conflitos trabalhistas, notadamente aqueles que resultam do não adimplemento das verbas rescisórias, há uma revelação da degradação das condições de trabalho, haja vista que demonstram de forma clara as condutas que os empregadores têm

---

<sup>44</sup> Notícia disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/122362/cnj-publica-resolucao-que-institui-politica-nacional-de-conciliacao>. Acesso em 31.07.20.

<sup>45</sup> Em 2010, com o slogan *Conciliando a gente se entende* o CNJ editou a Resolução n.º 125, a qual instituiu a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses. Tal política foi implementada com objetivo de apontar as diretrizes para a utilização, em todas as áreas do poder judiciário brasileiro, dos Meios Alternativos de Resolução de Conflitos, os quais são concebidos como direito de todos os cidadãos. Tal normativa define as formas alternativas de resolução de conflitos – entre as quais a conciliação - como uma política de âmbito nacional do poder judiciário brasileiro.

para com seus empregados durante a vigência dos contratos de trabalho.

No entanto, as situações que são extintas por meio da conciliação acabam passando de forma invisível, constituindo tão somente números (vistos como positivos nas estatísticas), e na verdade constituem menos problemas que o Judiciário terá de enfrentar.

Durante a pesquisa no campo notamos que o acordo cria a utopia de solução jurídica, tanto para o Judiciário<sup>46</sup> quanto para as partes, mas na verdade fica uma ignorância quanto ao processo em si, que envolve as causas e consequências dos fatos que são levados à apreciação do Estado, que no inconsciente do cidadão comum irá buscar pela efetividade de seus direitos, quando o que se verifica é a busca do fim do processo.

Com efeito, o que se vislumbra é que na JT a conciliação vai mais além. Sempre que questionamos aos magistrados sobre a “tutela de direitos” nas conciliações, há sempre um discurso histórico que na verdade não responde objetivamente ao questionamento, mas sempre com fortes ideologias.

Falar de conciliação na Justiça do Trabalho nos remete a uma cronologia do próprio direito do trabalho no Brasil. Nesse mister, segundo os manuais jurídicos (LEITE, 2016; MARTINS, 2013) de Direito do Trabalho, historicamente a organização do Direito do Trabalho no Brasil surgiu na década de 30 e fazia parte do Poder Executivo, inspirada no modelo italiano de Mussolini, com a ideia de uma cooperação entre as classes, com o fito de substituir a luta de classes, daí a ideia da composição com representantes do Estado (juízes togados) e representantes da classe empresarial e da classe trabalhadora (juízes classistas). Para tanto foi criado um sistema de conciliação a fim de encaminhar um possível diálogo entre patrão e empregado, por meio de instituições, ou seja, os sindicatos.

O modelo adotado por Vargas para instituição da Justiça do Trabalho colocou o Estado como um apaziguador de interesses do mercado e um garantidor das desigualdades sociais, à medida que o Estado entra nas relações trabalhistas para equilibrar a relação desequilibrada pelo mercado.

Seguindo a linha normativa, é possível identificar que em 1932 foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto nº 21.396), cuja finalidade era a tentativa de acordo nos conflitos coletivos entre empregados e empregadores. Quanto aos conflitos individuais foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº 22.132/32). Vale dizer que somente os trabalhadores sindicalizados poderiam se valer dos institutos, os quais eram vinculados ao Poder Executivo, e controlados pelo Ministério do Trabalho.

---

<sup>46</sup> Isso se constata em frases como: “Conciliar é aproximar as duas partes do conflito”. Vieira de Mello Filho, Ministro do TST, em uma live concedida no Youtube. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26428859](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26428859). Acesso em: 30 jul. 20.

Em caso de não êxito na conciliação, o trabalhador deveria se dirigir à Justiça Comum, ainda assim as condenações exaradas estavam sujeitas ao crivo do Ministério do Trabalho, que poderia modificar e até mesmo cassar.

A Constituição de 1934 criou a Justiça do Trabalho, a qual só foi efetivamente instalada em 1941. Vale ressaltar que a JT não nasceu vinculada ao Poder Judiciário, mas sim ao Ministério do Trabalho, ou seja, ao próprio Poder Executivo.

Vale acrescentar que essa outorga de funções tanto de âmbito administrativas quanto judiciárias não é uma característica que ocorreu somente na JT, isso também aconteceu com o inquérito policial, que é uma ação preliminar do executivo que foi criado com a finalidade de compensar desigualdades de status entre os litigantes. Isso nos dá sinal de como a sociedade brasileira, que tem modelo hierárquico enraizado em suas tradições resolve seus conflitos.

Consoante ensina Kant de Lima (1989, p. 68):

(...) nossa tradição jurídica atribui, de maneira característica, funções tanto administrativas quanto judiciárias à polícia (cf. Noronha, 1979; Costa, 1979). Teoricamente, cabe à polícia exercer a vigilância da população, encarregando-se da manutenção da "ordem pública". Nestas atividades, onde se exerce o poder de polícia do Estado (9), quem o exerce tem discricionariedade, ou discríção (10). Isso quer dizer que, num continuum onde num pólo está a arbitrariedade ou o abuso de poder e, no outro, a ação conformada à letra da lei, a autoridade toma atitudes para garantir a segurança da população que são discricionárias. Tais atitudes são de caráter preventivo, isto é, exercidas antes de se consumir o fato delituoso ou prejudicial. Ocorre que a essa mesma polícia, no Brasil, também se atribuem funções judiciárias; isto é, espera-se que ela realize ações para reprimir os delitos como tal definidos previamente em lei. Aqui a polícia atua após o fato consumado, realizando investigações e cumprindo mandados (ordens) do Judiciário, sempre fiscalizada por este e pelo Ministério Público.

O que se vê é que da mesma forma que a polícia foi operacionalizada, a forma embrionária da JT, cujas Juntas de Conciliação eram atreladas ao Poder Executivo que efetuava as conciliações, certo que a fiscalização também era exercida pelo mesmo Executivo, na figura do Ministério do Trabalho. Em caso de não êxito o Executivo saía de cena e o trabalhador tinha que procurar a Justiça comum e, ainda, assim, as condenações estavam sujeitas a novo controle do Executivo. Ou seja, de um jeito ou de outro o Estado diretamente controlava tudo que decorria de conflitos laborais.

Com o Decreto-Lei nº 9.797/46 e a Constituição de 1946 a JT passou a ser vinculada ao Poder Judiciário, certo que dentro de sua estrutura existiam as Juntas de Conciliação e Julgamento, que eram compostas por dois representantes classistas (um do sindicato



laboral e outro do sindicato patronal), que eram chamados de vogais, e um juiz presidente chamado de o qual era de livre nomeação pelo Governo<sup>47</sup>.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999 houve a extinção da representação classista na Justiça do Trabalho, bem como a alteração das Juntas de Conciliação e Julgamento para Varas do Trabalho, dando lugar à estrutura que conhecemos atualmente.

Tais fatos deixam claro que em sua forma embrionária a Justiça do Trabalho nasceu com natureza conciliatória, cujo fato faz da JT uma Justiça desprestigiada<sup>48</sup>, sendo a figura do Estado sempre presente nesta conciliação, cuja característica existe até os dias atuais, tanto assim que a conciliação é obrigatória nos feitos trabalhistas.

Verifica-se, pois, que a Justiça do Trabalho sempre difundiu a ideia de que sua existência se pautava na proteção de direitos aos trabalhadores e em efetuar a conciliação de interesses entre o capital e o trabalho.

Ademais de toda essência própria da Justiça do Trabalho quanto à conciliação, com a Emenda Constitucional nº 45/2004, cuja emenda foi denominada de “Reforma do Judiciário” houve a criação do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, cujo órgão impõe metas de produtividade<sup>49</sup>.

### 3. O TRÂMITE DAS AUDIÊNCIAS

<sup>47</sup> Decreto-lei nº 9.797/1946: Art. 647. Cada Junta de Conciliação e Julgamento terá a seguinte composição: a) um juiz do trabalho, que será seu Presidente; b) dois vogais, sendo um representante dos empregadores e outro dos empregados.

<sup>48</sup> No Brasil – conforme será melhor examinado no item IV, a seguir –, sempre foi recorrente o isolamento e certo desprestígio cultural do ramo justralhista, em contraponto com o largo prestígio e inserção social alcançados na história dos países capitalistas europeus mais avançados. Tais isolamento e desprestígio exacerbaram-se na década de 90 na realidade brasileira, em meio ao *ideário de descomprometimento social do Estado*, aqui veiculado laudatoriamente desde o início daqueles anos (ideário que já manifestara sua força na Europa Ocidental pós-1970). Os efeitos deletérios deste desprestígio e isolamento disseminaram-se ainda mais em decorrência do apelo da variante intelectual especificamente brandida contra as conquistas da Democracia Social no Ocidente, qual seja, a idéia do fim da sociedade do trabalho, da centralidade do trabalho e do emprego no mundo capitalista. (DELGADO, 2005, p. 109).

<sup>49</sup> Vale observar o que dispõe o Relatório “Justiça em Números” do CNJ (2019), há a seguinte afirmativa: “A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 39% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. O TRT2 apresentou o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, com 31% de sentenças homologatórias de acordo. Ao considerar apenas a fase de conhecimento do 1º grau, o maior percentual é verificado no TRT9 com 48%. (...)”

A Justiça do Trabalho é a de maior impacto pelos procedimentos pré-processuais, passando de 24% para 31,7%. Na Justiça Federal, os indicadores aumentaram para todos os TRFs, registrando, no total, elevação de 1,1 ponto percentual.

A série histórica do índice de conciliação tem se mantido constante”. (CNJ, *on-line*, 2019)



Vislumbra-se assim, como anteriormente mencionado, que a conciliação na Justiça do Trabalho, diferentemente do que acontece nos demais ramos do Direito, tem caráter obrigatório.

A conciliação na Justiça do Trabalho se perfaz durante as audiências. Nesse ínterim importante destacar que o processo do trabalho se perfaz com a distribuição da inicial e seus documentos, atualmente por meio do PJE (Processo Judicial Eletrônico) e logo após é designada uma audiência, que pode ser somente inicial (de conciliação) ou una (com concentração de todos os atos em uma mesma audiência) e, ainda, pode ocorrer pelo meio presencial ou virtual.

O Réu é notificado para comparecer na audiência e apresentar, se assim entender, sua defesa.

A audiência é um momento de grande expectativa para os envolvidos no conflito, quando presencial é comum ver as partes andando de um lado a outro, olhando toda hora a pauta de audiência, acompanhadas de familiares, confabulando o que espera da outra parte ou do próprio Poder Judiciário e de como há uma ansiedade para a eventual solução do conflito ali depositado.

Durante observações nas audiências presenciais enquanto sentadas nos corredores, em situações que as partes conversavam entre si, com seus advogados, pudemos ouvir frases dos usuários da justiça do trabalho com os seguintes teores:

- Hoje vou resolver minha vida aqui, espero que o juiz martele.
  - Não vou fazer acordo nenhum, quero que o juiz decida.
  - Eu vou contar para o juiz as sacanagens que ela fazia comigo, ela vai se ferrar. Eu avisei que não ia ficar barato.
  - Eu sempre trabalhei direito e fui demitida por nada. Agora quero todos os meus direitos.
  - Este povo quer tirar o dinheiro do patrão, um bando de sanguessuga.
- (PARTES ENVOLVIDAS – EMPREGADOS E EMPREGADORES)

É impressionante como antes das audiências as partes, notadamente os empregados/reclamantes, possuem uma crença de que poderão realmente resolver no momento da audiência o conflito. E como o advogado de certa forma atua no sentido de dizer que nem sempre será desta forma.

Durante a pesquisa, ainda nos corredores, observamos os advogados informando que:

- Hoje é só audiência de conciliação, se não for feito acordo, poderá ser marcada outra audiência.

- Raramente o juiz dá sentença na hora, geralmente marca outro dia.
  - Vamos ver se ele vai querer ouvir testemunha, este juiz não gosta muito.
- (ADVOGADO TRABALHISTA)

Outra situação que chama atenção, ainda em sede dos corredores, é a tensão que se instala nas partes quando não conhecem os advogados que irão fazer audiência. Algumas pessoas demonstram claramente sua insatisfação quando verificam que não é o advogado que contratou que está ali para a audiência.

Chegado o momento da audiência, é feito o pregão e as partes ingressam na sala, encontrando o juiz togado e seu secretário ao lado, e pessoas assistindo. Assim que se sentam, há de pronto um pronunciamento do magistrado, geralmente através de frases-tipo, como “- Tem possibilidade de acordo, doutores?”.

No que tange a esta oferta de acordo, vale repisar que o art. 846<sup>50</sup>, da CLT, determina que a oferta de conciliação é obrigatória na abertura da audiência e todas as audiências que assisti, a primeira pergunta foi no tocante à possibilidade de acordo.

Destaque-se que em sua pesquisa de mestrado, Lúcia Lambert Passos Ramos observou o curso de formação inicial dos juízes do trabalho na Escola Judicial 1, e destacou que:

A conciliação se tornou por diversos motivos uma realidade na dinâmica da Justiça do trabalho e no TRT 1 esse fato se verifica com facilidade. Seja na perspectiva de empoderar a sociedade, seja ela utilizada com a estreita finalidade de diminuir o número de processos das varas, um novo magistrado da sétima edição diz considerar a conciliação após a formação como uma “*estratégia de sobrevivência*”, na medida em que ela facilita a gestão dos processos, contribuindo para diminuir o contingente de trabalho”. (RAMOS, 2017, p. 74)

Isso fica muito bem refletido durante as audiências.

Observamos, ainda, que quando as partes já possuem acordos alinhavados, como acordos já entabulados nos corredores ou aqueles que já haviam sido fechados antes mesmo da audiência, as partes sequer sentam à mesa. O advogado de uma das partes fica em pé em frente ao secretário e aguarda oportunidade de informar que já tem acordo.

Após ser ouvido, a maioria dos juízes observados, perguntaram: “cadê o reclamante?” De forma que com o reclamante presente, em pé próximo a seu advogado, o juiz questiona (em geral todos os questionamentos foram parecidos): “O senhor está ciente que vai receber

---

<sup>50</sup> Art. 846, CLT. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

§ 1º Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

o valor de R\$ 8.000,00, parcelado em 4 parcelas de R\$ 2.000,00 e que não vai poder mais reclamar de nada quanto a este contrato de trabalho?”

Posto o questionamento, alguns apenas balançam a cabeça, outros emitem um sim, outros um apenas concordo.

Após tal atitude, é entregue aos advogados um formulário para que preencham e levem diretamente à secretaria da vara. Neste formulário as partes inserem os valores e distribuem as verbas trabalhistas.

Nestas situações é muito comum o advogado da reclamada (empresa, geralmente) pedir que o juiz a isente de custas processuais.

Com efeito, preenchido o formulário, que serve como um rascunho, o mesmo é levado à secretaria da vara para digitação e inclusão no sistema. Aparentemente poderia se tratar de um trâmite rápido, porém as partes e seus patronos ficam à espera da digitação do acordo por volta de 40 minutos ou mais, muitos reclamam que não entendem a demora. Por outro lado, os serventuários informam que a demora é em razão de terem muitos acordos e muitas vezes o sistema trava, fica lento.

Quanto às audiências em que não há um acordo de pronto, o juiz toma as iniciativas, e inicia um procedimento que é muito próprio da JT.

Isso porque diferentemente do que ocorre na esfera dos juizados especiais cíveis, quem de fato realiza a audiência de conciliação é o juiz togado, ademais dentro de sua função conciliatória nem sempre há uma imparcialidade e aqui não me refiro à questão de imparcialidade quanto ao objeto dos autos ou às pessoas envolvidas, mas sim quanto ao real interesse em finalizar aquele determinado processo.

O acordo trabalhista envolve muito mais que as partes diretamente, envolve o juiz que precisa dar efetividade a seus processos, responder prazos e envolve, ainda, a própria JT que precisa prestar contas ao CNJ, o qual precisa divulgar dados, cujos dados se limitam a demonstrar uma imagem de boa gestão institucional dos processos<sup>51</sup>.

## CONCLUSÃO

---

<sup>51</sup> A título exemplificativo basta verificar a publicação do “Justiça em Números” (2019, p. 8) que traz em seu Sumário Executivo: “O segmento que mais promoveu conciliações no decorrer de 2018 foi a Justiça do Trabalho, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo. Considerando somente a fase de conhecimento de 1º grau, a de maiores chances de se efetivar um acordo, a resolução dos conflitos por meio da conciliação neste segmento atinge 39,1% dos processos julgados”. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/8ee6903750bb4361b5d0d1932ec6632e.pdf>. Acesso em 01.08.20.

Vislumbra-se que o instituto da conciliação é inerente à Justiça do Trabalho e visa muito mais que pacificar os conflitos trabalhistas, mas como forma de por fim aos litígios e garantir o alcance de metas estabelecidas pelos Tribunais e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

No entanto, o que se nota com o presente trabalho é que para fins da conciliação há um total desprezo de verbas que, em regra, são consideradas de caráter indisponíveis.

A situação acaba trazendo um pouco de perplexidade. Afinal, o discurso dos manuais é que o Direito do Trabalho é indisponível, mas o que se vê na prática, notadamente nas audiências de conciliação, é a disposição de todos os direitos, este é um dos tantos paradoxos que se impõem na JT, mas que muito pouco se estranha.

É curioso ver operadores do Direito defendendo com unhas e dentes os princípios da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade que trazem em seu escopo justamente a impossibilidade da negociação do empregado de suas verbas laborais durante o contrato de trabalho, mas naturalizarem que nas audiências de conciliação tais verbas são amplamente derogadas e negociadas.

Urge salientar que diante de tal naturalização, até mesmo o princípio da primazia da realidade resta afastado na hipótese de conciliação de mencionadas verbas. Afinal, tal princípio informa que em matéria trabalhista devem prevalecer os fatos reais sobre as eventuais formas.

Diante dessa concepção se nota que o "mundo" do Direito, assim, não equivale ao mundo dos fatos sociais. Para "entrar" no mundo do Direito os "fatos" têm de ser submetidos a um tratamento lógico-formal, característico e próprio da "cultura jurídica," e daqueles que a detêm (LIMA, 1989, p. 66).

Contudo, diante da conciliação, como já explanado, os fatos descritos na inicial sequer são analisados – “não vamos adentrar no mérito” – logo, verifica-se que se não há uma efetiva análise do que está narrado na inicial, como saber se o que está sendo negociado propriamente está cumprindo o que a lei informa como sendo direito básico do trabalhador.

Por fim, é preciso dizer que a conciliação é um meio alternativo que pode servir aos anseios do Judiciário, porém o que se vê de seu uso na prática trabalhista parece implicar, em algumas situações, notoriamente quando se trata de verbas remuneratórias, em notória supressão de direitos daqueles que mais necessitam ser resguardados justamente pelo próprio Direito, mas por questões políticas e econômicas acabam sendo furtados como cidadãos.

## **REFERÊNCIAS**

BAPTISTA, Bárbara Gomes Lupetti. **Os Rituais Judiciários e o Princípio da Oralidade**: construção da verdade no processo civil brasileiro. 1. ed. Porto Alegre: Safe, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. As duas faces da nova competência da Justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, RS, v. 71, n. 1, p. 106-117, jan./abr., 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

GIGLIO, Wagner. **Direito processual do Trabalho**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

LIMA, Roberto Kant de. **A polícia da cidade do Rio de Janeiro**: seus dilemas e paradoxos. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

LIMA, Roberto Kant de. Cultura jurídica e práticas policiais: a tradição inquisitorial. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v.10, n.4, p. 65-84, 1989.

LIMA, Roberto Kant de. Direitos Cíveis e direitos humanos: uma tradição judiciária pré-republicana? **São Paulo em perspectiva**. São Paulo, v. 18, p. 49-59, 2004.

LIMA, Roberto Kant de. **Igualdade jurídica e respeito às diferenças no Brasil**: entre a pirâmide e o paralelepípedo. Disponível em: <http://www.ineac.uff.br/index.php/noticias/item/343-igualdade-juridica-e-respeito-as-diferencas-no-brasil-entre-a-piramide-e-o-paralelepipedo>. Acesso em: 20.04.20. Acesso em: 25.07.20.

LIMA, Roberto Kant de. Sensibilidades jurídicas, saber e poder: bases culturais de alguns aspectos do direito brasileiro em uma perspectiva comparada. **Anuário Antropológico** [Online], v. II, 2010. Disponível em: <https://journals.openedition.org/aa/885>. Acesso em: 25.07.20.

LIMA, Roberto Kant de; BAPTISTA, Bárbara Gomes Lupetti. Como a Antropologia pode contribuir para a pesquisa jurídica? Um desafio metodológico. **Anuário Antropológico**, v. 39, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos**: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

PENHA, Ana Carolina Conceição. **“Fazer justiça” no trabalho**: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Direito). Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2017.

RAMOS, Lucia Lambert Passos. **O tribunal é uma escola!**: uma análise da formação inicial dos juízes do trabalho na Escola Judicial. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Direito). Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3.ed. São Paulo: LTr, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. A Matriz Ideológica da CLT. Revista LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 77, n.11, p. 1307-1335, nov. 2013. Disponível em: [http://www.andt.org.br/f/A\\_MATRIZ\\_IDEOLOGICA\\_DA\\_CLT\[1\].pdf](http://www.andt.org.br/f/A_MATRIZ_IDEOLOGICA_DA_CLT[1].pdf). Acesso em: 01.08.2020.

ROMITA, Arion Sayão. Prefácio. In: SOUZA, Zoraíde Amaral. **Arbitragem – Conciliação – Mediação nos conflitos coletivos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2009.

SHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 23. ed. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

## O TABELAMENTO DOS DANOS MORAIS NO DIREITO DO TRABALHO

THE TABULATION OF MORAL DAMAGES IN LABOR LAW

Gabriel Soares Malta Victal<sup>52</sup>  
Andréia Chiquini Bugalho<sup>53</sup>

### RESUMO

O presente artigo discorre sobre o valor máximo a ser arbitrado a título de compensação por danos morais na Justiça do Trabalho, conhecido como tabelamento de danos morais. Diante da necessidade de se garantir a isonomia entre os trabalhadores e a reparação integral dos danos que possam ocorrer, questiona-se se este tabelamento é juridicamente válido e justo. O objetivo é discorrer brevemente sobre o tabelamento dos danos morais e sobre sua vigência na norma jurídica brasileira. Será utilizado o método indutivo, com pesquisa bibliográfica em materiais de diversas fontes. A relevância se baseia na grande ocorrência de condenações a indenizar por danos morais, bem como na quantidade de pedidos judiciais para estas condenações. Ao final, observa-se que o Supremo Tribunal Federal mitigou o tabelamento dos danos extrapatrimoniais, permitindo que a compensação, de acordo com o caso concreto, ultrapasse o teto previsto.

**Palavras-chave:** Danos Morais. Danos Extrapatrimoniais. Tabelamento.

### ABSTRACT

This article discusses the maximum value to be arbitrated as compensation for moral damages in Labor Justice, known as moral damages tabulation. In view of the need to guarantee equality among workers and full compensation for damages that may occur, it is questioned whether this tabulation is legally valid and fair. The objective is to briefly discuss the tabulation of moral damages and its validity in the Brazilian legal norm. The inductive method will be used, with bibliographic research in materials from different sources. The relevance is based on the high occurrence of convictions to indemnify for moral damages, as well as on the number of judicial requests for these convictions. In the end, it is observed that the Federal Supreme Court mitigated the tabulation of non-pecuniary damages, allowing compensation, according to the concrete case, to exceed the ceiling provided.

**Key words:** Moral Damages. Non-Pecuniary Damages. Tabulation.

---

<sup>52</sup> Graduando em Direito na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Pesquisa GPCeT - UNAERP/RP. E-mail: gsmv1@hotmail.com

<sup>53</sup> Professora na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestre pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Doutoranda na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FDRP/USP. Especialista em Agronegócio pela FEA-USP/MBA). Especialista em Direito Agrário pelo Verbo Jurídico. Especialista em Direito Ambiental pela Uniamérica. Líder e Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT - Unaerp/RP). Líder e membro do Grupo de Estudo GEDTRAB da FDRP. Membro do Grupo de Estudo Núcleo de Pesquisa e Extensão – “O Trabalho além Direito do Trabalho” (NTDAT-FD/USP). E-mail: andreiabugalho@gmail.com



## 1. INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que, de acordo com a norma jurídica brasileira, todo ser humano é sujeito de direitos e deveres. Cada pessoa humana tem, por exemplo, direitos da personalidade a ser respeitados, ao passo em que tem o dever de respeitar os direitos de outrem. No entanto, nem sempre os direitos inerentes à pessoa são integralmente observados, ocorrendo lesões aos bens juridicamente tutelados. Surge aí a necessidade de reparação pela responsabilidade civil.

Havendo a responsabilidade civil, um dos tipos de danos reconhecidos é o dano moral, também conhecido por dano extrapatrimonial. Os danos morais são indenizáveis sob a ótica da norma jurídica brasileira, especialmente na seara do Direito do Trabalho. Isto porque o trabalhador, ao se sujeitar ao poder diretivo do empregador, tem seus bens jurídicos sujeitos às diversas lesões que possam advir da relação de subordinação.

Assim, neste artigo, busca-se discorrer brevemente sobre o conceito do instituto dos danos extrapatrimoniais e sobre como a humanidade lidou com a reparação destes danos ao longo das eras, focando-se na seara trabalhista.

O Direito do Trabalho surgiu como instrumento de proteção das partes hipossuficientes das relações de emprego, sendo a Consolidação das Leis do Trabalho hoje, na norma brasileira, a maior figura desta proteção. Mudanças legislativas recentes, entretanto, mitigaram, relativizaram parte desta proteção aos hipossuficientes. Os danos morais, que até então tinham a indenização arbitrada conforme o livre convencimento do juiz, passaram a ter um “teto”, um tabelamento, um valor máximo de indenização a ser arbitrada.

Este tabelamento dos danos morais foi, assim, alvo de discussões jurisprudenciais e doutrinárias, tendo o Supremo Tribunal Federal decidido recentemente sobre sua constitucionalidade.

## 2. CONCEITO DE DANO MORAL

Num primeiro momento, pode-se conceituar o dano moral - também chamado de dano extrapatrimonial - como o dano ao patrimônio jurídico imaterial da pessoa, ou seja, aquele dano que atinge não seu patrimônio físico, material, mas lesa seu patrimônio subjetivo, psicológico, moral, existencial.

Carlos Roberto Gonçalves (2019), conceitua o dano moral como aquele que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. Flávio Tartuce (2020), por sua vez,

conceitua o dano moral como a lesão aos direitos da personalidade da vítima, como a honra, a dignidade, a intimidade e a imagem, por exemplo.

André de Andrade vai além, apontando para a existência de três principais conceituações do dano moral. A primeira, tida por “excludente” ou “negativa”, procura conceituar o dano moral por exclusão, como um contraponto ao dano material. Citando Mazeaud e Tunc (1961), Savatier (1951) e Adriano de Cupis (1975), o autor discorre que, pela conceituação excludente, o dano moral seria todo sofrimento que não advém de uma perda pecuniária, que não atinge o patrimônio físico, causando somente dor moral à vítima. É o dano que tem por objeto um interesse não patrimonial (ANDRADE, 2003).

O próprio Andrade, entretanto, ao citar Stiglitz e Echevesti (1993), afirma que a conceituação negativa nada auxilia na compreensão do dano moral, pois a simples referência aos danos morais como exclusão aos danos patrimoniais é somente uma troca de palavras, uma redundância, uma tautologia que não permite o entendimento do fenômeno. É o “trocar seis por meia dúzia” (ANDRADE, 2003).

A segunda conceituação, segundo o autor, é aquela que vê o dano moral como dor ou alteração negativa do estado anímico, psicológico ou espiritual da pessoa. O dano moral, assim, teria um sentido mais amplo, englobando tanto dor física quanto sentimentos negativos como tristeza, angústia, vergonha, humilhação, enfim, o sofrimento, a dor moral da vítima (ANDRADE, 2003).

Citando Antonio Chaves (1985), Andrade (2003) afirma que o dano moral é a dor, seja física, advinda de uma lesão material, seja moral, no sentido sentimental, que é resultante de uma violação a um bem juridicamente tutelado e sem repercussão patrimonial (ANDRADE, 2003).

Assim, para esta corrente só haveria dano moral se houvesse dor, padecimento, sofrimento moral ou físico. Andrade, entretanto, rechaça esta conceituação afirmando que as dores, os sofrimentos são as consequências, as repercussões do dano, mas nem sempre são o dano em si. Isso porque o dano moral e a dor são comumente vistos como um só fenômeno, mas o primeiro, para o autor, não deve ser confundido com o resultado doloroso causado no íntimo da vítima (ANDRADE, 2003).

Como exemplo, constata-se que perdas patrimoniais, como o atraso de um pagamento ou o perecimento de um imóvel por obras de seu vizinho, também podem provocar angústia e preocupação ao credor ou ao proprietário, mas não se pode, simplesmente, vislumbrar nesta dor um dano moral (ANDRADE, 2003). Ocorre aí o caso do “mero aborrecimento” conhecido pelos operadores do Direito.

A terceira conceituação, para Andrade, é justamente a que categoriza o dano moral como uma lesão a determinada categoria de interesses ou direitos. Aqui, o dano moral seria antecedente às mudanças no estado íntimo da vítima, sendo, portanto, parte de seus resultados, efeitos, consequências. Para esta corrente, o dano moral seria maior ou menor a depender da natureza do direito lesado, do bem jurídico violado (ANDRADE, 2003).

Já, Carmo afirma que existem outros muitos conceitos de dano moral, tantos que torna quase impossível a reunião deles num breve artigo como este (CARMO, 1996).

A sociedade e o Direito, no entanto, atualizam-se constantemente, tornando-nos possível enxergar a desnecessidade de que haja sofrimento para que ocorra um dano moral – e, portanto, abarcando outros conceitos de dano moral. Várias possíveis lesões a direitos da personalidade podem ocorrer sem que haja qualquer tristeza, vergonha, humilhação, o que não quer dizer que tais ataques podem ser tolerados (ANDRADE, 2003).

Convém, portanto, discorrer brevemente acerca da história do fenômeno dos danos morais no Direito Civil e no Direito do Trabalho.

### **3. BREVE HISTÓRICO DA REPARAÇÃO PELOS DANOS MORAIS NO DIREITO MUNDIAL**

Carmo aduz para o fato de que o Código de Hamurabi continha disposições acerca dos danos morais. O Código garantia reparação aos lesados de forma equivalente à lesão sofrida, com o conhecido “olho por olho, dente por dente”, assim como definia outra forma de se reparar um dano, com o pagamento em pecúnia, num gérmen do que seria a ideia de compensação econômica da dor. Exemplos são os pagamentos em prata para o caso de um homem livre provocar o aborto de um filho de outro homem livre, contidos no parágrafo 209 do referido Código (CARMO, 1996).

As Leis de Manu, na Índia, tratavam da reparabilidade do dano em pecúnia, impedindo que o causador do dano fosse alvo de vingança. O Alcorão também previa implicitamente o dano moral, ao não permitir o casamento de um adúltero senão com outra mulher adúltera ou idólatra, como uma forma de punição, uma condenação. A Bíblia, por sua vez, com passagens no Antigo Testamento, previa a reparação por danos morais, por exemplo, quando imputava ao estuprador de uma mulher virgem o pagamento em prata ao seu genitor. Várias outras penas são citadas nos textos, com reparação em moedas de prata ou amputações de membros, por exemplo (CARMO, 1996).

Na Grécia, o Estado instituiu a reparação em pecúnia dos danos aos cidadãos, com exemplo da porção de dinheiro recebida por Demóstenes em razão de ter sido atingido por



uma bofetada de Mídias. Na Odisseia, de Homero, em determinada parte discutia-se sobre a reparação do dano moral decorrente de adultério cometido por Afrodite com Ares, que fora condenado a pagar (CARMO, 1996).

Os romanos, por sua vez, preocupavam-se muito com a honra, fazendo com que ela fosse realmente parte de seu patrimônio. No direito romano era vedada a lesão a outrem, o que tornava qualquer ato lesivo ao patrimônio ou à honra passível de reparação, por meio do “*jus scriptum*”. As vítimas de injúria usavam até mesmo uma ação pretoriana para pleitear a reparação em dinheiro, que ficava ao arbítrio do juiz, a defini-la conforme as circunstâncias (CARMO, 1996).

Avançando na cronologia, o Código Civil Francês também assegurou a reparação por dano moral em seu art. 1.832. O Código Civil italiano de 1942 assegurou expressamente a reparação pelo dano moral em seu art. 2.059, quando dispôs que o dano não patrimonial deve ser ressarcido somente de acordo com a lei. O Código Civil Alemão admitia às pessoas do sexo feminino a reparação de danos morais por atos lesivos aos costumes, surgindo posteriormente o chamado “*schmerzensgeld*”, instituto que assegurava a reparação por danos extrapatrimoniais de toda e qualquer aflição, sem limitações de gênero (CARMO, 1996).

De acordo com Júlio Carmo, as Ordenações Filipinas, no direito português, também previam a reparação pelo dano moral de acordo com alguns critérios, como o valor da afeição da vítima pelo objeto danificado, por exemplo, tendo a Constituição da República Portuguesa de 1933 explicitamente garantido aos cidadãos portugueses a reparação de toda lesão afetiva e de ordem moral (CARMO, 1996).

### **3.1 A reparação dos danos morais no Direito Civil brasileiro**

Focando-se agora brevemente no direito brasileiro, à época colonial o país era submetido às Ordenações do Reino, que regulavam de forma geral o direito comercial, civil e processual, e previam a reparação por dano extrapatrimonial. Citando Claudia de Freitas (2009), Padilha (2019) afirma que no próprio Título XXIII do Livro V das Ordenações do Reino de 1603 havia previsão de condenação de uma indenização, como um tipo de dote, ao homem que dormisse com uma mulher virgem e com ela não se casasse (PADILHA 2019).

O Código Penal de 1890 dispôs, em seu art. 316, que caso houvesse calúnia por meio de publicação de panfletos, distribuídos por mais de 15 pessoas ou afixados em locais públicos, por exemplo, haveria uma pena de prisão e multa, prevendo, portanto, crimes que atentassem contra a honra e a boa fama dos indivíduos (PADILHA, 2019).

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 1937, trazia também em seu art. 43 a possibilidade de se responsabilizar civilmente os membros do parlamento nacional pelos casos de calúnia, injúria, difamação, ultraje à moral pública, por exemplo.

A Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967, também trouxe, em seu Capítulo VI, da responsabilidade civil, disposições acerca da reparação do dano moral:

Art . 49. Aquêle que no exercício da liberdade de manifestação de pensamento e de informação, com dolo ou culpa, viola direito, ou causa prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar:

I - os danos morais e materiais, nos casos previstos no art. 16, números II e IV, no art. 18 e de calúnia, difamação ou injúrias;

(...)

§ 1º Nos casos de calúnia e difamação, a prova da verdade, desde que admissível na forma dos arts. 20 e 21, excepcionada no prazo da contestação, excluirá a responsabilidade civil, salvo se o fato imputado, embora verdadeiro, diz respeito à vida privada do ofendido e a divulgação não foi motivada em razão de interesse público (BRASIL, 5.250/1967).

Vê-se, pois, que a reparação pelos danos morais já era prevista na norma jurídica pátria mesmo antes do advento da atual Constituição Federal de 1988 (CF/1988). Sendo comprovado o dano a bens jurídicos da vítima, como sua vida privada e honra, por exemplo, a responsabilidade civil subsistiria. A mesma lei trouxe, inclusive, uma espécie de tarifação dos danos morais, dispendo taxativamente sobre os valores a serem arbitrados em indenização de acordo com a forma como o dano moral era perpetrado (PADILHA, 2019):

Art . 51. A responsabilidade civil do jornalista profissional que concorre para o dano por negligência, imperícia ou imprudência, é limitada, em cada escrito, transmissão ou notícia:

I - a 2 salários-mínimos da região, no caso de publicação ou transmissão de notícia falsa, ou divulgação de fato verdadeiro truncado ou deturpado (art. 16, ns. II e IV).

II - a cinco salários-mínimos da região, nos casos de publicação ou transmissão que ofenda a dignidade ou decôro de alguém;

III - a 10 salários-mínimos da região, nos casos de imputação de fato ofensivo à reputação de alguém;

IV - a 20 salários-mínimos da região, nos casos de falsa imputação de crime a alguém, ou de imputação de crime verdadeiro, nos casos em que a lei não admite a exceção da verdade (art. 49, § 1º).

(...)

Art . 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

I - a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;

II - A intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;

III - a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de retificação, nos

prazos previstos na lei e independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido (BRASIL, 5.250/1967).

Constata-se ainda que o juiz deveria arbitrar a indenização pelos danos morais de acordo com alguns critérios, como a intensidade da dor causada à vítima, a repercussão da ofensa, o grau de dolo ou culpa do agente ativo e até mesmo sua retratação.

Mais adiante, a CF/ 1988 trouxe mais disposições importantes quanto aos danos morais, definindo como um dos fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III); garantindo o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano moral ou à imagem (art. 5º, inc. V); assegurando o direito à indenização pelo dano moral decorrente de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem pessoal (art. 5º, inc. X); e tornando competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral decorrentes das relações de trabalho (art. 114, inc. VI, que foi introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004 para dirimir dúvidas quanto à competência da Justiça especializada), por exemplo (PADILHA, 2019).

Padilha, afirma que foi com a CF/88 que o dano moral ganhou mais destaque e proteção na norma jurídica brasileira, ganhando dimensão aos aplicadores do direito mesmo diante de resistências doutrinárias (PADILHA, 2019).

O Código Civil de 1916 (CC/1916) regulava a responsabilidade civil em seus artigos 159 e 1.518, da seguinte forma:

Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto neste Código, arts. 1.518 a 1.532 e 1.537 a 1.553.

(...)

Art. 1.518. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outros ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se tiver mais de um autor a ofensa, todos responderão solidariamente pela reparação (BRASIL, Decreto lei 3071/1916)

Sob a égide da CF/88 e do CC/1916, o dano moral poderia ser reparado caso presentes os pressupostos da responsabilidade civil, isto é, pela conduta do agente, dolosa ou culposa, com imprudência, negligência ou imperícia, pelo dano efetivamente causado e pela relação de causalidade entre o dano e a conduta.

O art. 159 do CC/16 e a reparação dos danos extrapatrimoniais, então, ganharam amplitude constitucional, protegendo a propriedade intelectual, a honra, a dignidade e o íntimo, os sentimentos enquanto direitos da pessoa humana (PADILHA, 2019).

A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, o conhecido Código Civil de 2002 (CC/2002), por sua vez, inovou ao prever explicitamente a possibilidade de reparação de dano ainda que exclusivamente moral, ao dispor em seu art. 186 que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

### **3.2 A reparação dos danos morais no Direito do Trabalho**

Focando agora no dano moral no âmbito trabalhista, Carmo aponta para o fato de que os danos extrapatrimoniais podem ocorrer nas interações de qualquer relação humana, principalmente naquelas decorrentes das relações de trabalho, tendo em vista o constante estado de sujeição do trabalhador ao poder de comando (e financeiro, e social, e tantos outros poderes desbalanceados normalmente vistos no mercado de trabalho) do empregador (CARMO, 1996).

Não é raro, assim, que o empregador extrapole os limites interrelacionais, causando danos ao empregado e ficando, assim, obrigado a repará-los.

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inicialmente, não trazia grandes contribuições acerca da reparação por danos morais na relação trabalhista, sendo a responsabilidade civil apurada com a subsidiariedade das disposições da CF/88 (art. 1º, inc. III, e art. 5º, incs. V e X) e do CC (art. 159, no caso do CC/1916, e art. 186, no CC/2002). Isto porque a própria CLT dispôs, em seu art. 8º, parágrafo único, que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho” (CARMO, 1996).

Assim, principalmente com o advento da CF/88 os danos morais passaram a ter maior proteção na relação de emprego. Convém destacar, no entanto, algumas premissas tecidas por Shirley Padilha: primeiramente, certo é que a reparação do dano moral causado será pertinente à Justiça do Trabalho quando houver um dano moral decorrente da relação de trabalho. Em segundo lugar, não necessariamente o trabalhador é quem será a vítima. Pode ocorrer também de o trabalhador ser o causador do dano e o empregador ser o agente passivo dos sofrimentos, da dor, do vexame, da humilhação, do abalo psicológico (PADILHA, 2019).

A Lei nº 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, trouxe alterações acerca dos danos morais no processo do trabalho. Foi inserido o Título II-A dentre as diversas previsões da CLT, fazendo com que, nos dizeres do art. 223-A, apenas os dispositivos deste Título



fossem aplicados à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho.

Os arts. 223-B e 223-C, por sua vez, dispõem sobre quando será caracterizado o dano moral, bem como sobre alguns dos bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física e passíveis de reparação pelos danos extrapatrimoniais:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (BRASIL, 13.467/2017).

Assim, fica claro que uma ação ou omissão, dolosa ou culposa, na relação de trabalho que cause um dano extrapatrimonial é passível de reparação, tendo a CLT exemplificado, no rol do art. 223-C, direitos protegidos da pessoa física. Mas, como pontuou Padilha (2019), a pessoa jurídica também tem direitos, inclusive quanto a seus bens extrapatrimoniais, e neste sentido está o art. 223-D da CLT, que dispõe que a “imagem, a marca, o nome, o sigilo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica (BRASIL, 13.467/2017)”.

Assim, a CLT deixa claro que tanto os trabalhadores quanto os empregadores podem sofrer dano extrapatrimonial e fazer jus à reparação, sendo, nos termos do art. 223-E da CLT, “responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão (BRASIL, 13.467/2017)”.

#### **4. O TABELAMENTO DOS DANOS MORAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Como visto, o direito progrediu de tal forma a não aplicar penalidades físicas àqueles que causam lesão extrapatrimonial, mas, antes disso, a aplicar indenizações pecuniárias – ou, a depender dos casos, instituir obrigações de fazer ou de não fazer, por exemplo.

A Reforma Trabalhista de 2017 buscou, de certa forma, padronizar os valores em pecúnia dos danos extrapatrimoniais, dispondo que o magistrado, quando na apreciação do litígio, deve considerar diversos fatores para fixar a indenização a ser paga. Tais fatores estão previstos no art. 223-G da CLT:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:  
I - a natureza do bem jurídico tutelado;  
II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação

- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa (BRASIL, 13.467/2017).

Assim, portanto, o valor da indenização deverá, em teoria, variar conforme a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade da dor moral, o grau de dolo ou culpa do agente e a situação econômica das partes, por exemplo. Mais ainda, o §1º do referido artigo ainda apresenta uma espécie de “tabelamento dos danos morais”, tal como o fez a Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967, dispondo da seguinte forma:

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

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1o deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor

§3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 13.497/2017).

Ora, a Reforma Trabalhista então trouxe mais disposições acerca dos danos extrapatrimoniais, acerca do modo como os caracteres do ato ilícito devem ser considerados para instituir a indenização a ser fixada e, mais ainda, taxou os valores aos quais deve corresponder a indenização, a depender do grau da ofensa. O valor compensatório à vítima, pelos danos morais a ela causados, então, dependeria do salário pactuado quando na relação trabalhista.

Este tabelamento, no entanto, foi alvo de questionamento em Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI): a ADI 6050, de autoria da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA); a ADI 6069, de autoria do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB); e a ADI 6082, de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). O relator das ADIs foi o Min. Gilmar Mendes.

Um dos argumentos utilizados na inicial da ADI 6050 foi o de que o tabelamento, da forma como elencado na Reforma Trabalhista, seria uma limitação ilegítima ao Judiciário para fixação do valor de indenização por dano moral, uma violação à independência do Juiz do Trabalho para julgar as causas e aplicar a lei de acordo com a CF/1988 e seu livre convencimento. Assim, o Poder Judiciário estaria impedido de fixar um valor de indenização superior ao disposto na lei (ANAMATRA, 2018).

Outro argumento é o de que esta limitação feriria o princípio da isonomia, vez que um mesmo ato danoso ocorrido entre um diretor e um servente da mesma empresa, por exemplo, ensejaria valores diferentes de indenização, vez que o tabelamento varia conforme o salário pactuado. Um trabalhador de maior renda que sofresse um dano extrapatrimonial passaria por bem menos entaves à melhora psicológica do que um trabalhador mais hipossuficiente, justamente pelos obstáculos econômicos e sociais da sociedade, mas mesmo assim o legislador optou por atrelar o valor da indenização à quantia salarial recebida (ANAMATRA, 2018).

Já na ADI 6069, um dos argumentos utilizados na inicial é, novamente, o de que o tabelamento dos danos morais fere o princípio da isonomia, porque fixa um teto de indenização no processo trabalhista inexistente no processo civil, fazendo com que os litígios trabalhistas sejam prejudicados. Outro argumento aduz para o fato de que o tabelamento da indenização viola o princípio da reparação integral do dano previsto no art. 5º, V e X, da CF/1988, e, assim, também o da dignidade da pessoa humana (CFOAB, 2019).

Outros dois argumentos são o de que tal tabelamento interfere desmedidamente no exercício da jurisdição e no livre convencimento do juiz, e o de que o tabelamento precifica o dano de acordo com a remuneração do ofendido e promove o retrocesso social por violar a saúde e a proteção do trabalho, pois permite que as indenizações sejam previamente calculáveis pelo empregador (CFOAB, 2019). Ele, assim, poderia antever os resultados e decidir sobre a situação economicamente mais favorável: manter o trabalhador na condição danosa ou encerrar o contrato de trabalho e adimplir com a indenização tabelada.

Por fim, na ADI 6082 um dos argumentos foi sobre ser inadmissível a limitação prévia e abstrata em lei dos valores a título de compensação por danos extrapatrimoniais, vez que haveria grande diferença no arbitramento da indenização a depender da existência ou não de relação jurídica de trabalho com o ofensor. Argumentou-se também ser o tabelamento uma minimização da finalidade pedagógica e punitiva da indenização, sem contribuir para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, além de ser uma violação aos princípios da dignidade da pessoa humana, do não retrocesso trabalhista e da isonomia (CNTI, 2019).

O Relator das ADIs, Min. Gilmar Mendes, observou que a lei não pode prever valores máximos de compensação por dano moral e que o tabelamento impediria o magistrado de arbitrar uma compensação plena para os danos morais da vítima em valor superior ao teto estabelecido na lei (BRASIL, 2023).

Também, para o relator não houve uma violação plena à discricionariedade judicial, mas sim uma certa restrição, por estabelecer critérios para valorar o dano que podem embasar o livre convencimento do juiz, que deverá fazer uma interpretação íntegra do ordenamento jurídico e aplicar supletivamente aos casos trabalhistas a norma civil, desde que não contrarie a CLT (BRASIL, 2023).

Apregoadas para julgamento em conjunto, as três ADIs foram julgadas em sessão do Supremo Tribunal Federal finda em 23 de junho de 2023. O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedentes os pedidos feitos nas ADIs para conferir interpretação conforme a Constituição e estabelecer que os textos dos arts. 223-A e 223-B, CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, garantindo aos familiares da vítima, por exemplo, a legitimidade ativa para propor ação por danos morais trabalhistas.

Estabeleceu-se também que é constitucional o arbitramento da reparação por danos morais em valores maiores aos tabelados no art. 223-G, §1º, CLT, quando consideradas as circunstâncias de cada caso e a razoabilidade, a proporcionalidade e a igualdade, e que os critérios do referido artigo devem ser observados como orientação de fundamentação da decisão judicial.

Assim, portanto, relativizou-se a limitação imposta à compensação pelos danos morais prevista no art. 223-G, caput e §1º, da CLT, fazendo com que o tabelamento, imposto pela Reforma Trabalhista, seja utilizado apenas como forma de orientação para se fundamentar a decisão, a depender do caso concreto.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante de todo o exposto, é correto afirmar que há vários conceitos pertinentes ao instituto do dano moral, mas um dos mais aceitáveis hoje é o que coloca o dano moral como uma lesão a determinada categoria de interesses ou direitos passíveis de reparação sem que, necessariamente, tenha havido uma dor psicológica, um sofrimento. Basta, assim, a ocorrência da lesão a um dos direitos da personalidade – com ou sem o abalo psicológico, portanto – para a ocorrência do dano moral e o direito à respectiva compensação. Mas, ressalta-se, a ocorrência do dano ainda assim deve ser apurada em cada caso concreto.

Além disso, o instituto do dano moral foi se atualizando com o passar dos anos, tendo registros em normas jurídicas de todo o mundo. O dano ao íntimo de cada indivíduo teve regulações distintas, passando pela civilização regida pelo Código de Hamurabi, até os gregos antigos, os romanos, e chegando à modernidade.

Com o advento da CF/88, os direitos da personalidade ganharam mais proteção na norma jurídica pátria, possibilitando mais facilmente o direito à indenização pelo dano moral decorrente de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem pessoal, tanto na seara civil quanto na trabalhista. Por óbvio, o ambiente de trabalho é propenso aos danos morais, principalmente pela perspectiva de sujeição entre as partes, com o trabalhador se subordinando ao poder diretivo do empregador.

Antes do advento da Reforma Trabalhista, os danos morais na Justiça do Trabalho eram regulados unicamente com subsidiariedade do Código Civil e da Constituição. A Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), contudo, adicionou o Título II-A ao texto legal, dispondo exclusivamente sobre o dano extrapatrimonial.

Uma das controvérsias que rondam a Reforma Trabalhista é justamente o tabelamento dos danos morais previsto no art. 223-G, §1º e §2º, CLT, que dispõe de forma taxativa o valor máximo de indenização a ser pago pelos danos morais, a depender da natureza da ofensa e do salário contratual do ofendido. Em diversas ADIs tal disposição foi alvo de críticas por ser uma violação ao princípio da isonomia, por restringir a atuação do magistrado e por violar a possibilidade de total reparação do dano.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADIs, julgou-as parcialmente procedentes e conferiu interpretação conforme a Constituição, estabelecendo que a limitação dos valores da compensação pelos danos morais é relativa, isto é, pode ser ultrapassada a depender dos caracteres do caso concreto. Seria então tal tabelamento um teto “transponível”, servindo apenas como parâmetro para orientar a fundamentação da decisão judicial.

Entende-se que deve existir um parâmetro objetivo para arbitramento de indenização por danos morais, parâmetro este que a própria jurisprudência, em tese, já segue, com decisões judiciais geralmente arbitrando valores semelhantes para os mesmos fatos danosos.

Entretanto, a fixação dos valores de indenização atrelados ao salário do ofendido realmente fere o princípio da isonomia e da integral reparação do dano. O ofendido que ganha um salário mínimo e passa por dores psicológicas pungentes no contexto do trabalho, desse modo, teria como compensação um valor menor do que um gerente que passasse pelas mesmas dores, ainda que este tivesse uma remuneração muitíssimo superior.

A decisão do STF, neste ponto, não pode ser tida como totalmente acertada: é uma decisão paliativa. Com a relativização do teto das indenizações a depender do caso concreto pode-se dizer que há uma certa proteção das vítimas quanto à compensação pecuniária, mas se o objetivo fosse mesmo protegê-las, o tabelamento com base no salário contratual seria considerado inconstitucional. Acredita-se, pois, que ocorre aí uma ponderação entre o binômio “compensação das dores das vítimas” e “proteção do empregador”.

É nítido que a Reforma Trabalhista retirou e relativizou diversos direitos dos trabalhadores para beneficiar os empregadores, a parte mais suficientemente privilegiada economicamente no mercado de trabalho, e o tabelamento dos danos morais é um exemplo desses benefícios: o empregador conseguiria, antes do recente julgamento do STF, calcular quais valores pagaria de indenização por dano moral e decidir se compensaria mais, para suas finanças, manter o trabalhador no meio lesivo ou encerrar o contrato e arcar com os danos morais tabelados.

Assim, é certo que a decisão do STF é sim paliativa, buscando garantir os direitos dos trabalhadores ao mesmo tempo em que mitiga as perdas dos empregadores, mas não se pode esquecer que a indenização por danos morais é tanto compensatória – para diminuir os danos causados aos direitos inerentes à vítima – quanto pedagógica – para coibir o agente ativo dos danos de lesar outros direitos futuramente.

Diversas alterações são necessárias para que a ocorrência de danos morais diminua, fazendo-se necessária, por exemplo, uma conscientização sobre os direitos e os deveres que cada parte da relação de trabalho tem, além, claro, de mudanças legislativas que não limitem a inteira reparação do dano, ao mesmo tempo em que garantam a continuidade do trabalho e a longevidade empresarial.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, André Gustavo C. **A evolução do conceito de dano moral**. Rio de Janeiro: Revista da EMERJ, v. 6, n. 24, 2003. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/67009>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil 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 jul. 2023.



\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 15 jul. 2023

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967.** Regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5250.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5250.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6050/DF – Distrito Federal.** Autor: Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 29 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 15 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6069/DF – Distrito Federal.** Autor: Conselho Federal da Ordem Dos Advogados do Brasil – CFOAB. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 29 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5626228>. Acesso em: 15 jul. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6082/DF – Distrito Federal.** Autor: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 29 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5640983>. Acesso em: 15 jul. 2023.

CARMO, Júlio Bernardo do. **O dano moral e sua reparação no âmbito do direito civil e do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 67-115, jul.1994/jun. 1995. Disponível em: [https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27134/julio\\_bernardo\\_o\\_dano\\_moral.pdf?sequence=2](https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27134/julio_bernardo_o_dano_moral.pdf?sequence=2). Acesso em: 15 jul. 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, v. 4: Responsabilidade Civil. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

PADILHA, Shirley Christina de Gouvêa. **Dano moral no Direito do Trabalho:** da sua evolução história à previsão na reforma. Monografia (Especialização). Universidade de Taubaté, Departamento de Pesquisa e Pós-graduação, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/283>. Acesso em: 15 jul. 2023.

**Tabelamento de dano moral na CLT não é teto para indenizações, decide STF.** TST Notícias, Brasília, 29 jun. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tabelamento-de-dano-moral-na-clt-nao-e-teto-para-indenizacoes-decide-stf>. Acesso em: 15 jul. 2023.



TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**: volume único. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.



## RELAÇÕES DE EMPREGO: uso de mão de obra de apenados

*EMPLOYMENT RELATIONS: use of manpower convicts*

Emerson Dionisio da Silva Martelli<sup>54</sup>

Sérgio Ricardo Vieira<sup>55</sup>

### RESUMO

A vida moderna é caracterizada pela sua constante dinamicidade e transformação, o que resulta em novas formas de interações individuais. Nesse contexto, é essencial que a legislação não seja apenas uma relíquia ultrapassada, defasada ou negligente, mas sim que acompanhe essa evolução, abrangendo as novas tendências emergentes. É especialmente crucial examinar se as normas existentes são inclusivas, sobretudo aquelas relacionadas ao trabalho, pois elas tratam da exploração da mão de obra humana. Diante desse contexto, o objetivo deste artigo é explorar as relações de emprego e como elas se aplicam nos casos de mão de obra de apenados. Para tal, será realizada uma introdução à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e sua finalidade, bem como uma explicação dos seus princípios orientadores. Além disso, será apresentado um breve histórico cronológico dos direitos trabalhistas em escala global, que vai influenciar na construção das normas que serão utilizadas no Brasil. Adicionalmente, serão conceituados os princípios doutrinários que moldam a relação de emprego e, em seguida, será realizada uma análise do uso da mão de obra de apenados sob a perspectiva disciplinadora do regime de trabalho ao qual estão submetidos. Por fim, serão trazidas jurisprudências de casos concretos sobre o tema, a fim de enriquecer a compreensão dos leitores. Dessa forma, o artigo busca proporcionar uma visão abrangente das relações trabalhistas contemporâneas, com ênfase na utilização da mão de obra de apenados, abordando tanto o marco legal quanto às questões práticas e suas implicações na sociedade.

**Palavras-chave:** Relações de Emprego. Apenados. Mão de Obra.

### ABSTRACT

Modern life is characterized by its constant dynamism and transformation, which results in new forms of individual interactions. In this context, it is essential that the legislation is not just an outdated, outdated or negligent relic, but rather that it follows this evolution, covering the new emerging trends. It is especially crucial to examine whether existing norms are inclusive, particularly those related to work as they address the exploitation of human labor. Given this context, the aim of this article is to explore employment relationships and how they apply in cases of inmate labor. To this end, an introduction to the Consolidation of

---

<sup>54</sup> Graduando em Direito pela USP/FDRP. e-mail: edsmartelli@usp.br

<sup>55</sup> Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Ribeirão Preto (1989). Especialização na Universidade de Rio Preto (1999). Mestrado em Direito com área de concentração em Direito do Estado no Estado Democrático de Direito pela Universidade de Franca (2005). Professor de Graduação na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP) e na Universidade Paulista de Ribeirão Preto (UNIP). Professor Convidado da Escola Superior de Direito - Pós-graduação. Professor Convidado na Escola Pimentel - Curso Preparatório. Advogado nas áreas Cível e Empresarial - Ordem dos Advogados do Brasil - Seção de São Paulo. Experiência também na área do contencioso administrativo. Doutorando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto-SP.

Labor Laws (CLT) and its purpose will be made, as well as an explanation of its guiding principles. In addition, a brief chronological history of labor rights on a global scale will be presented, which will influence the construction of standards that will be used in Brazil. Additionally, the doctrinal principles that shape the employment relationship will be conceptualized and then an analysis of the use of inmate labor will be carried out from the disciplinary perspective of the work regime to which they are submitted. Finally, jurisprudence of concrete cases on the subject will be brought in order to enrich the readers' understanding. Thus, the article seeks to provide a comprehensive view of contemporary labor relations, with emphasis on the use of inmate labor, addressing both the legal framework and practical issues and their implications for society.

**Keywords:** Employment Relations. Convicts. Manpower.

## INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, completou 80 anos em 2023, desde sua promulgação no Brasil, mantendo-se sempre em plena construção, observando novas realidades como a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 na qual alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais e, mais recentemente, colocou em pauta, via Decreto Executivo Presidencial, grupo de trabalho para discutir a regulamentação trabalhista de aplicativos de transporte e *delivery*.

A CLT foi instituída em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho e estabelecer direitos e deveres tanto para os empregadores quanto para os empregados. Antes da criação da CLT, as condições de trabalho no Brasil eram precárias e desregulamentadas, havendo uma grande exploração dos trabalhadores.

A CLT, de forma ampla, tem como orientação principal a observância de princípios Constitucionais como dignidade da pessoa humana, garantindo a liberdade de execução laboral, atendendo aos valores sociais do trabalho, trabalho humano como fundamento da Ordem Econômica, além de ser base da ordem e valores sociais, observando os princípios da proteção ao trabalho, irrenunciabilidade, continuidade e primazia da realidade.

A proteção ao trabalho visa garantir a defesa dos trabalhadores, sabidamente em condição desfavorável em relação ao empregador, equilibrando-os. “A finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de labor”. GARCIA, (2023, p.17)

A irrenunciabilidade é o princípio que estabelece sobre a vedação ao trabalhador quanto à não renúncia ou abdicação de seus direitos trabalhistas, ainda que de vontade própria. “Vale dizer, pelo princípio da irrenunciabilidade, o empregado não tem a possibilidade jurídica de despojar-se, pela sua manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe são asseguradas pela ordem jurídica trabalhista”. NETO; CAVALCANTE, (2017, p.19)

A continuidade é pautada no preceito de que as relações de emprego são contínuas e por prazo indeterminado, garantindo ao empregado a conservação e garantia de seu emprego.

Além de observar todos os princípios mencionados, há de prevalecer a realidade diária em relação aos documentos trabalhistas, ou seja, o que é examinado no plano dos

fatos, garantindo que a relação trabalhista seja fielmente respeitada na sua execução, em plena sintonia com a realidade do dia a dia laboral.

## 1) BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Introduzidos a CLT e todos os seus fundamentos e princípios, faz-se necessária a contextualização histórica referente ao Direito do Trabalho, a fim de verificar sua concepção e surgimento, evidenciando o passado como norteador dos direitos atuais e indicador de direitos futuros.

O Direito do Trabalho se torna o mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico-social, mantendo-o em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento.

Ao longo da história, as relações de trabalho passaram por diferentes estágios e transformações, refletindo as condições sociais e econômicas de cada período. Na sociedade pré-industrial, a escravidão era predominante, tratando o trabalhador como uma propriedade sem direitos. Isso era evidente nas antigas civilizações grega, romana e egípcia.

Durante a Antiguidade, o trabalho tinha uma conotação negativa e era considerado um castigo divino, uma visão perpetuada pelo pensamento clássico grego. A palavra "trabalho" deriva do latim "tripalium", que era uma ferramenta utilizada na agricultura e também como instrumento de tortura.

No feudalismo, surgiu o regime da servidão, no qual os servos eram subordinados aos senhores feudais e não possuíam liberdade. Em troca de proteção e uso da terra, os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais.

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho. Com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, houve a substituição da força humana e a necessidade de operadores para as máquinas. Esse cenário resultou na transição do trabalho escravo, servil e corporativo para o trabalho assalariado.

As primeiras leis que tratavam especificamente do Direito do Trabalho surgiram no início do século XX. A Constituição do México, em 1917 estabeleceu direitos trabalhistas como a jornada diária de 8 horas, proibição do trabalho infantil, descanso semanal e proteção à maternidade. A Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, também trouxe disposições sobre o tema, abordando a participação dos trabalhadores nas empresas, a liberdade sindical, os sistemas de seguros sociais e a colaboração dos trabalhadores na fixação das condições de trabalho.

Em 1919, o Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência especializada da ONU que busca promover direitos trabalhistas e condições dignas de trabalho em todo o mundo.

A Carta del Lavoro, promulgada em 1927 na Itália, instituiu um sistema corporativista, que inspirou outros países como Portugal, Espanha e Brasil. Nesse modelo, os sindicatos não possuíam autonomia e estavam vinculados ao Estado, visando organizar a economia e a sociedade em torno dos interesses nacionais.

No Brasil, durante a década de 1930, diversos decretos foram emitidos pelo Poder Executivo para regular questões trabalhistas, como a instituição da Carteira Profissional, a disciplina da jornada de trabalho em diferentes setores, proteção às mulheres e menores trabalhadores, entre outros. Essas leis esparsas levaram à necessidade de sistematização, resultando na aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, por meio do Decreto-lei 5.452. A CLT reuniu as leis trabalhistas existentes e se tornou uma referência importante para os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores no Brasil.

## **2) CONCEITUAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Conforme se observa, a sociedade humana se estruturou em torno do trabalho como forma de atender às suas necessidades. Durante esse processo, houve uma evolução e aprimoramento dos métodos de organização, medição e controle da produção, distribuição e consumo de bens e serviços. Essa estrutura organizacional tem como objetivo principal encontrar a melhor maneira de lidar com a escassez de recursos disponíveis e necessários para suprir as necessidades ilimitadas dos seres humanos (MELO, CIAMPA e ARAÚJO, 2014).

A partir disso, vê-se a necessidade de identificar a vinculação jurídica entre as partes relacionadas, pontuando quem é o fornecedor da atividade laboral, aqui identificada como empregado, e quem explora o resultado do labor em si, aqui percebido como empregador. Para que seja estabelecida uma relação de emprego entre empregado e empregador, é necessário que sejam atendidos requisitos fundamentais como trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. “A coexistência social estabelece, inevitavelmente, a criação de vínculos entre os sujeitos conviventes” (MARTINEZ, 2023, p. 93).

A expressão "pessoa física" refere-se a um indivíduo enquanto sujeito de direitos e obrigações. Toda pessoa que nasce é considerada uma pessoa física ou pessoa natural. Em resumo, qualquer indivíduo inato ou sujeito de direito desde o momento de seu nascimento.

A pessoalidade refere-se à necessidade de o empregado realizar suas atividades de forma direta, afastando a possibilidade de ser substituído por outra pessoa sem o consentimento do empregador. Quando um empregador contrata um trabalhador, ele o faz levando em consideração as habilidades, conhecimentos e experiência pessoais dessa pessoa específica (MARTINEZ, 2023).

O elemento da não-eventualidade está relacionado à regularidade e continuidade da prestação de serviços por parte do trabalhador, ou seja, que haja uma frequência ou regularidade nas atividades realizadas pelo empregado, de modo a se repetir. Desta forma, resume-se:

Constata-se, pois, que a eventualidade baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual (MARTINEZ, 2023, p. 94).

A onerosidade é o elemento que identifica a prestação pecuniária do empregador mediante a realização do labor do empregado. É a retribuição pelo serviço prestado. Quando comparamos o Direito do Trabalho Brasileiro com outras nacionalidades, verificamos a mesma conceituação de onerosidade, na qual implica haver obrigação do empregador em remunerar a força de trabalho.

El criterio de diferenciación entre trabajo a título oneroso y trabajo benévolo o de favor es el de la motivación principal que impulsa al trabajador en la realización del trabajo. Si la motivación principal es la adquisición de una ventaja económica nos encontramos ante el trabajo prestado a título oneroso. Si la motivación principal es altruista - ayudar a otras personas, colaborar a una causa que se estima digna de apoyo - nos encontramos ante trabajo benévolo o de favor (VALVERDE; GUTIÉRREZ; MURCIA, 2006, p. 49).

Por fim, temos o princípio da subordinação, que estabelece que o empregador detém o poder de dar ordens, instruções e estabelecer diretrizes sobre a execução do trabalho. O empregado, por sua vez, está obrigado a seguir essas orientações e acatar as decisões do empregador, respeitando hierarquias e práticas estabelecidas. Como bem pontua, “a subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado” (MARTINEZ, 2023, p. 95).

### **3) ANÁLISE DO USO DE MÃO DE OBRA DE APENADOS**



Dada a conceituação das relações de emprego, passa-se à análise da utilização de apenados como mão de obra, levando-se em consideração os conceitos talhados no bojo doutrinário de relação de emprego, ora apresentados, conjuntamente com os dispositivos normativos disciplinadores quanto ao uso da mão de obra de apenados, com o intuito de verificar se há correlação entre a realidade observada e o texto regulamentador.

Mantendo-se nessa perspectiva, mão de obra, conceitualmente, é o termo utilizado para designar o uso de pessoa na produção de algum bem ou prestação de algum serviço, enquanto isso, apenado é a pessoa a quem foi imposta uma pena ou sanção. Baseado nesta conceituação, e sob a análise jurídica presente neste artigo, serão apenas levadas em questão as pessoas físicas apenadas.

O uso de mão de obra de apenado é disciplinado pela Lei nº 7.210 de 1984, conhecida como Lei de Execuções Penais, na qual disciplina, referente ao trabalho externo executado pelo apenado, preceitos sobre como será conduzida a atividade laboral, dos quais será passado à análise conceitual, a saber:

“Art. 28. O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva” (BRASIL, 1984).

Analisando o caput do artigo, temos que a execução do labor pelo apenado tem como objetivo geração de aprendizado, qualificação e desenvolvimento de habilidades que possam ajudar o indivíduo a se reintegrar de forma positiva na sociedade após o cumprimento da pena. Através disso, é esperado que exerça atividades laborais que possam gerar resultados concretos e úteis para a sociedade, ou seja, conferindo sentido e valor ao indivíduo apenado, com o intuito de promover benefícios mútuos entre a sociedade e o indivíduo, deixando expresso o critério de pessoalidade, pois, como bem observa Luciano Martinez “no conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.” (2023, p. 93).

Ainda sob o critério de pessoalidade, o legislador anotou em seu texto de lei que “§ 2º O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho”. (BRASIL, 1984)

Antes de analisar este parágrafo, devemos observar o conceito do termo preso sob a ótica concreta jurídica. O adjunto adnominal “preso” do parágrafo supramencionado remete à pessoa recolhida em uma unidade prisional, com privação de direitos de ir e vir, mediante decisão judicial, em outras palavras resumidamente, pessoa privada de liberdade.

Dito isso, temos que a pessoa física privada de liberdade não tem o seu labor regido pelas normas trabalhistas vigentes, entendendo-se que as regras e garantias trabalhistas estabelecidas na CLT não se aplicam às atividades laborais realizadas.

É notório observar que o legislador, mencionando expressamente o termo “preso”, apontou em seu texto o caráter pessoal e individualizado do apenado, pormenorizando somente a pessoa apenada presa.

Em relação ao artigo 29 da mesma lei o trabalho realizado pelo apenado deve ser oneroso, ou seja, o preso será remunerado e tem o direito de receber uma compensação financeira por suas atividades laborais, não inferior a 75% do salário mínimo vigente, devendo ser observadas as destinações elencadas no texto de lei sobre o valor da remuneração recebida pelo preso e, o valor acumulado restante descontado das destinações durante o período de cumprimento da pena, deverá ser depositado em caderneta de poupança quando terminar o cumprimento da pena (BRASIL, 1984).

A não-eventualidade é prevista uma vez que é estabelecida a contratação da mão de obra do apenado, seja ela feita pela administração pública ou pela iniciativa privada, o que vai depender da análise de cada caso concreto, levando-se em consideração o conceito explicado no decorrer deste trabalho, já que a lei que regula sobre o trabalho do apenado, no caso a Lei de Execuções Penais, apenas disciplina o regime de trabalho interno do apenado preso.

Na referida norma legal de execução penal, infere-se subordinação entre o apenado e o empregador, já que no caso do trabalho externo em instituições privadas e órgãos públicos, é necessário que haja supervisão por parte da Administração Penitenciária ou de um órgão designado para essa finalidade. Essa supervisão ocorre por meio de inspeções periódicas, de forma discreta e não ostensiva. É importante ressaltar que o empregador deve informar imediatamente à penitenciária sobre qualquer acidente, infração grave ou fuga do detento, que resultará na perda do direito de trabalho externo (BRASIL, 1984).

#### **4) ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL**

Há precedentes judiciais que reconhecem o vínculo empregatício de apenados, como exemplificado por um caso específico analisado pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. No referido caso, o relator do acórdão, o desembargador André Reverbel Fernandes, ressaltou a importância de interpretar o dispositivo da Lei de Execuções Penais em conformidade com o artigo 5º, inciso XIII da Constituição Federal, que garante a liberdade de exercer qualquer trabalho, ofício ou

profissão, e o artigo 6º, que assegura a todos o direito a um trabalho digno, sem exceções.  
BRASIL (1988)

O magistrado chegou à conclusão de que a regra que exclui os presos da proteção da legislação trabalhista deve ser aplicada de forma restritiva, ou seja, somente aos trabalhadores condenados que estejam cumprindo pena privativa de liberdade no regime fechado, uma vez que nessa situação não há qualquer elemento de vontade presente, fundamentando seu voto:

Todavia, entende-se que o referido dispositivo deve ser interpretado à luz da Constituição Federal que no artigo art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Ainda, tem-se que o art.6º, *caput*, da Lei Maior garante a todos o direito ao trabalho digno sem qualquer exceção. Logo, conclui-se que a regra prevista §2º do art. 28 da LEP - de que o trabalho do preso não está sujeito ao regime da CLT - deve ser aplicada de maneira restritiva, ou seja, apenas ao trabalhador apenado que esteja cumprindo pena privativa de liberdade no regime fechado, ocasião na qual ausente a presença de qualquer elemento volitivo (art.36 da LEP). De outra parte, considera-se possível reconhecer a existência de vínculo de emprego em relação ao labor prestado pelo preso submetido ao regime semiaberto, uma vez que nesta etapa de cumprimento de pena a execução de trabalho passa a ser realizada, em regra, em ambiente externo ao sistema prisional (art. 35, §2º, do Código Penal). Tem-se que nesta última hipótese o trabalho prestado ocorre sob as mesmas condições em que efetuado pelos demais trabalhadores, devendo ser declarada, portanto, a formação de vínculo de emprego caso presentes os elementos previstos nos arts.2º e 3º da CLT.

EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADOR APENADO EM REGIME SEMIABERTO. O art.28, §2º, da Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/84) deve ser interpretado à luz da Constituição Federal que no artigo art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Ainda, o art.6º, *caput*, da Lei Maior garante a todos o direito ao trabalho digno sem qualquer exceção. Logo, conclui-se que a regra prevista §2º do art. 28 da LEP - de que o trabalho do preso não está sujeito ao regime da CLT - deve ser aplicada de maneira restritiva, ou seja, apenas ao trabalhador apenado que esteja cumprindo pena privativa de liberdade no regime fechado. De outra parte, considera-se possível reconhecer a existência de vínculo de emprego em relação ao labor prestado pelo preso submetido ao regime semiaberto, uma vez que nesta etapa de cumprimento de pena a execução de trabalho passa a ser realizada, em regra, em ambiente externo ao sistema prisional (art. 35, §2º, do Código Penal). Assim, deve ser reconhecido o vínculo de emprego pleiteado pelo reclamante. Corrobora com este entendimento o fato de que, na hipótese dos autos, as reclamadas sequer cumpriram os requisitos previstos na Lei de Execução Penal e no Protocolo de Ação Conjunta (PAC), firmado junto à SUSEPE, para utilização de mão-de-obra carcerária. Recurso do reclamante provido no aspecto. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020527-13.2016.5.04.0733 ROT, em 18/09/2019, Desembargador Andre Reverbel Fernandes - Relator).

Neste julgado de decisão unânime, o desembargador faz a distinção entre apenados em regime fechado, no qual a Lei de Execuções Penais remete, e portanto, entende que não se aplica o mesmo dispositivo de não observância do regime celetista aos apenados em outros regimes, neste caso em tela, os semiaberto.

Em outro julgado, este da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região cujo relator foi o Desembargador Alexandre Correa da Cruz, também se faz a distinção do preso em regime fechado para o semiaberto e afastando a incidência do artigo 28, §2 da Lei de Execuções Penais, reconhecendo que o apenado em regime semiaberto está em condições de igual a qualquer outro trabalhador, conforme sinaliza seu voto:

O disposto no aludido art. 36, segundo entendo, indica que o trabalho regido pela LEP é apenas aquele a que são obrigados os presos em regime fechado e que, por razões evidentes de segurança, somente são permitidos em serviços ou obras públicas, por órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ou entidades privadas, em regime de concessão. Por certo, tal não é a hipótese em apreço, pois o demandante não se encontrava em regime fechado de cumprimento da pena, mas sob o regime semiaberto (ID. acad26d - Pág. 2). Nesse aspecto, sinalo ser da própria essência do regime semiaberto o labor em condições de igualdade com os demais trabalhadores, pois tal etapa do cumprimento da pena visa, precisamente, à ressocialização do preso, para a qual se mostra imprescindível sua reinserção no mercado de trabalho. Some-se a tal quadro, ainda, o disposto no caput do art. 6º da Constituição Federal, que assegura não apenas ao preso, mas a qualquer cidadão, o direito ao trabalho, que deve ser interpretado como o direito ao trabalho digno e decente, do qual é requisito mínimo a averbação da CTPS e a percepção dos direitos daí advindos. Ao tratar a respeito do trabalho externo, a Lei de Execuções Penais (Lei nº 7.210/84) está regulando o trabalho do condenado que cumpre pena em regime fechado. Encontrando-se o reclamante em regime semiaberto no período contratual e não se amoldando as suas condições de trabalho àquelas estritamente previstas na referida Lei, não se configura o trabalho prisional, situação que afasta as disposições da LEP e da qual emerge a presunção de tratar-se de relação de emprego, regida pela CLT.

**EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. TRABALHO DE APENADO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONVÊNIO CELEBRADO ENTRE A SUSEPE E A CARRIS. CONTRATO NULO. NÃO ADERÊNCIA DO CASO À SITUAÇÃO FÁTICA DA SÚMULA 363 DO TST. "DISTINGUISHING". CERCEAMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. A prestação de serviços pelo reclamante para a primeira demandada (CARRIS), por meio de convênio celebrado com o Estado do Rio Grande do Sul (por intermédio da SUSEPE), importa o reconhecimento de vínculo de emprego, não se aplicando à hipótese dos autos o disposto no art. 28, § 2º, da Lei de Execução Penal (LEP). O demandante não se encontrava em regime fechado de cumprimento da pena, mas sob o regime semiaberto, sendo da própria essência deste último o labor em condições de igualdade com os demais trabalhadores, pois tal etapa do cumprimento da pena visa, precisamente, à ressocialização do preso, para a qual se mostra imprescindível sua reinserção no mercado de trabalho. Por outro lado, no plano fático, em que pese presentes os requisitos próprios a uma relação de emprego, o reconhecimento da válida vinculação de natureza empregatícia com entidade da Administração Indireta encontra óbice no art.**

37, II, da CF/88. A situação específica dos autos, em que o trabalhador apenado não possui plena liberdade de contratar, no entanto, não se amolda de forma estrita à orientação contida na Súmula 363 do TST e na Súmula 85 deste Tribunal Regional, quanto à limitação dos efeitos da contratação nula. Nesse contexto, e observada a natureza dos pedidos articulados na petição inicial, cumpre reconhecer não haver sido assegurada à parte autora a ampla produção da prova quanto aos fatos constitutivos dos direitos postulados, impondo-se, pois, seja acolhida a arguição de cerceamento de produção de prova, com a determinação de retorno dos autos à Vara do Trabalho da Origem, a fim de ser viabilizada a realização da perícia técnica e a oitiva de testemunhas. Provido o apelo interposto pelo demandante. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020691-25.2017.5.04.0027 ROT, em 24/11/2021, Desembargador Alexandre Correa da Cruz - Relator).

Observa-se, por meio desses julgados, um movimento de afastamento da não aplicação das normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Isso ocorre devido ao reconhecimento do vínculo empregatício entre o apenado e a contratante, desde que sejam levadas em consideração as especificidades do regime de pena ao qual o indivíduo está submetido.

Ao reconhecer o vínculo empregatício entre apenado e contratante, os Tribunais têm considerado a importância de tratar o trabalho realizado dentro do sistema prisional como uma forma legítima de emprego. Nesse sentido, é levada em conta a distinção entre o regime de pena e a relação de trabalho estabelecida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em distinção sucinta, temos significados diferentes dos termos preso, este expresso no texto de lei, e apenados. Enquanto o primeiro tem objetivado no texto de lei, a afastabilidade dos regimes trabalhistas, o segundo fica em abstrato quanto à sua aplicabilidade, o que incorreu em inalcançabilidade jurídica, daí a necessidade do Judiciário, Poder cujo papel é o de estabelecedor de certezas, passar à análise.

Dito isso, os Tribunais têm tomado a decisão correta ao deferir os recursos e reconhecer os vínculos trabalhistas entre apenados e empregadores. Essa decisão é baseada na observância de todos os critérios doutrinários que definem a relação de emprego, em consonância com a realidade dos casos em questão.

Ao analisar os casos, os Tribunais têm levado em consideração os elementos fundamentais que caracterizam uma relação de emprego, como a subordinação, a onerosidade, a prestação de serviços, a não-eventualidade e a pessoalidade; e os princípios constitucionais, notadamente os artigos 5º e 6º que versam sobre os direitos individuais de livre exercício laboral e o trabalho como direito social, respectivamente. Eles têm reconhecido que, mesmo em situações envolvendo apenados, deve-se observar o regime

penal ao qual estão sujeitos, já que em regimes fechados não há a possibilidade da manifestação da vontade, enquanto nos demais apenados isso é possível, o que deixa claro a igualdade aos trabalhadores comuns.

Dessa forma, os Tribunais têm interpretado corretamente a legislação trabalhista e aplicado os princípios doutrinários de forma adequada, reconhecendo a existência do vínculo de emprego entre o apenado e o empregador. Essa postura é importante para assegurar que os direitos trabalhistas sejam garantidos, mesmo em contextos específicos como o trabalho realizado por pessoas em cumprimento de pena.

É válido ressaltar que essa interpretação não é aplicada de forma generalizada, mas sim avaliando cada caso individualmente, considerando as circunstâncias e as provas apresentadas. Portanto, os Tribunais têm desempenhado um papel crucial na proteção dos direitos trabalhistas dos apenados, contribuindo para uma maior justiça e equidade nas relações de emprego.

Portanto, os julgados recentes refletem uma evolução na compreensão da relação de emprego no âmbito prisional, afastando a não aplicação das normas da CLT e reconhecendo que o apenado pode estabelecer um vínculo empregatício com a contratante, desde que sejam observadas as particularidades do regime de pena ao qual está submetido.

Destarte, é notório observar que há a necessidade de a CLT começar a enxergar o uso dessa mão de obra específica, a fim de alcançá-los, pois notadamente uma lei tão longeva e tão firme em seu propósito, atravessando e resistindo a diversos períodos, regimes e governos dissemelhantes da história contemporânea do Brasil, não pode deixar de lado sua finalidade inclusiva e acolhedora de todos os empregados, conforme dispõe seus princípios norteadores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal**. Brasília, DF: Diário Oficial da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm). Acesso em: 05 jun. 2023



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão nº 0020527-13.2016.5.04.0733 (ROT). **Vínculo de emprego. Trabalhador apenado em regime semiaberto.** Recorrente: Dirceu Rufino de Avila. Recorrido: Moacir Jose Machado Minimerca ME; Industria de Moveis LTDA EPP. Relator: Desembargador Andre Reverbel Fernandes. 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/3lKvn2-TSg9kuZxP6F-z4A>. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão 0020691-25.2017.5.04.0027 (ROT). **Trabalho de apenado. Vínculo de emprego. Convênio celebrado entre a SUSEPE e a Carris. Contrato nulo. Não aderência do caso à situação fática da súmula 363 do TST. “Distinguishing”. Cerceamento de produção de prova.** Recorrente: Rodrigo Costa Machado. Recorrido: Companhia Carris Portoalegrense. Relator: Desembargador Alexandre Correa da Cruz. 24 de novembro de 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

MELO, Paulo Márcio da Silva; CIAMPA, Amábile de Lourdes; ARAÚJO, Sônia Regina Cassiano de. **Humanização dos processos de trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2014. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536526355/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

SOARES, Roberta. Regulamentação trabalhista dos APLICATIVOS, como UBER e IFOOD, vai começar. Entenda. **UOL**, 2023. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2023/05/15458842-regulacao-trabalhista-dos-aplicativos-como-uber-e-ifood-vai-comecar-entenda.html#:~:text=A%20cria%C3%A7%C3%A3o%20foi%20feita%20via,a%20Previd%C3%Aancia%20Social%20como%20prioridade>. Acesso em: 27 jun. 2023.

VALVERDE, Antonio Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sanudo; MURCIA, Joaquín García. **Derecho del Trabajo.** 15. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2006.



## TRANSIÇÃO ENERGÉTICA BRASILEIRA: um passo para o rompimento com a herança colonial

*BRAZILIAN ENERGY TRANSITION: a step towards breaking with the colonial legacy*

Natália Del Caro Frigini<sup>56</sup>  
Cláudio Iannotti Da Rocha<sup>57</sup>

### RESUMO

A história do Brasil é marcada por séculos de exploração, que resultaram no subdesenvolvimento e na perpetuação de condições precárias de trabalho. Neste artigo, busca-se compreender como o colonialismo e o neocolonialismo afetaram e afetam as condições de trabalho no Brasil e como a questão da transição energética global, pode ser um relevante impulsionador da emancipação brasileira, especialmente no que diz respeito às condições de trabalho. A subalternidade a qual o Brasil foi obrigado a se conformar impôs a seus cidadãos postos de trabalho precarizados e renegados nos países desenvolvidos. O processo de transição energética e a conseqüente autonomia decorrente deste, permitirá que o Brasil assuma o controle de seus próprios recursos, tanto naturais quanto humanos. A partir de uma análise histórica e teórica, espera-se comprovar que o processo de transição energética no Brasil é fundamental para alcançar uma sociedade mais justa e equitativa, superando os efeitos da colonização e do neocolonialismo, em especial no modelo produtivo nacional, marcado pela superexploração e flexibilização dos direitos trabalhistas.

**Palavras-chave:** Neocolonialismo. Brasil. Relações de trabalho. Transição energética.

### ABSTRACT

The history of Brazil is marked by centuries of exploitation, which resulted in underdevelopment and the perpetuation of poor working conditions. In this article, we aim to understand how colonialism and neocolonialism have affected and continue to affect working conditions in Brazil and how the COP 2030 agenda, especially with the issue of global energy transition, can be a significant catalyst for Brazilian, especially with regards to working conditions. The subalternity to which Brazil was forced to conform imposed on its citizens precarious and disregarded jobs in developed countries. The energy transition

<sup>56</sup>Graduanda em Direito pela UFES; pesquisadora do Programa Institucional de Iniciação Científica "Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental". Email: nataliadelcaro@hotmail.com.

<sup>57</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Coordenador Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Pós-Doutorado em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas" (UFES-CNPq); Coordenador do Projeto de Pesquisa "Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: Interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental" (UFES); Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Relações de Trabalho na Contemporaneidade" (UFBA-CNPq); Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT); Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" (UnB-CNPq); Pesquisador do Grupo de Pesquisa "A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho" (USP-CNPq); Membro da Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO); Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG; Pesquisador; Palestrante. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com.

process and the subsequent autonomy that comes with it will allow Brazil to have more autonomy in controlling its own resources, both natural and human. Through a historical and theoretical analysis, it is hoped to prove that the energy transition process in Brazil is fundamental in achieving a more just and equitable society, overcoming the negative effects of colonization and neocolonialism, especially in the national productive model, marked by overexploitation and the liberalization of labor rights.

**Keywords:** Neocolonialism. Brazil. Employment relationships. Energy transition.

## 1. INTRODUÇÃO

O processo de colonização brasileiro foi marcado pela lógica de desumanização e acumulação, que buscava legitimar, simultaneamente, a escravidão e a exploração dos recursos naturais, desvalorizando o trabalho humano dos povos colonizados e saqueando suas reservas naturais. Embora o Brasil tenha se tornado formalmente independente, os laços de dominação forjados durante o período colonizatório não puderam ser rompidos pela proclamação quase simbólica da independência nacional.

O neocolonialismo obrigou o Brasil a se concentrar na produção de matérias-primas para exportação, o que resultou em concentração de riquezas nas mãos de uma pequena elite, e na limitação da diversidade produtiva, assim como resultou no aumento da competição por investimento estrangeiro. Desse modelo produtivo neocolonial procedeu a queda do valor da mão de obra e a redução dos direitos trabalhistas que, por consequência, derrocou na precarização das condições de trabalho. Para além de enfraquecer as estruturas políticas e econômicas locais, tornando-as dependentes da economia europeia, a colonização foi a principal responsável pelo subdesenvolvimento econômico e social dos países colonizados, já que o próprio processo colonizatório impunha às populações colonizadas o trabalho alienante e degradante que, justamente pela intolerabilidade, jamais fora imposto aos próprios cidadãos dos países colonizadores.

Ocorre que, deparamo-nos com um momento ímpar na história da humanidade: a real possibilidade de extinção da espécie, ante os problemas causados pelo aquecimento global. Uma das emergências mundiais atuais é justamente a contenção do aquecimento global, que está relacionado com a diminuição da emissão de CO<sub>2</sub>, e, conseqüentemente, com o abandono das fontes energéticas fósseis, implicando na necessidade da transição energética para fontes ecologicamente sustentáveis.

O Brasil é atualmente responsável por cerca de 10% de todos os empregos mundiais relacionados à energia renovável, se destacando mundialmente em produção de energia solar fotovoltaica, energia hidrelétrica, energia eólica e energia pelo aquecimento e resfriamento solar (IRENA, 2022). Devido à atenção mundial e ao potencial brasileiro de geração de energia por fontes renováveis, o processo de transição energética se coloca como uma grande oportunidade para uma mudança real na estrutura produtiva e nas condições de trabalho no Brasil, isso porque, uma mudança radical no setor de energia impõe uma mudança sistêmica, que impacta praticamente todas as cadeias de produção. Desse modo, pode-se projetar e remodelar a distribuição de postos de trabalho no Brasil, com vista a melhores condições de trabalho e qualidade de vida da população em geral.

Embora promissora, a possibilidade de abandono da herança colonial e remodelação da sistemática do trabalho no Brasil depende uma série de preparações, como a realocação e recapacitação dos trabalhadores, a formulação de políticas públicas para acolher os afetados (direta ou indiretamente), o planejamento de infraestrutura pública, (projetos de levantamento do local e estudos ambientais), etc. A questão da transição energética diz respeito, sobretudo, a uma transição energética justa. Qualquer processo de transição energética que pretenda a justiça social de fato, deve envolver os principais atores desse processo, que são justamente aqueles impactados. É absolutamente imprescindível que o processo de transição energética não corra à revelia dos trabalhadores e das populações locais. A grande questão, em termos de responsabilidade social no processo de transição energética, diz respeito à inclusão da população em todos os níveis possíveis, para que a sustentabilidade não seja alcançada apenas do ponto de vista formal ou apenas em termos estritamente energéticos. O processo de transição energética é uma possibilidade real de remodelar a estrutura produtiva brasileira.

Por fim, salienta-se que este artigo utiliza a técnica de pesquisa bibliográfica e do método genealógico foucaultiano, que aborda tanto questões do passado histórico, como os seus resultados contemporâneos. Desse modo, é possível afirmar que a “genealogia não busca somente no passado a marca de acontecimentos singulares, mas que ela se questiona a respeito da possibilidade dos acontecimentos do dia de hoje” (REVEL, 2011, p. 70).

Para compor a conceituação, caracterização e análise dos pontos trabalhados, empregar-se-á pesquisa bibliográfica, especialmente no que se refere às questões energéticas aplicadas à realidade brasileira.

## **2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL COMO UM LEGADO COLONIAL**

A história brasileira é marcada pelo subdesenvolvimento econômico e social, decorrente da colonização e exploração dos recursos naturais e do trabalho dos povos indígenas e afrodescendentes pelos colonizadores europeus, especialmente os portugueses, no caso do Brasil. Nas palavras de Paul Baran (1957, p. 313) “A divisão internacional do trabalho, tal como surgiu, parecia-se mais com uma distribuição de funções entre um cavaleiro e o seu cavalo”<sup>58</sup>. O processo de colonização foi baseado na construção de uma lógica de desumanização e acumulação, que buscava legitimar, simultaneamente, a escravidão, a exploração dos recursos naturais, a desvalorização do trabalho humano dos

---

<sup>58</sup>Original: “It took a different course: such division of labour as was bred by the initial division of labour resembled the apportionment of functions between a rider and his horse.”

povos colonizados e o saque de suas reservas naturais. Basicamente, constituiu-se uma valoração de mão de obra baseada em raça, etnia e nacionalidade (QUIJANO, 1995).

A construção desses parâmetros estabeleceu uma hierarquia econômica global entre os países centrais (ou desenvolvidos), que impuseram relações de dominação e submissão sobre os países periféricos (ou subdesenvolvidos). Isso porque, ao obrigar os países subdesenvolvidos a venderem matérias-primas a preços baixos e a comprarem bens industrializados a preços elevados, deterioraram-se os termos de troca entre as nações (PREBISCH, 1950), criando-se um laço de dependência que não pôde ser rompido pela independência formal das nações colonizadas.

O neocolonialismo forçou as nações da América Latina a se concentrarem na produção de matérias-primas para exportação, o que resultou em: 1. concentração de riqueza nas mãos de uma pequena elite, que é indiferente com relação às condições de pobreza e exploração do resto da população; 2. limitação da diversificação da produção, aumentando a dependência em relação ao mercado externo; 3. aumento do desemprego, já que diante da importação de produtos europeus, levava a massa de artesãos da cidade ao desemprego; 4. aumento da competição por investimento estrangeiro entre as nações latino-americanas (GALEANO, 1971), resultando na queda do valor da mão de obra, redução dos direitos trabalhistas e, por consequência, a precarização das condições de trabalho, isso porque, o neocolonialismo é a última fase do colonialismo: a mesma exploração, a mesma opressão, a mesma dominação, mas por outros meios.

Para além de enfraquecer as estruturas políticas e econômicas locais, tornando-as dependentes da economia europeia, a colonização, que foi marcada pela escravidão, também foi responsável pelo subdesenvolvimento econômico e social dos países colonizados (PALMA, *et al.*, 2021) já que o próprio processo colonizatório impunha às populações colonizadas o trabalho alienante e degradante que, justamente pela intolerabilidade, jamais fora imposto aos cidadãos dos países colonizadores. O desenvolvimento econômico e tecnológico dos países centrais foi forjado pela escravidão e destruição da autonomia dos países periféricos, que foram obrigados a desenvolver atividades supostamente marginais, sobretudo os trabalhos “da terra”. Além disso, reforçou a manutenção de latifúndios e a centralização de poder nas mãos dos grandes proprietários (STEDILE, 2012).

A escravidão foi justamente a base econômica da sociedade colonial, que permitiu aos proprietários de escravos apropriarem-se da força de trabalho dos escravizados para produzir riquezas de seu próprio interesse, estabelecendo uma cultura de exploração dos trabalhadores e a valorização da mão-de-obra barata e desqualificada (STEDILE, 2012).

Atuando, ainda, para a perpetuação da discriminação, criando uma hierarquia racial na sociedade.

Mesmo após a abolição da escravidão, as bases da cultura de exploração estavam colocadas, de modo que as relações de trabalho evoluíram para outras formas de exploração. A discriminação racial e a opressão social continuaram a ser utilizadas para negar direitos aos trabalhadores (FREYRE, 1933), incluindo direitos trabalhistas, salários justos e condições de trabalho seguras.

Em síntese, a expansão colonial europeia iniciada no século XVI deu início a um sistema econômico-político integrado, o sistema-mundo, que só pode ser mantido através de políticas comerciais desfavoráveis, investimentos diretos e controle sobre as instituições financeiras internacionais (WALLERSTEIN, 1976). No Sistema-Mundo os países centrais são os líderes econômicos e políticos, enquanto os países periféricos são explorados economicamente e politicamente, promovendo a manutenção da desigualdade e pobreza nas nações da periferia global (WALLERSTEIN, 1976).

Para a manutenção deste sistema, é necessária a manutenção da organização produtiva, ou seja, as nações subdesenvolvidas devem continuar guiando seu modelo produtivo pelos interesses das nações desenvolvidas, as elites políticas e econômicas dos países subdesenvolvidos devem continuar subservientes aos interesses dos países centrais (visto que dependem tanto dos bens industrializados como do apoio dessas nações para manterem suas indústrias em funcionamento) (WALLERSTEIN, 1976). Desse modo, promove-se a manutenção da produção de matérias-primas com o mínimo de valor agregado (o que se relaciona com as péssimas condições de trabalho, que permitem a manutenção dos baixos preços).

No entanto, o sistema-mundo é uma estrutura instável e que está em constante mudança, sendo influenciado por fatores políticos, sociais e econômicos globais (WALLERSTEIN, 1976). Portanto, uma mudança radical na ordem econômica mundial e na forma como as relações econômicas e políticas são estabelecidas a nível global realmente pode acabar com a desigualdade e garantir condições de vida e trabalho justas e dignas, é necessária.

### **3. A EMPREGABILIDADE BRASILEIRA NO CENÁRIO MUNDIAL DE ENERGIA RENOVÁVEL**

Pelas abundâncias naturais e condições climáticas ideais, o Brasil é um significativo expoente em termos de transição energética, gerando atualmente, cerca de 10% de todos os

empregos mundiais relacionados à energia renovável, o que totaliza cerca de 1.3 milhões de postos de trabalho (IRENA, 2022).

A América Latina é responsável por 44% de todos os empregos em biocombustíveis no mundo, e o Brasil é atualmente o maior empregador mundial no setor de biocombustíveis líquidos, preenchendo, sozinho, 36% de todos os postos de emprego na área, o que corresponderia a cerca de 874.200 empregos (IRENA, 2022).

Além disso, o Brasil ainda tem participação mundialmente expressiva na produção de energia solar fotovoltaica (gerando 115.200 empregos, sendo que destes, cerca de 102.500 estão distribuídos em mão de obra intensiva, espalhadas entre pequenos instaladores), energia hidrelétrica (gerando 176.900 empregos), energia eólica (gerando 63.800 empregos, e cujo potencial para geração de energia é tanto *inshore* como *offshore*) e energia pelo aquecimento e resfriamento solar (gerando 42.000 empregos) (IRENA, 2022).

A grande questão, é que embora o Brasil já seja significativo no mercado global em termos de produção de energia renovável e gere uma igualmente expressiva quantidade de postos de trabalho, ainda há muita evolução possível. O potencial brasileiro para geração de energia renovável está longe de chegar a seu ápice e, justamente para que se possa alcançar algo próximo ao potencial real do país, não se pode falar apenas em transição energética e geração de postos de emprego, deve-se falar, em verdade, em transição energética justa, que diz respeito não apenas a uma economia ambientalmente sustentável, mas também à promoção de trabalho decente para todos, inclusão social, erradicação da pobreza, planejamento, investimento, capacitação e antecipação, para que além dos esforços de se reduzir o impacto da perda de empregos e extinção de postos de trabalho, possa-se gerar novos empregos, setores e medidas para a inclusão de toda a sociedade na sistemática da economia verde. Trata-se, portanto, de uma abordagem sistêmica, que considera simultaneamente o meio ambiente, a justiça social e o alívio da pobreza (OCDE, 2017), como será melhor detalhado a seguir.

#### **4. A TRANSIÇÃO ENERGÉTICA COMO PROPULSORA DE MUDANÇAS**

Diante do fenômeno do aquecimento global e das mudanças climáticas extremas, nos deparamos pela primeira vez na história com um evento que importa para todo e qualquer ser humano do planeta, justamente porque este problema põe em risco a existência da humanidade. A mudança para fontes de energia renováveis é uma das mais importantes medidas que se deve tomar para combater o aquecimento global e promover a preservação do meio ambiente.



Devido à atenção mundial e ao potencial brasileiro de geração de energia por fontes renováveis, o processo de transição energética se coloca como uma grande oportunidade para uma mudança real na estrutura produtiva e nas condições de trabalho no Brasil, isso porque, uma mudança radical no setor de energia impõe uma mudança sistêmica, que impacta praticamente todas as cadeias de produção. Desse modo, pode-se projetar e remodelar a distribuição de postos de trabalho no Brasil, com vista a melhores condições de trabalho e qualidade de vida da população em geral. Além disso, poder-se-ia atenuar ou até romper com as históricas dependências brasileiras, que, inclusive, se reafirmam nas cadeiras de refino e importação de energia fóssil, que enfatizam as vulnerabilidades nacionais frente às oscilações no mercado global de petróleo, assim como acentuam a dependência de importações de tecnologias energéticas (IPEA, 2012), que tem limitado a capacidade brasileira de controlar seus próprios recursos, tanto naturais quanto humanos.

Espera-se, que com o processo de transição energética justa e com a consequente conquista de soberania e sustentabilidade, o Brasil desenvolva mais autonomia para estimular seu próprio desenvolvimento e aumentar sua competitividade (SCHUTTE, 2014), abrindo margem para estabelecer parâmetros mínimos razoáveis de proteção social ao trabalhador, que irão desde a formação profissional até as próprias condições de trabalho, para, por fim, romper com a manutenção do ciclo neocolonial de submissão e subemprego de sua população.

A produção de energia a partir de fontes renováveis é geralmente menos intensiva em mão de obra, quando comparada à produção de energia a partir de fontes fósseis (JACOBSON; DELUCCHI, 2017), entretanto, a produção de energia renovável tende a ser mais descentralizada, o que leva a uma distribuição mais equilibrada de renda e de riqueza, ao invés de concentrar nas mãos de poucas empresas e países (JACOBSON; DELUCCHI, 2017). Além disso, o setor de energias renováveis também tende a ser mais inclusivo em termos de gênero e raça, com oportunidades para mulheres e minorias em uma ampla gama de funções, incluindo técnicos, engenheiros e gerentes (UN WOMEN, 2019), inclusive, o setor de geração de energia fotovoltaica já vem se debruçando sobre a facilitação para entradas de mulheres nesta indústria, assim como suas perspectivas de carreira e progressão (IRENA, 2022).

Justamente pela promissora e factível possibilidade de mudança que se coloca frente ao Brasil, é que se deve preparar todo o corpo social para a recepção do novo sistema de geração de energia. As políticas públicas devem ser orientadas para a criação de empregos em setores relacionados às fontes renováveis de energia, e para a qualificação dos trabalhadores para atuação nestes setores, assim como se deve considerar a participação dos

trabalhadores em discussões e decisões relacionadas à transição energética, para que eles possam compreender todo o processo, incluindo seus direitos, obrigações e interesses.

A falta de preparação pode ser catastrófica, pois a transição energética necessita de pesquisa e desenvolvimento; educação e treinamento de habilidades (ou retreinamento), formulação de políticas regulamentares, de incentivos, industriais, educacionais e trabalhistas; financiamento (público, privado, nacional e comunitário; bilateral e multilateral); planejamento de infraestrutura pública; concepção e planejamento de projetos de levantamento do local, estudos ambientais, etc.); serviços jurídicos (contratação, licenciamento; aquisição de terras, etc.) e funções administrativas e de vendas (IRENA, 2022).

Para que a transição energética justa ocorra de fato, as políticas públicas devem ter como objetivo principal a garantia de direitos trabalhistas e o desenvolvimento de novos empregos em setores de energia renovável, de forma a minimizar os impactos da transição energética na vida dos trabalhadores, assim como é necessário o investimento em pesquisa e desenvolvimento, para que o Brasil seja protagonista no avanço tecnológico e na criação de soluções inovadoras para a transição energética.

Outro aspecto fundamental é o envolvimento das comunidades locais no processo de tomada de decisão, garantindo que a transição energética esteja alinhada às suas necessidades e expectativas, isso porque as políticas públicas devem ser construídas a partir da participação dos atores locais, que conhecem as realidades e desafios do seu território (FERREIRA; BORGES, 2019). Qualquer processo de transição energética que pretenda a justiça social de fato deve envolver os principais atores desse processo, que são justamente aqueles impactados diretamente. É absolutamente imprescindível que o processo de transição energética não corra à revelia dos trabalhadores e das populações locais. A grande questão, em termos de responsabilidade social no processo de transição energética, diz respeito à inclusão da população em todos os níveis possíveis, para que a sustentabilidade não seja alcançada apenas do ponto de vista formal ou apenas em termos estritamente energéticos. A sustentabilidade plena exige a participação do corpo social, que não pode ser abandonado.

Por fim, vale mencionar algumas investidas mundiais que deram certo, na tentativa de amenizar o impacto para aqueles afetados direta ou indiretamente pela transição energética, como é o caso do Egito, que em 2013, após o governo enfrentar uma carga fiscal drástica e severa ao gastar 20% do orçamento em subsídios aos combustíveis fósseis. Esses subsídios foram reduzidos para equilibrar o orçamento e reduzir o desperdício de consumo e emissões. Segundo as autoridades, a remoção dos subsídios aos combustíveis fósseis

poderia reduzir as emissões de CO<sub>2</sub> do país em 13%. Desse modo, o governo promoveu uma eliminação gradual dos subsídios aos combustíveis fósseis simultaneamente à instituição de dois novos programas de transferência de renda, para ajudar a compensar o impacto sobre as famílias pobres e vulneráveis, que contaram com o aumento no valor do combustível. Esses programas, parcialmente financiados pela poupança do governo, visavam dois grupos vulneráveis: um foi adaptado para famílias em situação de pobreza e crianças e o segundo fornece pensões sociais para pessoas com deficiência ou com 65 anos ou mais. Em 2017, o Banco Mundial estimou que esses programas cobriram cerca de 1,5 milhão de domicílios (6 milhões de pessoas) dos 1,7 milhão de domicílios visados (OIT, 2017; OIT e AFD, 2016b; BM, 2017).

Interessante também, foi o Programa Rede de Segurança Produtiva (PSNP) da Etiópia, que contribuiu para melhorar a segurança alimentar na por meio da restauração e reflorestamento de terras, e se tornou o maior programa de resiliência climática da África. O PSNP beneficiou 7,8 milhões de pessoas e apoiou a recuperação do meio ambiente local. O gasto total do PSNP entre 2015 e 2020 é de US\$ 4 bilhões. As evidências mostram que as obras públicas do PSNP melhoraram a capacidade de cultivo de alimentos, aumentando a produtividade da terra em três a quatro vezes, com um impacto positivo na comunidade. Maiores rendimentos das colheitas foram alcançados reduzindo a erosão do solo e a perda de sedimentos em 50%. A lacuna alimentar média do agregado familiar (o número total de dias durante os quais os agregados familiares não conseguem satisfazer as suas necessidades alimentares) caiu de 3,6 meses para 2,3 meses. A função do Piso de Proteção Social de, no sentido amplo, desbloquear a capacidade produtiva empresarial favorece o progresso econômico autossustentável, isso possibilita que indivíduos procurem trabalho mais ativamente e tenham maior participação na atividade produtiva (ILO, 2011).

O que se pretende demonstrar, finalmente, é que não são apenas as nações desenvolvidas que tem condições de implementar políticas públicas relevantes e eficientes. O que se precisa observar, no entanto, é que não se pode deixar de considerar as parcelas afetadas pelas mudanças climáticas no caso da transição energética.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O processo colonizatório brasileiro foi marcado pela lógica da desumanização, que foi usada para legitimar a escravidão e a exploração, diminuindo o valor do trabalho dos povos colonizados e esgotando suas fontes de recursos. Apesar de o Brasil ter se tornado independente formalmente, as relações de poder criadas durante o período colonizatório

ainda persistem. O neocolonialismo forçou o Brasil a se concentrar na exportação de matérias-primas, o que resultou em concentração de riqueza nas mãos de uma pequena elite, limitação da diversidade econômica e aumento da disputa por investimento estrangeiro. Esse modelo produtivo causou a degradação das condições de trabalho, incluindo a precarização dos direitos trabalhistas e o enfraquecimento da economia local.

Diante da importância e visibilidade global frente à crise climática, o Brasil tem a oportunidade de se tornar um elemento expressivo no processo de transição energética, graças a sua riqueza em fontes renováveis de energia. No entanto, para aproveitar essas vantagens e se preparar para a mudança do modelo de produção energética, é necessário preparar todos os subsistemas que serão afetados direta ou indiretamente pela transição energética, o que inclui não apenas os trabalhadores ligados direta ou indiretamente à produção de energia por fontes não renováveis, como também as comunidades afetadas direta ou indiretamente pelas intervenções e construções de matrizes de produção energética sustentável. A questão central, e diria que a dificuldade maior, é justamente promover a integração generalizada do processo de transição energética com a sociedade, permitindo a construção de uma economia realmente sustentável e, na medida do possível, independente. Trata-se de uma oportunidade para de fato mudar os termos das condições de trabalho no Brasil.

Ocorre que, para que a transição energética seja socialmente responsável, protegendo a economia e as comunidades locais dos impactos negativos das mudanças, devem-se ter investimentos adequados (públicos e privados) em políticas públicas, que vão desde pesquisa e desenvolvimento, até a efetiva formulação e implementação de políticas públicas, que não devem ser meramente assistencialistas, devem ter como objetivo treinar e reintegrar os afetados ao mercado de trabalho. Trata-se, portanto, de uma factível possibilidade, mas que deve ser observada desde logo, porque exige muito esforço e preparação. A prosperidade do processo de transição energética não pode ser auferida para simples alteração da fonte de energia, é necessário que se observe também a internalização dos danos causados ao corpo social, que seria justamente a reintegração dos sujeitos a nova lógica de produção, para que o modelo se torne sustentável também do ponto de vista social. Em síntese, para se dimensionar de fato a prosperidade de um projeto de transição energética, deve-se se olhar tanto para as matrizes produtivas, quanto para o sistema de produção que a sustentava. Todos os afetados (direta ou indiretamente) devem ser acoplados nos projetos de transição. Aqueles beneficiados devem ter também obrigação de ajudar aqueles prejudicados, para que de fato o processo de transição energética seja sustentável.

## REFERÊNCIAS

- BARAN, Paul A. **The Political Economy of Growth**. New York, 1957. p. 313.
- BARROS, Pedro; ROMANO, Giorgio; LUIZ, Schutte; *et al.* **Além Da Autossuficiência: o Brasil como protagonista no setor energético**. IPEA: Brasília, 2012. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1187/1/TD\\_1725.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1187/1/TD_1725.pdf). Acesso em: 17 jun. 2023.
- FERREIRA, G.; BORGES, M. R. S. A transição energética na perspectiva dos atores locais: o caso do estado do Espírito Santo, Brasil. **Revista Eletrônica de Geografia e Meio Ambiente**, v. 12, 2019.
- FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1933.
- GALEANO, Eduardo. **Las venas abiertas de América Latina**. Siglo XXI Editores, 1971.
- ILO. **Piso de proteção social para uma globalização equitativa e inclusiva**. Genebra, Organização Internacional do Trabalho, 2011.
- IPCC. **Summary for Policymakers**. Em Special Report on Global Warming of 1.5°C. Genebra, Suíça, 2018.
- IRENA. Agência Internacional de Energia Renovável. **Comunicação de Imprensa: Empregos na Energia Renovável**, 2021.
- IRENA. **International Renewable Energy Agency**. Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2018, 2018.
- OECD. **Just Transition: a report for the OECD**. Just transition Centre, 2017. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>.
- OWEN, G.; PALMER, I. **The Just Transition: the political economy of a sustainable energy future**. 2020.
- PALMA, Nuno; PAPADIA, Andrea; PEREIRA, Thales; *et al.* Slavery and Development in Nineteenth Century Brazil. **Capitalism: A Journal of History and Economics**, v. 2, n. 2, p. 372–426, 2021.
- PARKES, S. **The just transition and workplace democracy in the renewable energy sector**. 2017.
- PREBISCH, Raul. **The economic development of Latin America and its principal problems**. United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean, Lake Success, New York, 1950.
- QUIJANO, Anibal. **Raza, etniaynación e Mariátegui: cuestiones abiertas**. Estudios Latinoamericanos. Nueva Época. n. 3, ene/jun, 1995.

REVEL, Judith. **Dicionário Foucault**. Trad. Anderson Alexandre da Silva. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011, p. 70.

SCHUTTE, Giorgio Romano. **Energia e desenvolvimento sustentável no Brasil: trajetórias recentes e perspectivas**. Friedrich Ebert Stiftung Brasil. 2014. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10976.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2023.

STEDILE, João Pedro; ESTEVAM, Douglas. **A questão agrária no Brasil: O debate na esquerda – 1960-1980**. João Pedro Stedile (org); Douglas Estevam (Assistente de pesquisa). 2. ed. São Paulo : Expressão Popular, 2012.

TOMÉ, Mirian. **Cresce geração de energia de biomassa no Brasil**. Canal Bioenergia, 2018. Disponível em: <https://www.canalbioenergia.com.br/cresce-geracao-de-energia-de-biomassa-no-brasil/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

UN WOMEN. **Gender Equality in the Clean Energy Transition**, 2019.

WALLERSTEIN, Immanuel. **The Modern World-System: capitalist agriculture and the origins of the european world-economy in the XVI century**. Nova York: Academic Press, 1976, pp. 229-233.

# A IMPORTÂNCIA DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS PARA A DIGNIDADE E A SAÚDE DO TRABALHADOR

*THE IMPORTANCE OF PAID ANNUAL LEAVE FOR THE DIGNITY AND HEALTH OF THE WORKER*

Vitório da Guia Germano dos Santos<sup>59</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>60</sup>

## RESUMO

O presente artigo científico buscará aprofundar a compreensão sobre o direito às férias anuais remuneradas, garantido pela CLT, explorando sua evolução histórica, sua previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro, o aspecto do descanso como forma de dignidade do trabalhador, bem como a importância das férias na prevenção de doenças decorrentes do trabalho excessivo. Por meio dessa análise, pretende-se evidenciar a relevância desse direito fundamental para o equilíbrio das relações trabalhistas e a construção de uma sociedade mais saudável.

**Palavras-chaves:** Férias anuais remuneradas. Dignidade do trabalhador. Trabalho excessivo. Saúde do trabalhador. CLT.

## ABSTRACT

This scientific article will seek to deepen the understanding of the right to paid annual leave, guaranteed by the CLT, exploring its historical evolution, its legal provision in the Brazilian legal system, the aspect of rest as a form of dignity of the worker, as well as the importance of vacations in the prevention of diseases resulting from excessive work. Through this analysis, it is intended to highlight the relevance of this fundamental right for the balance of labor relations and the construction of a healthier society.

**Keywords:** Paid annual leave. Dignity of the worker. Overwork. Occupational health.

---

<sup>59</sup> Vitório da Guia Germano dos Santos - n°USP 13640583 - Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, FDRP/USP - Turma XV - vitorio.germano@usp.br

<sup>60</sup> Jair Aparecido Cardoso - Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, FDRP/USP e orientador da pesquisa - jaicardoso@usp.br



## INTRODUÇÃO

O direito às férias anuais remuneradas, além de representar um marco na legislação trabalhista, possui fulcral importância na vida dos trabalhadores da sociedade contemporânea, na medida em que possibilita o descanso e a reparação física e mental daqueles que diariamente se dedicam a suas atividades laborais. É importante pontuar que, ao longo da história o conceito de férias passou por evoluções e transformações, tornando-se atualmente um direito inalienável e indispensável para a dignidade dos trabalhadores.

No Brasil, o direito às férias teve sua consagração maior com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo presidente Getúlio Vargas no ano de 1943. Desde então, a legislação tem se aperfeiçoado, buscando adequar-se às transformações sociais e às necessidades dos empregados, possibilitando avanços, mas também gerando certos retrocessos a esse importante direito dos trabalhadores.

O descanso anual, conferido aos trabalhadores pela legislação trabalhista, possibilita a recuperação física e mental, estimula a produtividade, promove o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e contribui para a saúde e o bem-estar do indivíduo. Além disso, as férias são um momento importante para o lazer e convívio com a família e amigos, de modo a fortalecer os laços sociais.

É necessário elencar que, atualmente, por conta da cultura do trabalho excessivo, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores estão sendo colocados em risco. O ritmo acelerado, a pressão por resultados, o estresse diário e a ausência de períodos regulares de descanso têm sido apontados como fatores propulsores de doenças como a síndrome de burnout e a ansiedade. Assim, a garantia do direito às férias assume um papel ainda mais relevante como medida de prevenção e promoção da saúde no ambiente de trabalho.

## PANORAMA HISTÓRICO DO DIREITO A FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

A origem etimológica da palavra férias vem do latim “feria” ou “feriae”, que significa “dia de descanso ou dedicado a festas” e remonta-se aos tempos romanos, no qual o povo percebeu a necessidade biológica de descansar, além de dedicar-se a honrar deuses. Atualmente, o entendimento por férias foi ampliado, sendo este um período para repouso, lazer com a família, viagem, entre outras atividades que são importantíssimas para a saúde física e psicológica do trabalhador.

Segundo Richards (1999) na sociedade contemporânea as férias podem ser entendidas como um direito inalienável dos trabalhadores. Sendo um período de descanso

remunerado que todos os funcionários têm direito a usufruir a cada ano completo de serviço, conforme a proporção dos dias trabalhados.

Ao traçar-se um panorama histórico, é possível perceber que por ocasião da Revolução Francesa, as ideias de maior dignidade humana passam a ser disseminadas, em conjunto com a ampliação de direitos sociais expressos no lema “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”. Nesse sentido, com a ascensão da classe burguesa novos direitos ao povo puderam ser garantidos, é nesse período também que ascende o capitalismo, com suas benesses e problemas.

Durante a Primeira Revolução Industrial (1760 - 1850), diante do desenvolvimento da indústria e das transformações profundas no âmbito econômico e social, novas relações de trabalho foram estabelecidas, o trabalho passou a ser visto como emprego, houve também uma eclosão de direitos. As primeiras legislações referentes às férias para os trabalhadores são do período da Segunda Revolução Industrial, no século XIX, e surgiram no Reino Unido, mas ainda não eram remuneradas (HASS; SANTOS, 2019).

Posteriormente, no decorrer do século XX, as ideias do direito às férias passaram a integrar o cenário mundial, especialmente nos países europeus, inicialmente como uma recompensa aos empregados pelos bons serviços prestados, sendo fruto de reivindicações por parte da classe operária, a destacar o período pós Primeira Guerra Mundial com o tratado de Versalhes e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (DUARTE; LEOCADIO, 2014).

No que tange a realidade brasileira, o país foi também um dos pioneiros na regulamentação do direito às férias. Segundo Martins (2023) foram concedidas férias no país pela primeira vez em 1889 para funcionários do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, férias estas remuneradas e por 15 dias. No início do ano de 1890, esse período de descanso foi também estendido aos operários diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil.

Com o decreto-lei nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925, sancionado pelo presidente Arthur Bernardes, que ficou conhecido como “Lei de Férias”, passou a ser concedido o direito a férias com maior amplitude no país, contemplando também os trabalhadores do setor privado.

Art. 1º. A empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência no Distrito Federal e dos Estados, serão anualmente concedidos 15 dias de férias sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações (BRASIL, 1925).

É necessário pontuar que essa legislação propiciou avanços na concessão de direitos aos operários, entretanto, diante de uma ausência de fiscalização eficaz, ainda que houvesse multa para os empregadores que descumprissem a norma, muitos não a respeitaram, pela quase certeza de impunidade. Assim, nos anos posteriores outras normas surgiram e a concessão desse direito tão importante foi sendo alterada.

Em 1933, através do Decreto-lei nº 23.103, que regulamentou a lei nº 4.982/1925, o presidente Getúlio Vargas apresentou meios para que os trabalhadores pudessem gozar desse direito trabalhista. Desse modo, o objetivo do governo foi fortalecer a produção, aumentando a atividade laboral ao possibilitar direitos sociais aos empregados (DUARTE; LEOCADIO, 2014).

Entre idas e vindas, com avanços e retrocessos legislativos, de acordo com Martins (2023) foi a Constituição Federal de 1934 a primeira a tratar de férias. Posteriormente, a Constituição brasileira de 1937 passou a observar um prazo regular de aquisição para que as férias pudessem ser concedidas, conforme o artigo 137, e: “depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada” (BRASIL, 1937).

A Constituição de 1946, por sua vez, retomou a expressão “férias anuais remuneradas”, prevista na Constituição de 1937, sem especificar mais detalhes. Na Constituição de 1967, bem como na Emenda Constitucional nº 1, de 1969 foi mantido o uso da expressão (MARTINS, 2023).

É importante destacar que a consagração maior do direito a férias anuais para trabalhadores brasileiros ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir do Decreto-lei nº 5.452/1943, sancionado no Dia Internacional do Trabalhador pelo presidente Getúlio Vargas no período do Estado Novo. De acordo com Zanluca (2011), a nova Lei unificou toda a legislação da seara trabalhista brasileira, regulamentando relações individuais e coletivas do trabalho e proporcionando maior proteção à relação empregado/empregador. A criação da CLT se fez necessária também para que a Justiça do Trabalho, criada em 1939, pudesse embasar os julgamentos feitos pela corte.

A Constituição Cidadã, por sua vez, promulgada em 5 de outubro de 1988, também assegurou o direito às férias anuais remuneradas, com uma evolução significativa em seu texto, a Carta Magna estabeleceu que os empregados têm o direito a um terço a mais que o valor do salário normal.

## A PREVISÃO LEGAL DO DIREITO BRASILEIRO

Como apresentado acima, a Constituição Federal de 1988 assegura no art. 7º, XVII que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (BRASIL, 1988). Assim, qualquer empregador que não conceda férias a seus funcionários está infringindo o texto constitucional, além de estar indo também na contramão dos ditames da CLT.

Nesse sentido, cabe evidenciar que é justamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a responsável por pautar os assuntos referentes à relação empregado/empregador no território brasileiro. Desse modo, as diversas especificações atinentes ao direito e à concessão de férias anuais remuneradas são postas no texto da CLT, do art. 129 ao art. 152.

Conforme apresentado no art. 129 da CLT, primeiro artigo do capítulo IV, “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (BRASIL, 1943). Assim, como apresentado no artigo subsequente, para ter direito ao descanso anual remunerado, o empregado deve ter trabalhado por um período de 12 meses, adquirindo, então, o direito de gozar de férias.

Segundo Resende (2023), o padrão de férias no Brasil é de 30 dias corridos, mas este será diminuído em caso de falta injustificada do trabalhador por reiteradas vezes. Assim, o art. 130 da CLT prevê que haja uma progressiva redução dos dias de descanso do empregado, a depender da quantidade de faltas injustificadas que ele teve ao longo do período aquisitivo. Desse modo:

Art. 130 Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:  
I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;  
II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;  
III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;  
IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.  
§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.  
§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (BRASIL, 1943).

Deve ser posto que, em alguns casos, mesmo que o trabalhador falte ao trabalho, estas ausências não impactam em suas férias, uma vez que não são consideradas verdadeiras faltas ao serviço, tal tema é apresentado no art. 131 da CLT e faz referência também ao art.

473. São situações como falecimento de pessoas com grau próximo de parentesco, casamento, doação de sangue, licenciamento compulsório por conta de maternidade ou aborto, acidente de trabalho, entre outros constantes nos referidos artigos, entendidas como ausências justificadas.

É fulcral elencar que, conforme apresentado nos artigos da seção II da CLT, a concessão de férias é um ato do empregador, é ele quem decide em que período do ano será concedida férias ao empregado. Mas, as férias referentes a um período de 12 meses trabalhados devem ser concedidas até o vencimento do período seguinte, ou seja, dentro dos 12 meses subsequentes. Caso não seja assim concedida, a empresa estará sujeita a processos legais e o empregador terá que pagar de forma pecuniária as férias dobradas ao empregado, além de conceder as férias vencidas (Súmula 81 do TST).

Antes da reforma da CLT, ocorrida em 2017 durante o governo de Michel Temer, era necessário que as férias anuais, em geral, fossem usufruídas em um único período de 30 dias. Com a Lei nº13.467/2017 que efetivou a Reforma Trabalhista, foi estabelecido que, desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos. É necessário evidenciar que conforme o art. 134, parágrafo 1º da CLT, um destes períodos não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (RODRIGUES, 2019).

Como exposto anteriormente, cabe à empresa definir em quais meses serão concedidas férias a cada um dos funcionários, dentro do período concessivo. Pontua-se que, muitas vezes o empregador busca acordar com o empregado a data das férias, a fim de atender aos interesses de ambas as partes. Há casos como o de membros de uma mesma família, que ao trabalharem no mesmo estabelecimento têm o direito de gozar de férias no mesmo período, bem como estudante, menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares (art. 136, § 1º e 2º da CLT) (BRASIL, 1943).

De todo modo, o empregado deve ser informado de que será concedida férias a ele, de forma escrita com uma antecedência mínima de 30 dias, para que o mesmo possa se organizar para desfrutar da melhor forma possível o seu período de descanso. Ademais, as férias não podem iniciarem-se no período de dois dias que precede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a fim de não comprometer os 30 dias de férias a que o trabalhador tem direito.

No que tange a remuneração no período da concessão das férias, conforme preceitua o art. 7º, XVII da CF, esta deve ser acrescida de um terço a mais do que o salário habitual do funcionário. Tal acréscimo é importante para que o empregado tenha condições financeiras de usufruir melhor o seu período de descanso e lazer. As diretrizes referentes à remuneração

a também ao abono de férias estão contidas na seção IV da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme pontuado por Duarte e Leocadio (2014), o valor pecuniário a ser recebido pelo funcionário em relação às férias representa o valor do salário correspondente ao período de trabalho, sendo, portanto, o mesmo valor devido na data da concessão das férias, referente a um mês de trabalho. É importante lembrar que para o cálculo do valor a ser recebido referente às férias devem ser consideradas também horas extras, adicionais noturnos, periculosidade e insalubridade.

Assim, mesmo em se tratando de um período em que o empregado não está desempenhando suas atividades normais na empresa, este deve receber como se estivesse, para que possa desfrutar bem o seu merecido período de descanso.

Faz-se pertinente elencar que, ao sair de férias, o trabalhador receberá o salário do mês acrescido de um terço, o chamado terço constitucional, por ser um direito previsto na Constituição Federal. Assim, ao retornar ao trabalho ele receberá apenas o salário proporcional aos dias trabalhados até o fim do mês vigente. Esse é um ponto que, por diversas vezes, não é perfeitamente compreendido pelos trabalhadores, então, é importante que haja um planejamento financeiro por parte do empregado, guardando certa quantia referente ao adiantamento recebido por ocorrência das férias, para que possam ser pagas as despesas do mês posterior.

Além disso, é importante também pontuar que quando o funcionário tira os 30 dias de férias de uma só vez, o adiantamento é pago para ele de modo integral. Entretanto, no caso de férias fracionadas, o pagamento será pago proporcionalmente ao referido período de descanso.

Ademais, é mister dizer que, conforme o art. 143 da CLT, “É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes” (BRASIL, 1943). Tem-se nesse caso a figura do abono pecuniário, é necessário frisar que este não se confunde com o terço constitucional, pois possui natureza jurídica diferente.

Ambos os fundamentos, apesar de diversos, possuem a mesma finalidade última, a de proporcionar recursos para que o trabalhador possa usufruir bem de suas férias. O cálculo do valor a ser recebido de abono é realizado sobre a remuneração das férias com o terço acrescido que é garantido constitucionalmente e deve ser requerido até 15 dias antes do início do período aquisitivo. Assim:

Enquanto o abono é uma opção assegurada ao empregado, ou seja, é um direito do empregado, ao qual o empregador não poderá opor-se, o terço constitucional é irrenunciável por parte do obreiro. Mesmo que o trabalhador renuncie ao direito ao terço constitucional, isso não terá nenhuma validade, pois uma coisa não substitui a outra (MARTINS, 2023, p. 394).

Conforme apresentado no art. 145 da CLT, o pagamento tanto das férias com o terço constitucional, quanto do abono pecuniário, se for o caso, deverão ser efetuados até dois dias antes do início do período de descanso. Assim, para Dourado; Wyzykowsky (2015) ao garantir o pagamento antecipado o legislador busca preservar o direito ao lazer, além de outras prioridades que o trabalhador venha a ter.

## **O DESCANSO COMO MECANISMO PARA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

Essência da Constituição Federal de 1988, que contou com significativa participação popular para a redação de seu texto, a dignidade da pessoa humana é imprescindível para a valorização do indivíduo, edifica a sociedade e pauta todos os ramos do direito, sendo assim fundamento e objetivo do Estado Brasileiro. No texto constitucional, os direitos dos trabalhadores e a dignidade das pessoas são elevados ao status de direitos fundamentais, apresentados no Título I. Assim está disposto:

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. (BRASIL, 1988).

Diante disso, entende-se que a dignidade também é primordial para a Justiça do Trabalho, na figura do respeito e da proteção a todos os trabalhadores, sendo este um princípio de suma importância.

No que tange a conceituação, dignidade é entendida como:

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2007, p. 62).



Nesse sentido, segundo Miraglia (2010), a existência digna está diretamente relacionada com a valorização do trabalho. É preciso que as pessoas tenham a possibilidade de desenvolverem atividades laborais regulares e regulamentadas, que respeitem os direitos dos trabalhadores para que possam ter dignidade. Ademais, a dignidade impede que o homem seja utilizado como mero meio para se alcançar um determinado fim, haja visto que o ser humano é fim em si mesmo, não podendo ser aceita a sua “coisificação” ou objetificação, em se tratando do direito do trabalho a “coisificação” do trabalhador. Desse modo, segundo Kant (1995, p. 82):

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade.

Assim, a dignidade da pessoa humana é um valor que algo tem em si mesmo, é algo que não tem preço, não podendo ser negociada ou trocada por coisa qualquer. Ademais, como pontuado por Sarlet (2012), sendo um princípio, é dever do Estado respeitar e proteger a dignidade das pessoas, mas é também sua a responsabilidade por remover obstáculos que impossibilitem que os cidadãos desfrutem da dignidade, promovendo condições para torná-la viável.

Diante disso, em se tratando de trabalho digno, não basta que o cidadão exerça qualquer atividade que lhe proporcione alguma retribuição em favor do serviço prestado, é preciso que seja observada a justa remuneração, sejam garantidas férias anuais remuneradas, sejam exercidas as atividades com a devida segurança, bem como sejam também asseguradas as demais garantias mínimas referentes à condição de ser humano (HASS; SANTOS, 2019).

É importante ser colocado que estamos inseridos em uma sociedade capitalista, que prima pela obtenção cada vez maior de lucro, a qualquer preço e de qualquer modo, lucro este obtido em decorrência do trabalho dos proletários, seja nas fábricas, nos comércios ou em outras atividades. Assim, por ser muito visada a obtenção de lucro, recorrentemente, os empregados são vistos pelos patrões como “máquinas” ou “números”, não como seres humanos que possuem vida fora do ambiente de trabalho e que necessitam de exercer atividades de convívio social.

Os diversos afazeres presentes no cotidiano de vida das pessoas, atrelados às várias demandas referentes ao trabalho, muitas vezes acabam impedindo-as de desfrutarem de momentos de distração e lazer com a família, amigos ou até mesmo sozinho. É preciso, então, que em alguns períodos seja possível que o empregado se desvencilhe de sua jornada

de trabalho para poder se dedicar a outras atividades. Como bem posto por Hass e Santos (2019, p. 14) “viver somente para o trabalho e no trabalho adoecer é injusto, inaplicável e desumano”.

Segundo Resende (2023), em se tratando das férias anuais, estas são um período de descanso por excelência, nesse período o empregado, além de poder ter suas energias revigoradas, tem a possibilidade de desenvolver sua vida nas questões não atinentes à atividade laboral. Assim, da mesma forma que ocorre com o descanso semanal remunerado, ou com o descanso em decorrência de feriado, as normas relativas às férias são normas de saúde e ordem públicas.

Por muitas vezes o pensamento filosófico moderno defende que o trabalho dignifica o homem, porém, outros defendem a ideia de que, o trabalho acaba por retirar a dignidade do homem, uma vez que este é visto como mercadoria. Para Oliveira M. e Oliveira J. (2014), as jornadas excessivas e a confusão entre ambiente familiar e ambiente de trabalho ocasiona uma invasão da vida relacionada ao emprego para com a vida particular do empregado, assim, faz-se necessário que o direito regule a relação laboral, mas também o lazer, sendo este um importante direito dos cidadãos.

Conforme posto no Art. 6º da CF de 1988 “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988). Tais direitos são essenciais para que as pessoas tenham dignidade no convívio social.

Nesse sentido, percebe-se que não apenas o direito ao trabalho é posto como um direito social no texto constitucional, mas também o direito ao lazer. Desse modo, é fundamental que os trabalhadores gozem efetivamente de um período de descanso para que possam desenvolver atividades para além da rotina de trabalho. Longas jornadas de trabalho, sem férias e descansos são muito prejudiciais à saúde do empregado, limitando sua capacidade física e mental, o que fragiliza e prejudica a saúde física e psíquica do indivíduo.

Sendo assim, é suma importância o direito a férias para a restauração do organismo após um período em que foram despendidas muitas energias no trabalho, é um tempo concedido legalmente para o trabalhador poder restabelecer a energia, tanto no aspecto físico quanto mental e emocional, eliminando toxinas indesejáveis e prejudiciais que inevitavelmente ficam acumuladas no organismo depois de longas jornadas de trabalho (CAMPELLO; LEOCÁDIO, 2011). Desse modo, o direito a férias anuais remuneradas integra o conjunto de garantias conferidas ao empregado visando a defesa do seu lazer, repouso e também saúde.

## O TRABALHO EXCESSIVO COMO PROPULSOR DE DOENÇAS

Como apresentado acima, o direito às férias anuais remuneradas é um importante instrumento para a promoção do bem-estar social dos indivíduos que têm de se dedicar diariamente e por muitas horas ao trabalho e sequer têm tempo para descansar, ter contato com a família ou cuidar adequadamente da saúde. Sendo assim, após longos períodos de trabalho é fundamental que o empregado goze do seu direito a férias.

É fato que a maioria das pessoas passam a maior parte do dia dedicando-se ao trabalho, seja direta ou indiretamente, nesse sentido, o ambiente de trabalho pode influenciar positiva ou negativamente na vida dessas pessoas. Segundo Ferreira (2021), empregos estressantes, desagradáveis ou exaustivos, que demandam muito do empregado, sem oferecer a ele períodos e condições para descanso, influenciam negativamente no bem-estar psicológico dos trabalhadores e atuam como propulsores de doenças.

No que se refere a doenças relacionadas à exaustão extrema e ao excesso de trabalho, é imprescindível abordar sobre a síndrome de burnout, que se caracteriza por um cansaço físico e emocional que leva a uma perda de motivação para o trabalho, a qual pode evoluir até sentimentos de inadequação e intolerância ao trabalho e sensação de fracasso (Mendanha et al., 2018).

Nesse sentido, é interessante analisar a síndrome de burnout a partir das três dimensões propostas por Maslach e Leiter (1997):

O desgaste e a exaustão profissional, que atuam como propulsores de estresse e sensações de incapacidade e são caracterizados por um esgotamento progressivo das energias física e mental, em que, os descansos entre as jornadas de trabalho e os descansos semanais não são suficientes para recarregar as energias do profissional para as tarefas diárias.

A despersonalização, diante da exaustão vivida, o empregado passa a adotar uma postura mais isolada da interação com os colegas de trabalho, atuando com menos empatia nas suas relações.

A reduzida realização profissional, o empregado passa a sentir-se frustrado com o trabalho que exerce, suas expectativas e capacidades pessoais para com a atividade profissional são reduzidas.

Assim, sentimento de insatisfação e o sofrimento que podem advir da relação laboral estressante e de intensa demanda, para além do que os profissionais conseguem oferecer, são extremamente prejudiciais ao trabalhador, gerando até mesmo percepções negativas do empregado para com seu emprego. Desse modo, é extremamente importante prevenir a

síndrome de burnout, através de estratégias que diminuam o estresse e a pressão no trabalho, como a dedicação a atividades de lazer, passeio e viagens com a família e amigos, para “fugir” à rotina diária, o descanso adequado, com boas noites de sono, entre outras atividades para equilibrar trabalho, lazer, descanso e vida social, como apontado pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2022).

Outra doença relacionada ao trabalho excessivo a ser apresentada neste artigo é a ansiedade, que segundo Guedes (2020, p. 8), é descrita como a "apreensão ou antecipação de perigo ou infortúnio futuro acompanhado por um sentimento de preocupação, angústia ou sintomas somáticos de tensão”, e está situada entre um dos recorrentes transtornos mentais que atinge empregados.

Esse transtorno está relacionado aos estressores psicossociais desfavoráveis, que incluem ambientes de trabalho no qual os trabalhadores possuem pouco apoio social, desempenham atividades que demandam demasiado esforço, estão sujeitos a jornadas e cargas excessivas de trabalho, além de más condições para desenvolver a atividade laboral (RIBEIRO *et al.*, 2019).

Ademais, a ansiedade impacta significativamente na vida do trabalhador, comprometendo suas funções laborais e interferindo nos relacionamentos sociais com a família e amigos. Assim, é importante que a empresa e os funcionários invistam em atividades como destinação de tempo para lazer, descanso e meditação e ajuda profissional para amenizar o estresse e aliviar os sintomas da ansiedade (SILVA, 2023).

Ambas as doenças relacionadas ao trabalho excessivo escolhidas para serem destacadas neste artigo evidenciam a necessidade de atenção à rotina de atividades desempenhadas e ao psicológico dos trabalhadores. A atenção a esses aspectos é imprescindível para saúde mental dos trabalhadores, que estão, cada vez mais, sujeitos a longas e excessivas jornadas de trabalho, sem o devido tempo para descanso e lazer.

Nesse sentido, como exposto anteriormente, as férias desempenham papel crucial para a prevenção e o tratamento tanto para o transtorno de burnout como para a ansiedade, contribuindo para o bem-estar e saúde dos indivíduos. De acordo com Castrillon (2021), o tempo livre que é proporcionado pelas férias regulares, quando dedicado ao descanso, ao contato com ambientes naturais e com a família, viajando ou passeando, ajuda a reduzir consideravelmente os níveis de estresse e ansiedade.

Além deste, outros benefícios para o bem-estar dos trabalhadores são proporcionados pelas férias, como a melhora no sono, diante de uma longa pausa para descanso, com uma rotina menos agitada, o aumento da capacidade intelectual, proporcionando maiores níveis

de criatividade e capacidade inventiva aos trabalhadores e o aumento da atenção plena. (CASTRILLON, 2021).

O tempo livre, propiciado pelas férias permite que as pessoas se dediquem a outras atividades para além do trabalho, nesse sentido, cabe destacar o papel do ócio criativo, que segundo Csikszentmihalyi (2001, apud Cabeza e Amigo, 2013, p. 9) é entendido como “uma manifestação específica de ócio caracterizada pela vivência de experiências criativas no seu sentido mais global, como criação e recriação”. Assim, as pessoas ao se dedicarem a atividades criativas como estudo e lazer, que tragam satisfação, deixando de lado preocupações cotidianas, estão praticando o chamado ócio criativo e contribuindo muito para o equilíbrio entre trabalho e descanso.

É importante pontuar, também, que um período anual de descanso remunerado não traz benefícios somente ao trabalhador, mas também para a empresa. Nesse sentido, é fato que, qualquer funcionário naturalmente tem uma queda no desempenho profissional à medida que fica cansado, e com um período longo de descanso e uma verdadeira pausa na rotina é possível renovar as energias e retornar ao trabalho com o maior dedicação e desempenho (MOREL, 2022).

Tendo sido exposta relação entre o trabalho excessivo, o surgimento de doenças psíquicas nos trabalhadores e a importância das férias para o enfrentamento a problemas relativos à saúde e ao bem-estar, é preciso explicitar que a reforma trabalhista de 2017, ao possibilitar o parcelamento das férias anuais de forma mais ampla que a legislação anterior trouxe prejuízos a saúde do trabalhador. De acordo com Hass e Santos (2019) reforma, ao alterar esse aspecto do fracionamento das férias, não levou em conta a necessidade de descanso por um período longo, para que seja possível que o trabalhador, de fato, pratique atividades de lazer, viagens, e tenha um verdadeiro contato com a família e com a sociedade, desvincilhando-se da rotina diária estressante, o que não é viável em períodos curtos de férias.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo deste artigo científico, foi explorado o tema do direito às férias anuais remuneradas sob diversos aspectos, compreendendo seu panorama histórico, sua previsão legal no direito brasileiro, o descanso como forma de dignidade do trabalhador e os impactos do trabalho excessivo na saúde dos indivíduos.

Através dessa análise, fica evidente que o reconhecimento e a garantia do direito às férias representam um avanço significativo no campo das relações trabalhistas. Desde o

desenvolvimento da ideia da necessidade de férias aos trabalhadores, até consolidação na legislação trabalhista brasileira, com a CLT, o direito às férias passou por transformações e assumiu um papel crucial na proteção do trabalhador e na promoção de uma sociedade mais justa.

O descanso anual remunerado não deve ser encarado como um mero período de pausa, mas como um direito que visa à preservação da saúde física, mental e emocional do trabalhador. O descanso propicia a recuperação do desgaste provocado pela rotina laboral, promove o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, fortalece os laços familiares e sociais e contribui para a qualidade de vida. Além disso, a possibilidade de se dedicar a atividades de lazer e relaxamento durante as férias têm um impacto positivo no bem-estar geral do indivíduo, resultando em maior produtividade e satisfação no ambiente de trabalho.

Em paralelo a isso, o trabalho excessivo e estressante tem se mostrado uma preocupante realidade dos trabalhadores, ocasionando diversos problemas de saúde, tais como a ansiedade e a síndrome de burnout, explicitadas neste artigo. Nesse sentido, o direito às férias assume uma importância ainda maior como medida preventiva e de tratamento, proporcionando momentos de recuperação e mitigando os riscos associados ao trabalho excessivo.

Portanto, reitera-se a importância de valorizar e respeitar o direito às férias anuais remuneradas como um componente indispensável para a dignidade do trabalhador. É fundamental que empregadores, legisladores e sociedade como um todo estejam conscientes da necessidade de garantir e preservar esse direito, promovendo um ambiente laboral saudável, equilibrado e produtivo.

Em suma, o direito às férias anuais remuneradas desempenha um papel crucial na proteção e promoção da dignidade do empregado. É um direito que deve ser respeitado e garantido a todos os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm). Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República, [1937]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.582, de 24 de dezembro de 1925**. Dispõe sobre as férias dos operários. Brasília, 1925.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 13 jun. 2023.

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 n.º 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. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Síndrome de Burnout**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 26 jun. 2023.

CABEZA, Manuel Cuenca; AMIGO, Macarena Cuenca. O encontro entre o ócio e a cultura: Reflexões sobre o ócio criativo desde a investigação empírica. **Revista Lusófona de Estudos Culturais**, v. 1, n. 2, p. 4-27| 28-48, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.21814/rlec.22>. Acesso em: 21 jun. 2023.

CASTRILLON, Caroline. Why Taking Vacation Time Could Save Your Life. **Forbes**, 23 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/05/23/why-taking-vacation-time-could-save-your-life/?sh=22d909bf24de>. Acesso em: 25 jun. 2023.

Csikszentmihalyi, M. (1975) **Beyond boredom and anxiety**. San Francisco: Jossey bass publishers.

DOURADO, Carlos Eduardo Martins; WYZYKOWSKY, Adriana Brasil Vieira. **A supressão do direito às férias na terceirização de serviços**. Tese (Bacharelado em Direito) – Faculdade Baiana em Direito. Salvador, p.119. 2015.

DUARTE, Sergio Luiz de Jesus; LEOCADIO, Carlos Afonso Leite. **A evolução histórica das férias no Brasil**. 2014.

FERREIRA, Rosana Tamyres. Conheça 4 transtornos relacionados ao trabalho. **Psicólogo e Terapia**, São Paulo, 02 de set. de 2021. Disponível em: <https://www.psicologoeterapia.com.br/blog/conheca-4-transtornos-relacionados-ao-trabalho/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

GUEDES, Ana Luísa Pitorro. **Ansiedade, stress e burnout**: definição conceptual e operacional, inter-relações e impacto na saúde. Tese de (Mestrado em Medicina) – Universidade Beira Interior. Portugal, p.59. 2020.

HASS, Jolair De Avila; SANTOS, Darlan Machado. EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. **Salão do Conhecimento**, 2019.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.



Maslach, C. & Leiter, M. **The truth About Burnout**: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1997.

MENDANHA, M. et al. **Desvendando o burn-out**: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr. 2018.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. XIX Encontro Nacional do CONPEDI, p. 9038-9047, 2010.

MOREL, David. Incentivar a equipe a tirar férias ajuda na produtividade. **Forbes**, 06 de ago. de 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/08/incentivar-a-equipe-a-tirar-ferias-ajuda-na-productividade/>. Acesso em: 25 jun. 2023.

OLIVEIRA, Márcio Batista de; OLIVEIRA, Juliana Batista de. O direito ao trabalho e ao lazer frente a dignidade do trabalhador. **Âmbito jurídico**, 01 de jul. de 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-126/o-direito-ao-trabalho-e-ao-lazer-frente-a-dignidade-do-trabalhador/>. Acesso em: 13 jun. 2023.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho et al. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, 2019.

RICHARDS, Greg. Vacations and the quality of life: Patterns and structures. **Journal of Business Research**, v. 44, n. 3, p. 189-198, 1999.

RODRIGUES JR, Edson Beas. **Convenções da OIT: E outros instrumentos de Direito Internacional Público e Privado relevantes ao Direito do Trabalho**. LTr Editora, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11<sup>a</sup>. ed. rev. e atual - Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Edson Pereira. **A cura da depressão e da ansiedade: Tudo o que você precisa saber sobre**. Editora Bibliomundi, 2023.

ZANLUCA, Júlio César. **A consolidação das leis do trabalho: CLT**. 2011.

## A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-REFEIÇÃO: análise jurisprudencial da 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais

*THE LEGAL NATURE OF MEAL VOUCHERS: precedents analysis of the 2<sup>nd</sup> panel of the Superior Chamber of Tax Appeals*

Pedro de Oliveira Nascimento Falleiros<sup>61</sup>

Vitor Abrahão Castro Alves<sup>62</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>63</sup>

### RESUMO

A presente pesquisa tem o objetivo de investigar a natureza jurídica do auxílio-alimentação, quando pago por meio de tíquetes e vale-refeição, para fins de incidência da contribuição previdenciária. Nesse escopo, tem-se que o auxílio-alimentação é um benefício concedido pelas empresas aos seus empregados para custear despesas alimentares, podendo ser classificado como uma verba remuneratória ou indenizatória a partir da forma do seu pagamento aos trabalhadores. A depender da modalidade de pagamento, a contribuição previdenciária estabelecida no art. 195, inc. I, alínea “a” da Constituição Federal pode ou não incidir sobre o auxílio-alimentação, daí a relevância de se averiguar a natureza jurídica desta rubrica. Para tanto, utilizou-se como método: a) em um primeiro momento, pela pesquisa documental, com base nas normas específicas sobre o tema no ordenamento jurídico brasileiro; e b) em um segundo momento, pela pesquisa jurisprudencial, especialmente acerca da 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais (CSRF) do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF). Em caráter conclusivo, observou-se que, desde 2018, a 2ª Turma da CSRF classifica o vale-refeição como uma verba indenizatória e, portanto, impossível de ser incluída na base de cálculo da contribuição previdenciária patronal.

**Palavras-chave:** Auxílio-alimentação. Contribuição previdenciária patronal. Verbas indenizatórias e remuneratórias.

### ABSTRACT

This research aims to investigate the legal nature of the food allowance, when paid through tickets and meal vouchers, for the purposes of incidence of the employer's social security contribution. In this scope, the food allowance is a benefit granted by companies to their employees to cover food expenses, and can be classified as a remuneration or indemnity amount from the form of its payment to workers. Depending on the form of payment, the social security contribution established in art. 195, inc. I, paragraph "a" of the Federal Constitution may or may not be levied on the food allowance, hence the relevance of ascertaining the legal nature of this item. To this end, this paper uses methodologically: a) in a first moment, documentary research, based on the specific rules on the subject in the Brazilian legal system; and b) in a second moment, precedents research, especially on the

<sup>61</sup> Graduando em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: falleirospedro@usp.br.

<sup>62</sup> Graduando em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: vitorabrahao@usp.br.

<sup>63</sup> Professor Livre Docente da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: jaircardoso@usp.br.

2nd Panel of the Superior Chamber of Tax Appeals (CSRF) of the Brazilian Administrative Council of Tax Appeals (CARF). In conclusion, it was observed that, since 2018, the 2nd Panel of the CSRF classifies the meal voucher as an indemnity amount and, therefore, impossible to be included in the calculation basis of the employer's social security contribution.

**Keywords:** Food allowance. Employer Security Tax. Remuneration and severance payments.

## 1. INTRODUÇÃO

A previdência social tem sido um tema de grande relevância na sociedade brasileira, principalmente no que diz respeito às contribuições previdenciárias patronais. A Constituição Brasileira de 1988 estabeleceu um sistema previdenciário baseado na solidariedade e na contribuição de todos os segmentos da sociedade (MARTINS, 2008, online), incluindo os empregadores. Neste contexto, a contribuição previdenciária patronal surge como uma importante fonte de recursos para garantir a sustentabilidade e a efetividade do sistema previdenciário nacional (SILVA, 2018, p. 12).

Sendo assim, a presente pesquisa busca analisar se a contribuição previdenciária patronal pode incidir sobre o auxílio alimentação quando pago por meio de tíquetes e vale-refeição. Como se sabe, a depender da modalidade de seu pagamento ao empregado, a natureza jurídica do auxílio pode ser alterada, o que traz repercussões para a apuração da contribuição social.

Para o desenvolvimento da pesquisa, considerando a natureza do objeto de estudo, os procedimentos metodológicos escolhidos foram pesquisa documental e pesquisa jurisprudencial.

Em relação ao primeiro método, a fonte de busca foi o sítio eletrônico do Planalto <http://www4.planalto.gov.br/legislacao> e da Receita Federal do Brasil <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br>, buscando por legislações (*lato sensu*) nacionais vigentes que tratem da contribuição previdenciária patronal e do auxílio-alimentação.

Em relação ao segundo método, a fonte de busca foi o sítio eletrônico do CARF <https://carf.economia.gov.br/> na seção “Nova Pesquisa de Acórdãos – VER”. No campo de busca, procurou-se por acórdãos que tratassem cumulativamente os termos “auxílio-alimentação”, “contribuição previdenciária” e “tíquetes”. Filtrou-se pelos acórdãos de sessões a partir de 2018, visto que a Reforma Trabalhista, de 2017, alterou a natureza jurídica do auxílio-alimentação. Ademais, filtrou-se por decisões da 2ª Turma da CSRF, visto que é o órgão responsável por analisar recursos especiais<sup>64</sup> administrativos federais sobre contribuições previdenciárias, nos termos do art. 9º, inc. II, Anexo II, Regimento Interno do CARF (RICARF).

Dessa forma, ao examinar a contribuição previdenciária a cargo dos empregadores no ordenamento jurídico pátrio e na jurisprudência do CARF, busca-se não apenas uma

---

<sup>64</sup> O recurso especial administrativo federal é cabível contra decisão que der à legislação tributária interpretação divergente da que lhe tenha dado outra câmara, turma de câmara, turma especial ou a própria CSRF (vide art. 67, Anexo II, RICARF). Tal instrumento recursal, portanto, tem o condão de uniformar entendimentos perante o CARF.

compreensão aprofundada de sua base legal e importância, mas também o reconhecimento de seu papel como um mecanismo que contribui para a construção de um sistema previdenciário sólido e eficiente, capaz de garantir a proteção social e a dignidade dos trabalhadores nacionais.

## 2. CLASSIFICAÇÃO DAS VERBAS RECEBIDAS PELO TRABALHADOR E REPERCUSSÕES NA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL

Quando o empregado executa uma atividade estipulada em seu contrato de trabalho, recebe regular ou periodicamente uma contraprestação alcunhada de remuneração, conforme estabelecido no artigo 457 do Decreto-Lei nº 5.452/1943. Tal remuneração é composta pela soma dos pagamentos diretos, ou seja, aqueles feitos pelo empregador, e dos pagamentos indiretos, isto é, aqueles feitos por terceiros, como nos casos do salário e da gorjeta, respectivamente (RESENDE, 2020, p. 560).

Além das verbas a título de remuneração, os empregados podem também receber verbas indenizatórias, voltadas para ressarcimento por qualquer gasto relacionado ao trabalho ou para beneficiar-lhes de alguma forma que impacte positivamente sua qualidade de vida ou desempenho na função.

A distinção dos tipos de parcelas recebidas pelos empregados não possui caráter meramente teórico, visto que têm regimes jurídicos diferentes: enquanto as verbas remuneratórias integram a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal, as verbas indenizatórias não a compõem (SILVA, 2016, p. 48).

Sobre o tema, volta-se ao art. 195, inc. I, alínea “a” da Constituição Federal de 1988, cuja redação consagra a responsabilidade do empregador em financiar a seguridade social através do pagamento incidente sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço.

O dispositivo constitucional sugere, implicitamente, que a contribuição previdenciária patronal incida somente sobre as verbas remuneratórias pagas ao empregado. Não por outro motivo, o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do RE 565.160 (Tema 20), firmou entendimento acerca da constitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária paga pelo empregador sobre todos os ganhos recebidos pelos trabalhadores, quando pagos com **habitualidade** e em **retribuição direta** à atividade laboral.

Ademais, o art. 22, inc. I da Lei nº 9.430/1996 é ainda mais específico ao determinar que a contribuição previdenciária a cargo da empresa será de 20% sobre o total das

remunerações pagas **durante o mês** e destinadas a **retribuir o trabalho**, qualquer que seja sua forma (SILVA, 2016, p. 48).

Nesse mesmo sentido é a compreensão do Superior Tribunal de Justiça:

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A CARGO DA EMPRESA E BASE DE CÁLCULO: NATUREZA REMUNERATÓRIA. 2. Com base no quadro normativo que rege o tributo em questão, **o STJ consolidou firme jurisprudência no sentido de que não devem sofrer a incidência de contribuição previdenciária "as importâncias pagas a título de indenização**, que não correspondam a serviços prestados nem a tempo à disposição do empregador" (REsp 1.230.957/RS, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJe 18/3/2014, submetido ao art. 543-C do CPC).

**3. Por outro lado, se a verba possuir natureza remuneratória, destinando-se a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, ela deve integrar a base de cálculo da contribuição. (...)** (Recurso Especial nº 1.358.281/SP, Rel. Ministro Herman Benjamin, Primeira Seção, DJe 05/12/2014) (grifo nosso).

Vê-se, portanto, que tanto a legislação infraconstitucional quanto a Constituição estabelecem dois critérios para apuração da base de cálculo da contribuição previdenciária patronal: a periodicidade e a natureza remuneratória da verba.

### **3. NATUREZA JURÍDICA DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Evidenciada a diferença das verbas indenizatórias e remuneratórias, mister se faz apurar a natureza jurídica do auxílio-alimentação para fins de incidência sobre a contribuição previdenciária patronal.

A Súmula 241 do Tribunal Superior do Trabalho determina que o vale-refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, detém caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. A princípio, a Corte Superior pacificara o dilema acerca de sua natureza jurídica, classificando-a como verba remuneratória e, conseqüentemente, passível de ser integrada na base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a redação do art. 457, § 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, eliminando do âmbito da remuneração o auxílio-alimentação (ALMEIDA, 2022, 210). *In verbis*:

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (g.n.).

A Reforma Trabalhista parece ter superado a Súmula 241 do TST, nada obstante esta última ainda não tenha sido cancelada pela via prevista no art. 175 do Regimento Interno da Corte Superior. Diante do exposto, a nova redação do art. 457, § 2º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 suplanta o entendimento jurisprudencial sumulado, consagrando a natureza jurídica indenizatória do auxílio-alimentação, exceto se pago em pecúnia.

Daí infere-se que o auxílio-alimentação pode possuir ora caráter remuneratório ora caráter indenizatório, a depender da forma de pagamento realizado ao trabalhador.

A Solução de Consulta da Receita Federal (COSIT) nº 35, de 23 de janeiro de 2019, dispõe de três principais meios por meio dos quais os empregadores podem efetuar a distribuição de auxílio-alimentação aos empregados, sendo eles: pagamento *in natura*, pagamento em tíquetes-alimentação ou cartão alimentação e pagamento em pecúnia.

Na primeira opção, o contratante oferece cesta básica ou refeições, *in loco* ou não, ao empregado. Consoante o posicionamento da Receita Federal, este tipo de auxílio-alimentação não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária patronal, porquanto ausente sua natureza remuneratória (vide art. 120, inc. I c/c art. 33, § 2º da Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022). A interpretação fazendária acerca do assunto condiz com o ordenamento jurídico nacional, ao passo que a Reforma Trabalhista atribuiu caráter indenizatório ao auxílio alimentação, desde que não seja pago em dinheiro, como retro mencionado.

Na segunda opção, o empregador o oferece por meio de cartões pré-pagos, na forma de tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação, cuja utilização restringe-se a supermercados, restaurantes, padarias, dentre outros estabelecimentos de mercearia. Sobre esta modalidade, a Receita Federal posiciona-se no sentido de que persiste seu caráter indenizatório, incabível, portanto, a incidência de contribuição previdenciária a cargo do contratante (vide art. 33, § 2º c/c art 34, inc. III da Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022). Tal posicionamento não merece prosperar, visto que o pagamento por meio de vale-refeição deve ser equiparado ao pagamento em pecúnia, como ver-se-á adiante.

Na terceira e última opção, o empregador entrega prestação pecuniária para que o próprio trabalhador compre os alimentos para sua subsistência. Nesta hipótese, a Receita Federal posiciona-se corretamente no sentido de reconhecer sua natureza remuneratória (vide 120, inc. I da Instrução Normativa RFB nº 2.110/2022). Isso porque a questão já fora



outrora pacificada pelo Superior Tribunal de Justiça quando do julgamento do Tema Repetitivo 1.164, reforçando o entendimento fazendário e autorizando a incidência da contribuição previdenciária a cargo da empresa sobre esta rubrica.

Nos acórdãos do REsp 1.995.437/CE e do REsp 2.004.478/SP, que originaram o Tema 1.164, o tribunal explica a natureza remuneratória do auxílio-alimentação pecuniário por dois principais motivos: i) previsão expressa na legislação infraconstitucional; e ii) o empregado pode utilizar o auxílio-alimentação pago em dinheiro para quaisquer outras finalidades que não sejam a de arcar com gastos dietéticos.

O primeiro motivo elencado nos acórdãos justifica-se à medida que a nova redação Decreto-Lei nº 5.452/1943 determina explicitamente que o auxílio-alimentação não integra a remuneração do empregado, a menos que seja pago em dinheiro (cf. art. 457, § 2º). Este fundamento seria, por si só, suficiente para afastar a incidência da contribuição previdenciária patronal do auxílio-alimentação pago em pecúnia.

Quanto à segunda razão, a Corte sutilmente aparenta considerar o fato de que o valor em dinheiro recebido pelo empregado pode ser utilizado para outros fins alheios à alimentação. Diante disso, restar-se-ia comprovado sua natureza remuneratória e a distinção em relação aos auxílios pagos por meio de vale-refeição, como se observa:

TRIBUTÁRIO. RECURSO ESPECIAL REPETITIVO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A CARGO DO EMPREGADOR. BASE DE CÁLCULO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PAGO EM DINHEIRO. INCLUSÃO. (...) 4. A interpretação sistemática dos arts. 22, I, 28, I, da Lei n. 8.212/1991 e 458, § 2º, da CLT revela que o auxílio-alimentação pago em dinheiro ao empregado possui natureza salarial. 5. A presente controvérsia envolve o auxílio-alimentação pago em dinheiro ao empregado, que pode ser usado para quaisquer outras finalidades que não sejam a de arcar com os gastos com sua alimentação, **não se discutindo, portanto, neste precedente, a natureza dos valores contidos em cartões pré-pagos fornecidos pelos empregadores, de empresas como Ticket, Alelo e VR Benefícios, cuja utilização depende da aceitação em estabelecimentos credenciados.** (...)

(Recurso Especial nº 2.004.478/SP, Rel. Ministro Gurgel de Faria, Primeira Seção, DJe 12/05/2023) (g.n)

Tal diferenciação, todavia, é ineficaz à medida que a mera aceitação dos tíquetes em estabelecimentos credenciados não impede que o empregado compre mercadorias destinadas a outros usos que não a própria alimentação. Em um mercado, por exemplo, o empregado pode utilizá-los para comprar itens de limpeza, que em nada relacionam-se com a dieta do trabalhador.

É bem verdade que o Projeto de Lei de Conversão nº 21 de 2022, oriundo da Medida Provisória nº 1.108/2022, estabelece que as importâncias pagas pelo empregador a título de

auxílio-alimentação deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (art. 2º). Contudo, tal projeto de lei ainda não fora sancionado pelo Presidente da República, inexistindo previsão legal que obrigue a compra exclusiva destes itens por meio de cartões pré-pagos ou tíquetes a título de auxílio-alimentação.

Afinal, é esta mesma conclusão que chegou o Superior Tribunal de Justiça em análises específicas acerca da incidência do auxílio pago por meio de vale-refeição na base de cálculo da contribuição previdenciária patronal. Na maioria dos casos, a Corte os equipara ao auxílio-alimentação pago em pecúnia, afastando o entendimento fazendário e determinando sua natureza remuneratória:

PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ART. 1.022 DO CPC/2015. VÍCIO INEXISTENTE. REDISSCUSSÃO DA CONTROVÉRSIA. 1. O acórdão embargado assentou: "O auxílio-alimentação fornecido pela empresa por meio de vale-alimentação ou tíquetes tem natureza salarial, integrando a base de cálculo da contribuição previdenciária". Precedentes do STJ. 2. O recurso foi desprovido com fundamento claro e suficiente, inexistindo omissão, contradição, obscuridade ou erro material no acórdão embargado. 3. Sob pena de invasão da competência do STF, descabe analisar questão constitucional em Recurso Especial, mesmo que para viabilizar a interposição de Recurso Extraordinário. 4. Embargos de Declaração rejeitados.

(EDcl no AgInt no Recurso Especial nº 1.934.546/RS, Rel. Ministro Herman Benjamin, Primeira Seção, DJe 01/02/2022)

TRIBUTÁRIO. AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PRESTADO MEDIANTE O FORNECIMENTO DE TÍQUETES. INCIDÊNCIA. 1. O auxílio-alimentação fornecido pela empresa por meio de vale-alimentação ou tíquetes tem natureza salarial, integrando a base de cálculo da contribuição previdenciária. Precedentes. 2. Agravo interno a que se nega provimento.

(AgInt no Recurso Especial nº 1.623.850/RJ, Rel. Ministro OG Fernandes, Primeira Seção, DJe 14/12/2020)

TRIBUTÁRIO. AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PRESTADO MEDIANTE O FORNECIMENTO DE TÍQUETES. INCIDÊNCIA. 1. O Superior Tribunal de Justiça consolidou entendimento de que incide contribuição previdenciária patronal sobre as verbas pagas em pecúnia a título de auxílio-alimentação. A mesma compreensão é aplicável quando o auxílio é fornecido por meio de tíquetes. 2. Agravo interno a que se nega provimento.

(AgInt no AREsp 1.495.820/ES, Rel. OG Fernandes, Primeira Seção, DJe 19/03/2020)

Ante ao exposto, de acordo com o ordenamento jurídico pátrio e com o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, depreende-se que o auxílio-alimentação possui natureza dúplice a depender da modalidade de seu pagamento ao empregado. Caso

seja pago *in natura*, ter-se-á seu caráter indenizatório e a consequente impossibilidade de inclusão na base de cálculo da contribuição previdenciária patronal; caso seja pago em pecúnia ou por meio de tíquetes, a solução mais condizente com a legislação brasileira é considerar sua natureza remuneratória e a inclusão na base de cálculo da contribuição.

#### **4. A NATUREZA JURÍDICA DO VALE-REFEIÇÃO DE ACORDO COM A 2ª TURMA DA CÂMARA SUPERIOR DE RECURSOS FISCAIS**

Como observado, o Superior Tribunal de Justiça e a Receita Federal do Brasil divergem em relação ao caráter do auxílio pago por meio de cartões pré-pagos ou vale-refeições. Enquanto a Corte classifica-o como verba remuneratória, o órgão fazendário o faz como verba indenizatória, imperando insegurança jurídica acerca da incidência de contribuição previdenciária patronal sobre esta rubrica.

Dessa forma, é importante averiguar o posicionamento do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais sobre o tema hoje controverso, visto que à autarquia cabe julgar recursos que versem sobre a aplicação da legislação referente a tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (art. 1º, Anexo I, Regimento Interno do CARF). Em sendo a contribuição previdenciária a cargo do empregador administrada pela SRFB, o CARF faz-se como órgão competente para apreciar grande parte dos dilemas jurídicos envolvendo tal tributo.

Ao total, foram analisados 41 acórdãos proferidos nos últimos cinco anos pela 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais, responsável por julgar recursos especiais administrativos federais relativos às contribuições previdenciárias (vide art. 9º, inc. II, Anexo II, RICARF), como sintetizado na Tabela 1.

**Tabela 1** – Acórdãos Julgador pela 2ª Turma da CSRF

Ano da Sessão	Quantidade de Acórdãos
2018	9
2019	16
2020	1
2021	13
2022	2
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

No ano de 2018, em 88,89% dos recursos especiais apreciados pela 2ª turma da Câmara Superior, a autarquia considerou a natureza indenizatória do auxílio-alimentação pago por meio de tíquetes aos empregados. No entanto, para usufruir da isenção da contribuição previdenciária patronal nestes casos, o colegiado majoritariamente entende que a empresa deve comprovar a sua regularidade perante o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

O entendimento vigente à época é de que, não tendo o empregador comprovado sua adesão ao PAT, é cabível a incidência da contribuição social sobre essa parcela à medida que há suposta violação à Lei nº 8.212/1991. *In verbis*:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 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:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

III - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços;

(...)

**§ 2º Não integram a remuneração as parcelas de que trata o § 9º do art. 28.**

(...)

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

(...)

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

II - para o empregado doméstico: a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observadas as normas a serem estabelecidas em regulamento para comprovação do vínculo empregatício e do valor da remuneração;

III - para o contribuinte individual: a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observado o limite máximo a que se refere o § 5º;

IV - para o segurado facultativo: o valor por ele declarado, observado o limite máximo a que se refere o § 5º.

(...)

**§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:**

(...)

**c) a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976;**

O tribunal administrativo não distingue o auxílio-alimentação *in natura* com aquele pago por meio de vales e tíquetes. A exigência de adesão ao PAT abarca-se tão somente aquela primeira modalidade do auxílio, inviável, portanto, que o CARF a expanda para demais modalidades, sob pena de invadir a competência legiferante e infringir o Princípio da Separação dos Poderes.

Nos anos de 2019 e 2020, a 2ª turma manteve seu entendimento em cerca de 70% dos acórdãos, replicando-o, inclusive, no caso da exigência de adesão ao PAT.

Interessante analisar o Acórdão nº 9202-007.964, em que a autarquia chegou em conclusão diametralmente oposta àquela vigente no Superior Tribunal de Justiça, qual seja: a aproximação do auxílio-alimentação pago em pecúnia daquele pago através de cartões e vales.

Excerto do Voto Vencedor

“No meu entender, o ticket-refeição (ou vale-alimentação) mais se aproxima ao fornecimento de alimentação *in natura* que propriamente do pagamento

em dinheiro, não havendo diferença relevante entre a empresa fornecer os alimentos aos empregados diretamente nas suas instalações ou entregar-lhes ticket-refeição para que possam se alimentar nos restaurantes conveniados. Acrescento que não se faz relevante a forma pela qual é feito o pagamento da verba, pois a maneira do fornecimento da alimentação, por si só, não altera a sua natureza, a sua essência e a sua finalidade.

Evidentemente, o pagamento pelo fornecimento direto dos alimentos na própria empresa reduz o risco da utilização indevida da verba, mas, apesar desse contexto, não é possível entender que o pagamento na forma de ticket (fornecimento de alimentos por empresas conveniadas, fora das instalações da empresa, mediante apresentação de um cartão) seria necessariamente utilizado para remunerar o trabalhador, pois a má-fé não se presume, devendo ser comprovada.

Pelo que se depreende dos autos, a rubrica foi considerada como base para incidência da contribuição previdenciária pelo fato de ter sido paga na forma de ticket e não pela constatação do abuso do pagamento, ou seja, pela demonstração de que o valor correspondia, na verdade, à remuneração e não à verba indenizatória, ou seja, não houve descaracterização da natureza da verba pela fiscalização.

Assim, utilizando-me da máxima hermenêutica no sentido de que onde há a mesma razão de ser, deve prevalecer a mesma razão de decidir, não vejo como afastar o fornecimento de alimentação na forma de ticket da norma isentiva aplicada nos demais casos nos quais há fornecimento de alimentação *in natura*.

(Acórdão nº 9202-007.964, Rel. Ana Cecilia Lustosa da Cruz, Segunda Turma da CSRF, Publicado em 05/08/2019).

Nos anos 2021 e 2022, a conclusão proferida no Acórdão nº 9202-007.964 proliferou-se em cerca de 50% das decisões da 2ª turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais, mantendo a natureza indenizatória do auxílio-alimentação pago por meio de tíquetes e vales e equiparando-o ao auxílio-alimentação pago *in natura*.

Vê-se, portanto, que a 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais possui uma interpretação semelhante àquela tomada pela Receita Federal do Brasil, desautorizando, na maioria dos casos, a incidência da contribuição previdenciária patronal sob o auxílio-alimentação pago por meio de cartões e vale-refeição. Tal compreensão, como se observou, destoa do posicionamento tomado pelo Superior Tribunal de Justiça, que o equipara ao pagamento em pecúnia, e não ao pagamento *in natura*.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contribuição previdenciária patronal desempenha um papel fundamental na garantia da proteção social e do bem-estar dos trabalhadores. Ao contribuir para o financiamento da previdência, da assistência social e da saúde, tal tributo viabiliza o pagamento de benefícios previdenciários, como aposentadorias, pensões e programas assistenciais, que têm como objetivo assegurar condições mínimas de subsistência aos cidadãos.

É incontestável que a arrecadação proveniente da contribuição previdenciária patronal desempenha um papel central na manutenção da sustentabilidade do sistema previdenciário nacional, equilibrando as receitas e despesas. Esse fluxo constante de recursos permite que os benefícios previdenciários sejam pagos de forma regular e contínua, garantindo a segurança e a proteção social dos trabalhadores e seus dependentes.

No entanto, é importante destacar que a apuração da base de cálculo da contribuição previdenciária patronal tem gerado divergências entre os diferentes agentes públicos nacionais. A Receita Federal do Brasil e o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais adotam o entendimento de que o auxílio-alimentação, quando fornecido *in natura* ou por meio de tíquetes, não está sujeito à incidência da contribuição. Por outro lado, o Superior Tribunal de Justiça tem entendido que o auxílio-alimentação, seja ele pago em pecúnia, seja por meio de tíquetes, deve ser considerado na apuração do tributo da seguridade social.

Diante dessa divergência de entendimentos, torna-se necessário um debate aprofundado e uma definição clara quanto à inclusão ou exclusão do auxílio-alimentação na base de cálculo da contribuição previdenciária patronal. É essencial buscar uma interpretação que harmonize os princípios constitucionais que regem o sistema previdenciário, garantindo ao mesmo tempo a sustentabilidade financeira do sistema e a proteção dos direitos e benefícios dos trabalhadores.

Por outro lado, é forçoso convir que a harmonização do entendimento vai ao encontro da tão almejada segurança jurídica. Se é certo que o empregador deve responder pela obrigação previdenciária, é seu direito saber qual exatamente é a obrigação devida. O passivo trabalhista e previdenciário é algo a ser administrado seriamente, visto que incertezas neste âmbito prejudicam a gestão empresarial, cuja lógica baseia-se na previsibilidade, afinal, *ad impossibilia nemo tenetur*<sup>65</sup>.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. CLT Comentada. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620636. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620636/>. Acesso em: 09 jul. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei de Conversão nº 21 de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943. Diário do Congresso Nacional, Brasília, DF, 03 de agosto de 2022.

BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão 9202-007.964. Relatora: Ana Cecília Lustosa da Cruz. Publicado em 05 de agosto de 2019.

<sup>65</sup> “Ninguém é obrigado a fazer o impossível”, brocardo em latim.



BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Regimento Interno**. Publicado em 09 de junho de 2015.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 de maio de 1943.

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 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 10.606, de 8 de novembro de 2002, 11.457, de 16 de março de 2007, 11.941, de 20 de junho de 2009, e 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 de julho de 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 de dezembro de 1996.

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória nº 1.108**, de 28 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 de março de 2022.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa RFB nº 2.110, de 10 de fevereiro de 2022**. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das contribuições devidas a terceiros, administradas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de outubro de 2022.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Solução de Consulta COSIT nº 35, de 23 de janeiro de 2019**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de janeiro de 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Agravo Regimental em Recurso Especial nº 1623850/RJ**. Relator: Ministro OG Fernandes. Julgado em 19 de março de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Agravo Regimental em Recurso Especial nº 1495820/ES**. Relator: OG Fernandes. Julgado em 19 de março de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Embargos de Declaração no Agravo Interno no Recurso Especial nº 1934546/RS**. Relator: Ministro Herman Benjamin. Julgado em 01 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.358.281/SP**. Relator: Ministro Herman Benjamin. Julgado em 05 de dezembro de 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 2.004.478/SP**. Relator: Ministro Gurgel de Faria. Julgado em 12 de maio de 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Tema 1.164**. Incide a contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o auxílio-alimentação pago em pecúnia. Publicado em 12 de maio de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 565.160**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 29 de março de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 241**. O acidente do trabalho é a causa direta da morte do empregado, ainda que tenha concorrido outro fator para o resultado fatal.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 26<sup>a</sup> ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2008.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 09 jul. 2023.

SILVA, J. M. B. **A contribuição previdenciária patronal e o seu impacto na economia brasileira**. São Paulo: Atlas, 2018.

SILVA, Thiago Perez Rodrigues da. **Contribuição previdenciária patronal e as verbas de natureza indenizatória**. 2016. 71 f. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2016.

# A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O BEM-ESTAR DO TRABALHADOR

*THE REDUCTION OF WORKING HOURS AND THE WELL-BEING OF THE WORKER*

Lívia Antoniali do Carmo<sup>66</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>67</sup>

## RESUMO

A redução da jornada de trabalho é um tema que anda em bastante discussão ultimamente pelas reportagens que giram em torno de empresas com apenas 4 dias de trabalho. Contudo, essa discussão feita pela mídia é muito superficial sobre o que realmente engloba as questões da redução da jornada de trabalho. Nesse artigo, tentar-se-á mostrar um pouco das diferentes questões que englobam essa temática. Abordar-se-ão questões conteudistas, como o que é a jornada de trabalho para o direito brasileiro. Além disso, terão questões contextualistas, como o porquê da redução e como ela está relacionada com a pandemia e com as doenças ocupacionais advindas do estresse. E, por fim, questões críticas sobre o seu funcionamento no Brasil e em outros países.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho. Pandemia. Desemprego. Burnout. Estresse. CLT.

## ABSTRACT

The reduction of working hours is a topic that has been under a lot of discussion lately in the reports that revolve around companies with only 4 days of work. However, this discussion by the media is very superficial about what really encompasses the issues of reducing working hours. In this article, we will try to show some of the different issues that encompass this theme. Content issues will be addressed, such as what is the working day under Brazilian law. In addition, they will have contextualist questions, such as the reason for the reduction and how it is related to the pandemic and occupational diseases resulting from stress. And, finally, critical questions about its operation in Brazil and in other countries.

**Keywords:** Workday. Pandemic. Unemployment. Burnout. Stress.

---

<sup>66</sup> Graduanda Direito USP/RP - Turma XV - lantoniali@usp.br.

<sup>67</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto FDRP/USP - jaicardoso@usp.br.

## INTRODUÇÃO

Uma atitude curiosa para as mentes brasileiras começou a tomar conta de algumas empresas com atuação nacional. A diminuição da carga horária trabalhada sem a diminuição de produtividade e de salário é um fenômeno que vem ganhando cada vez mais palco de pesquisas e projetos dentro de empresas. A partir de pesquisas feitas por universidades do Reino Unido, empresas vem mudando a sua jornada de trabalho de 5 dias semanais para 4 dias semanais. O mais curioso de tudo isso é que a produtividade dos trabalhadores e os ganhos da empresa não mudaram apesar das menores horas de trabalho dos funcionários. Os benefícios dessa atitude se tornam cada vez mais evidentes com a melhora da qualidade de vida dos trabalhadores.

Paralelo a isso, na realidade brasileira, tem-se um cenário cada vez mais caótico. A discussão sobre doenças relacionadas a carga de trabalho exaustiva e falta de tempo de sociabilidade de qualidade estão mais e mais presentes dentro das empresas e do mundo acadêmico. Doenças como ansiedade, depressão e a síndrome de Burnout, cuja denominação é recente, são palco para discussões e debates, principalmente pelo aumento da sua incidência nos trabalhadores brasileiros. Dessa forma, precisa-se ter uma maior valorização, adaptação, desenvolvimento e adição das formas de preservação da saúde mental e física do trabalhador dadas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

### 1. O QUE É JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

Jornada de trabalho é o conceito que aborda o tempo de trabalho, é “o tempo diário que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato” (DELGADO, 2019, p. 1030). Ou seja, o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em um dia. Contudo, na cultura brasileira percebe-se um aumento da amplitude dessa expressão, passando a caracterizar lapsos temporais maiores, por exemplo a semana, e menores, por exemplo o trabalho intrajornadas. Na CLT ela se apresenta no art. 59 como “... à soma das jornadas semanais de trabalho previstas...”.

A jornada de trabalho no Brasil atual é de máximo 44 horas semanais com 8 horas de trabalho por dia e possibilidade de fazer duas horas extras diárias. Essa idealização de jornada de trabalho diário de 8 horas surgiu no século XIX com Robert Owen, ele foi o primeiro a apontar o padrão 8-8-8 (oito horas de trabalho, 8 horas de descanso e oito horas de lazer) que utilizamos ainda hoje e é o padrão aprovado pela constituição atual. Esse padrão foi colocado por ele e implantado pela primeira vez nas fábricas da Ford por se

perceberem que trabalhadores mais descansados eram mais produtivos. (WIDRICH, 2013 apud RIBEIRO; SANTOS, 2023)

A Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil só surgiu em 1934, no governo de Getúlio Vargas e com a primeira constituição social brasileira, enquanto a jornada de 8 horas só foi conquistada na Constituição de 1946. Na constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º explicita os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Dentre eles, são relevantes para a reflexão do tema: o direito às férias remuneradas, a jornada de trabalho de 8 horas diárias, jornada de 6 horas para trabalho realizado em turno ininterrupto e repouso semanal remunerado

## **2. A DIMINUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA**

Está sendo uma tendência mundial a diminuição da jornada de trabalho, especificada acima, de 5 dias semanais para 4 dias semanais. Principalmente depois da pandemia, novas formas de trabalho, como o trabalho remoto e o trabalho de meio período, foram difundidas nas empresas e no mercado de trabalho abrindo caminho para novas possibilidades e formas de se trabalhar. Hoje, algumas empresas já aderiram ao sistema de jornada de trabalho de quatro dias na semana, outras ainda estão em período de experimentação e outras estão contra esse sistema.

Para se aprofundar mais no tema, uma das principais coisas que se deve ter em mente é que essas propostas surgiram com o intuito de não prejudicar o trabalhador. Como será detalhado, esse sistema surge com a intenção de aproveitar melhor a produtividade do trabalhador fazendo com que ele trabalhe o necessário para produzir o esperado, a diminuição da jornada foi pensada sem a diminuição do salário ou com o aumento das horas trabalhadas diárias.

O projeto que as maiorias das empresas estão seguindo ultimamente para basear seus projetos de diminuição da carga horária semanal e da jornada de trabalho é do Reino Unido denominado The 4-Day Week Global (que em tradução livre seria quatro dias por semana). Esse projeto surgiu em 2002 e obteve o auxílio da consultoria global Autonomy e de pesquisadores da Universidade de Cambridge, da Universidade de Oxford e da Faculdade de Boston. A ideia central dele é seguir um modelo 100-80-100, ou seja, o trabalhador recebe 100% do salário tendo que trabalhar apenas 80% do tempo, contanto que ele mantenha 100% da produtividade (SUTTO, 2022 apud RIBEIRO; SANTOS, 2023).

Apesar deste ser o projeto mais concreto, englobando cerca de 73 empresas e 3.330 trabalhadores, é um trabalho novo que tomou por base muitas experiências que empresas

ao redor do mundo já tiveram com mecanismos como esse. Países como Japão, Escócia, Islândia, Nova Zelândia, Austrália, e muitos outros (serão detalhados na parte 7 do artigo), vieram se utilizando de modelos parecidos com o 100-80-100 em suas nações. Enquanto isso, países, como o Brasil, ainda possuem muitos obstáculos para a sua implementação em empresas e muitos mais para se começar a pensar em uma mudança institucionalizada, ou seja, protagonizada pelo governo a partir de mudanças no ordenamento.

Por enquanto, o cenário brasileiro para esses projetos é de estudo, com poucas empresas realmente aderindo a este estilo de trabalho e quando aderem é a partir de projetos ainda, nada concreto. O que contribui para essa pouca adesão a esse método, dentre muitos fatores que ainda serão colocados, é um pouco da insegurança jurídica que ela poderia causar nos brasileiros em relação à situação do seu vínculo trabalhista e ao fato de: “No debate atual, a redução da jornada de trabalho vem seguida pela diminuição dos salários” (PRIEB, pág. 1).

Por outro lado, os estudos que demonstram os benefícios dessa atitude para com a jornada de trabalho são muitos promissores e parecem atacar os principais males da sociedade trabalhadora atual. Foi colocado pela Forbes em uma de suas reportagens benefícios como maior produtividade, redução de despesas, bem-estar do colaborador, redução de absenteísmo e de presenteísmo, advindos dessa atitude. Além disso, essa mudança é uma das propostas de economistas para a solução do problema de desemprego pelo qual muitos países vêm passando (PRIEB, 2005). Esses benefícios serão melhor apontados mais à frente.

### **3. O PORQUÊ DA REDUÇÃO DESSA JORNADA E SEUS BENEFÍCIOS**

Na economia e no mercado de trabalho atual o principal problema que vem sendo apontado é a questão do desemprego. Com a mecanização, robotização e a inteligência artificial, o trabalho humano começou a se tornar obsoleto em algumas áreas de trabalho. Mais e mais o que se vê é uma migração da força de trabalho humano de áreas legisladas pelo direito trabalhista brasileiro para áreas de trabalho informal, como, por exemplo, o fenômeno da uberização ou o desemprego. Isso ocorre porque com o desenvolvimento da tecnologia áreas mais tradicionais de trabalho como a agricultura e a indústria vão perdendo a necessidade de mão de obra humana, e essas pessoas se juntam a massa de desempregados no mundo.

Hoje, no Brasil a taxa de desemprego está em 8,8% segundo o IBGE, nos Estados Unidos da América (EUA) ela se encontra em 3,7% o que não acontecia desde 1969 segundo

o O Globo, na Itália a taxa é de 7,84% segundo o CEIC e assim por diante. O cenário global é de muitos países com taxas de desemprego altas, discutir sobre isso se tornou uma obsessão no século XXI e, obviamente, muitos economistas se propõem a buscar soluções para esse cenário. Nomes como Aznar e Lipietz ressurgem na discussão de doutorados sobre o assunto. O ponto que interessa a esse artigo é o fato de que uma das soluções trazidas para essa crise de desemprego é, justamente, a redução da carga horária de trabalho:

Como visto, assim como Aznar, Lipietz busca uma fórmula em que, na aplicação da redução da jornada de trabalho e ampliação do tempo livre, em princípio, todos ganhariam, tanto o empresariado como os trabalhadores. Desta forma, recairiam os custos da ampliação dos empregos sobre toda a sociedade, em especial sobre os assalariados, que teriam seus salários rebaixados em troca da manutenção dos empregos. (PRIEB, 2005: 7)

Além disso, também deve-se apontar os outros benefícios da redução de jornada de trabalho já mencionados, afinal não só economicamente seria vantajoso a redução da jornada de trabalho. Benefícios sociais, políticos e de saúde são frequentemente apontados e o próprio Aznar, em 1995, coloca em seu livro “Menos para Trabalharem Todos”, como apontado na pesquisa de Sérgio A. M. Prieb:

...o autor disserta sobre as vantagens que o trabalhador teria com a diminuição da jornada de trabalho, a qual lhe daria mais tempo para dedicar-se a outras atividades, o que tornaria o trabalho mais prazeroso, menos enfadonho, e não tão alienante. O indivíduo poderia dedicar mais tempo à família, ao desenvolvimento pleno de sua cidadania, entre outras vantagens inumeráveis. (PRIEB, 2005: 4).

Alguns desses benefícios que vão ser comentados são: maior produtividade, redução de despesas, bem-estar do trabalhador e redução de absenteísmo e presenteísmo (LIMA, 2022). A redução de despesas foi um benefício que tomou por base experiências na Microsoft Japan, as quais indicaram que as despesas com água, energia, papel, entre outros não apenas diminuíram, mas diminuíram drasticamente. Em relação a redução do absenteísmo (segundo o dicionário Aurélio “é o hábito de estar frequentemente ausente de um local de trabalho, ao fato de não comparecer a um ato ou abster-se de um dever”), o dia extra para descanso pode ser utilizado para a realização de exames, idas ao médico, acompanhamento médico de familiares, para resolver problemas pessoais e até mesmo descansar, por causa disso os trabalhadores tendem a faltar menos.

A maior produtividade se deve ao fato de um maior tempo de descanso dos funcionários proporcionar uma maior disposição para trabalhar. Dessa forma, o empregador aproveita apenas o tempo em que o trabalhador é, realmente, produtivo,



permitindo que ele descanse aquelas horas nas quais, em um dia normal de trabalho, ele não conseguiria entregar com a mesma qualidade. Dessa forma, se evita outro problema muito recorrente no mercado de trabalho atual, o presenteísmo (segundo o dicionário Priberam é a “Prática que consiste em estar presente no local de trabalho, por vezes mais horas do que o necessário ou do que o está contratualizado, mas sem produtividade correspondente). Além disso, existe o fato da gratidão que o trabalhador sente para com a empresa e isso gera maior engajamento e, novamente, disposição.

Ademais, existe a melhora do bem-estar do trabalhador que é essencial para combater doenças relacionadas ao cansaço extremo e ao estresse, por exemplo o Burnout. Isso ocorre porque, com a jornada reduzida, os trabalhadores possuem mais tempo para se dedicar a família, amigos, animais de estimação e hobbies. Alguns depoimentos dados a uma entrevista do G1 a Solpack Agronet, uma empresa brasileira de Rio das Pedras (SP):

Essa jornada tem me proporcionado ajustar a vida profissional com a vida pessoal. Hoje eu tenho tempo para cuidar da minha saúde, para estar com a minha família, voltar a estudar, fazer cursos, fora do horário de trabalho. Para mim foi espetacular, foi muito importante, foi uma virada de chave. Hoje eu consigo ir buscar a minha filha na escola. Eu não conseguia porque a hora que ela saía eu estava trabalhando ainda. Para ela essa mudança, eu estar indo buscá-la, foi muito boa. Uma reunião de escola que eu não conseguia ir, hoje eu consigo. (Érica Righi, supervisora de RH da empresa)

Por fim, a de se pensar também como a redução contribuiria para uma maior inclusão de pessoas idosas e com deficiência no mercado de trabalho. Minorias essas que poderiam se beneficiar de uma jornada de trabalho menor e menos cansativa. Pode-se concluir então que os benefícios que decorrem da redução da jornada de trabalho são muitos, e devem ser considerados fortemente em discussões futuras sobre o tema, porque não eles englobam desde o bem-estar de um único indivíduo até a situação do desemprego que afeta milhares de pessoas.

#### **4. PANDEMIA**

A pandemia de covid-19 foi um evento global de crise na saúde jamais vista antes. Proporcionado por um vírus que afeta o sistema respiratório dos seres humanos, ele criou pânico, terror e muitas mortes em quase todos os países do globo entre o fim de 2019 e até hoje. Atualmente ele está muito mais controlado por conta do avanço da medicina em estudar e combater essa doença, mas seus efeitos não param. Com seu status de pandemia, a covid-19 conseguiu afetar não só a área da saúde, mas todas as áreas de conhecimento e atuação. Com a necessidade de quarentena, tudo no mundo teve a necessidade de se adaptar

a um estilo de vida completamente diferente do que já foi visto, foram anos com pessoas vivendo isoladas, com seu círculo de convivência social não passando de 5 pessoas. E claramente que isso iria deixar sequelas na população, tanto boas como ruins.

Para o Direito do Trabalho e o trabalho como um todo, as mudanças foram significativas. Com a quarentena novas formas de se trabalhar tiveram que ser desenvolvidas e aplicadas, com isso novas modalidades de emprego como: o home-office, a inteligência artificial, a redução da jornada de trabalho, o trabalho em plataformas digitais, o metaverso, entre outras novidades. O problema surge a partir do momento que o Direito não consegue acompanhar e regular essas novas modalidades. Apesar disso, a jornada de trabalho reduzida não foi inventada com a pandemia, mas utilizada e distorcida por ela. Como comentado anteriormente, a idealização da redução da jornada de trabalho tinha como princípio não prejudicar o trabalhador, mas, durante a pandemia, medidas colocadas pelo próprio governo brasileiro de diminuição de 50% da carga horária e do salário não participam dessa ideologia.

Pode-se concluir disso que, com a pandemia, novas formas de se trabalhar surgiram, dentre elas a redução da jornada do trabalho, porém vieram para funcionar durante naquele cenário em específico, e não em um momento em que o país não estivesse passando por crises. Assim a ideia na cabeça dos brasileiros hoje em dia sobre a redução ainda é muito influenciada por essa experiência, tanto de quem emprega quanto de quem é empregado. A visão de uma menor jornada de trabalho relacionada com a diminuição do salário não é algo almejado pelos trabalhadores brasileiros em um cenário no qual, de acordo com o IBGE, 35,63% dos trabalhadores recebem apenas um salário-mínimo. Isso é um fator cultural, decorrente de um momento de crise sanitária e econômica que, em certa medida, dificulta a implementação institucional e empresarial de um sistema com redução da jornada de trabalho.

## **5. O ESTRESSE DA JORNADA DE TRABALHO DO BRASILEIRO**

A primeira coisa que sempre aparece em algum jornal na televisão é alguma notícia sobre transporte público (atualmente no Brasil 85,7% dos brasileiros possuem como principal forma de locomoção os ônibus) sobre como é estressante o tempo, a logística e a organização do transporte público. Mas não para por aí, jornadas duplas de trabalho, transporte, a hierarquia de um ambiente de trabalho, os colegas de trabalho, o grande volume de encargos, o grande volume de responsabilidades, são todos fatores que geram estresse cotidianamente na vida de brasileiros e de pessoas no mundo inteiro.

O estresse foi usado na saúde pela primeira vez em 1926 e foi dividido em eustresse (situações em que a pessoa possui meios de lidar com a situação) e distress (situação em que a pessoa não possui meios de lidar com a situação e o que leva o sentido atual de estresse). O estresse possui três estágios: a fase de alarme, na qual as coisas estressantes começam a agir e o corpo começa a reagir contra esses estressores muitas vezes de forma inconsciente; a fase de resistência, na qual o estressor se mantém e as primeiras consequências mentais, emocionais e físicas se tornam aparentes; e a fase de exaustão, que é quando o organismo “desiste” e as doenças físicas ou psíquicas se instalam. Além disso, o estresse pode agravar uma série de doenças, desde asma até doenças cardiovasculares. (DEMINCO, 2011)

As principais causas do estresse segundo o artigo “Jornada de trabalho e redução do estresse” são: mudanças que ultrapassam a resiliência, sobrecarga de trabalho, alimentação incorreta (não só o que, mas como come), fumar, ruídos, baixa autoestima (tende a agravar o estresse nas pessoas), medo (gera preocupação sem necessidade), trânsito (congestionamentos, semáforos, assaltos e a poluição), alteração do ritmo habitual do organismo e progresso (acompanhado de um aumento de pressão e responsabilidades). Ou seja, a vida de um trabalhador normal é rodeada pelo estresse o tempo todo e é de responsabilidade do Direito Trabalhista atuar onde ele puder para tentar melhorar esse cenário.

Segundo Couto (1987 apud STACCIARINI; TROCCOLI, 2001) o estresse ocupacional é um estado em que ocorre um desgaste anormal do organismo humano e/ou diminuição da capacidade de trabalho, devido basicamente à incapacidade prolongada de o indivíduo tolerar, superar ou se adaptar às exigências de natureza psíquica existentes em seu ambiente de trabalho ou de vida. (DEMINCO, pág. 11)

Dessa forma, pode-se relacionar a diminuição da jornada de trabalho geradora de diminuição de estresse para o trabalhador como um ponto muito importante para ser considerado. Ao sobrecarregar-se a massa trabalhadora, a qual é responsável por fazer girar a economia e a previdência social, ter-se-á em mãos uma crise no trabalho, na qual a maior parte dos trabalhadores terão problemas psicológicos e físicos correndo o risco de cometer suicídio e de pedir demissão. A jornada de trabalho reduzida é uma forma efetiva, segundo pesquisas, de evitar essas consequências drásticas e aliviar a vida do trabalhador do estresse cotidiano.

## **6. BURNOUT: UMA DOENÇA RELACIONADA AO ESTRESSE**

Colocado como uma doença ocupacional, ou seja, ligada direta ou indiretamente ao trabalho, o Burnout é uma síndrome conhecida popularmente como a síndrome do

esgotamento profissional e está diretamente relacionada com o estresse. Foi reconhecida pela primeira vez por Herbert Freudenberger que reconheceu a doença em profissionais que atuam sob pressão, possuem responsabilidades extremas e não possuem tempo de lazer adequado. (ALVES; LEÃO, 2021). Sendo essa uma das doenças mais comentadas após a pandemia de covid-19, a sua notoriedade e seu espaço de respeito vem aumentando, assim como as discussões sobre meios de tentar combater essa doença no espaço de trabalho. Sobre isso, Padilha fala muito bem:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente (PADILHA, 2002 apud ALVES; LEÃO, 2021).

Nesse trecho, Padilha coloca a responsabilidade para com o ambiente de trabalho em solucionar o problema de Burnout. A postura ética mencionada por ele é a chave para entendermos também a questão dessa doença relacionada à redução da jornada de trabalho. Considerando que um dos principais fatores que levam ao desenvolvimento dessa doença nos trabalhadores é o cansaço excessivo e a falta de lazer adequado, uma das soluções seria a redução da jornada de trabalho. Dessa forma, como comentado anteriormente, o colaborador possui mais tempo para descansar e ter momentos de lazer com família, amigos e para hobbies e se sente menos sobrecarregado em seu trabalho. Sentindo, assim, menos pressão e cansaço a chance de um empregado sofrer de Burnout reduz.

Isso se torna muito benéfico para as empresas pelo fato de que, algumas das consequências de Burnout é a perda da produtividade, poder levar a depressão, a demissão e até ao suicídio, ou seja, é vantajoso para ele que seus empregados não sofram com essa doença. Além disso, o empregador também sofre menos com possíveis processos contra acidente de trabalho, já que Burnout é englobado pela Lei 8.213/91 de acidentes de trabalho por ela considerar doenças ocupacionais em seu nicho.

Dessa forma, percebe-se que é de interesse tanto do trabalhador quanto do empregador a redução da jornada de trabalho com a finalidade de redução do estresse no ambiente de trabalho. Seja para formar um ambiente de trabalho mais ético, como colocado por Padilha, quanto para obter benefícios econômicos, é de interesse do empregador tentar

reduzir ao máximo as doenças relacionadas ao estresse, como o Burnout, em seus empregados.

## 7. EMPRESAS E PAÍSES QUE ADERIRAM A ESSE MÉTODO

Como já colocado na parte 1 do artigo, a adesão recente de empresas a projetos piloto de redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais não é uma inovação, mas uma experiência de coisas já comprovadas em muitos países. Nessa parte do artigo será abordado um pouco da experiência de cada país na redução da jornada de trabalho.

A Islândia merece reconhecimento nesse sentido, notícias sobre como o fato de 85% dos trabalhadores islandeses já trabalharem em jornada de trabalho reduzida em 2014 e 2015, muito antes da pandemia, demonstram como exemplos como esses foram intensificados nos últimos anos. Esse país foi tão importante para a divulgação da redução da jornada de trabalho por um dos primeiros estudos, realizado entre 2015 e 2019, sobre como a redução afetaria os trabalhadores foi feita lá. O resultado dessa pesquisa foi o mesmo que o das subsequentes feitas em Oxford e Cambridge, “os trabalhadores apresentaram melhora no bem-estar através da redução do estresse e tornaram-se profissionais mais produtivos”. (RIBEIRO; SANTOS, pág. 51)

Já no Japão, apesar de mais recente que a da Islândia, ele está virando uma referência mundial por estar considerando implantar essa redução institucionalmente, ou seja, com o governo assumindo a liderança. Isso ocorreu por causa dos resultados que o governo percebeu de empresas nacionais que aderiram a esse sistema e tiveram muitos benefícios com isso. Empresas como a Microsoft Japão, Toshiba e a Panasonic Japão já aderiram a redução do trabalho para apenas 4 dias na semana e obtiveram aumento de produtividade. Como no relato de Bill Chappell em um artigo da NPR:

Os trabalhadores da Microsoft Japão desfrutaram de uma vantagem invejável: trabalhar quatro dias por semana, aproveitar um fim de semana de três dias - e receber seu contracheque normal de cinco dias. O resultado, diz a empresa, foi um aumento de produtividade de 40% (RIBEIRO; SANTOS, pág. 52).

Além desses, temos a Escócia onde “a decisão resultou de uma promessa de campanha do Partido vencedor das eleições” (RIBEIRO; SANTOS, pág. 51). Na Espanha e na Nova Zelândia empresas, como a Delsol Software e Unilever respectivamente, já empregaram o sistema de 4 dias de trabalho semanais. Na Bélgica a proposta de redução da jornada de trabalho vem acompanhada com a redução do salário e foi aprovada pelo

parlamento. Também tem empresas no Canadá e nos Estados Unidos da América, como thredUP, Bolt e Shopify.

## 8. ESSE MODELO FUNCIONARIA NO BRASIL?

Apontado os benefícios e os vários exemplos ao redor do mundo que se utilizam da redução da jornada de trabalho para resolver problemas econômicos, de saúde e de bem-estar de seus trabalhadores fica ainda a pergunta: Por que o Brasil ainda caminha a passos tão lentos nesse caminho?

Para explorar um pouco essa pergunta pode-se analisar uma reportagem feita pela BBC sobre o assunto na qual são apontadas algumas dificuldades para esse projeto no Brasil. A primeira colocação é a de que para que houvesse uma mudança considerável nesse sentido precisaria que houvesse uma mudança constitucional. É entendível esse posicionamento, mas até certo ponto. Realmente, para poder ver uma mudança considerável na população brasileira como um todo e os benefícios dessa atitude serem perceptíveis na economia brasileira a mudança teria que ser controlada institucionalmente, mas não que isso seja necessariamente um problema. Como foi colocado no tópico anterior, muitos países já estão colocando uma jornada de trabalho menor em suas leis trabalhistas e em suas constituições.

A situação começa a se complicar quando, assim como na Bélgica, a proposta de redução da jornada vem acompanhada da redução do salário. Nesse caso, é importante considerar o cenário em que o Brasil está inserido: um país de segundo mundo, passando por subsequentes crises econômicas, com uma taxa de desemprego de mais de 8%, com aproximadamente metade da classe trabalhadora exercendo trabalho informal e mais de 80% recebendo apenas um salário-mínimo por mês de 1.320 reais por mês, segundo a câmara legislativa. Postas essas considerações o que veríamos no Brasil com essa atitude (de redução do salário junto com a redução da jornada) seria mais e mais trabalhadores procurando um segundo emprego e migrando para uma jornada dupla de trabalho. Isso, ao invés de trazer os benefícios já mencionados, piorariam a situação do trabalhador brasileiro.

A Constituição estabelece que o salário é irredutível. Mesmo que seja interesse do trabalhador, numa situação hipotética de ele quiser reduzir a jornada e aceitar diminuir o salário, é preciso uma convenção, a participação do sindicato. A única exceção constitucional prevista é se houver acordo ou convenção coletiva de trabalho, a necessidade da participação do sindicato dos empregados autorizando essa redução" (BBC, 2021)

Apesar de não ser constitucional a redução dos salários dos trabalhadores já empregados, nada impede a mudança daqueles que ainda serão contratados, mantendo-se o dilema. Também a falta de especialização da mão de obra brasileira coloca dúvidas na mente de empresários que poderiam tomar a iniciativa em suas empresas, já que por causa disso, talvez não tenha os mesmos resultados de produtividade que os países desenvolvidos. Ademais, a própria visão do brasileiro, como é colocado pela reportagem, sobre a diminuição de horas trabalhadas ainda recebe muito preconceito com a ideia de vadio, a ideia de falta de merecimento e as experiências de pandemia. Por fim, percebe-se que os apontamentos são válidos quando colocados sob a perspectiva do trabalho em 4 dias na semana, mas deve-se levar em consideração também que não existe apenas essa forma de redução da jornada de trabalho.

Para concluir, é possível reduzir a jornada de trabalho de várias formas diferentes, não precisando ser necessariamente da forma de 100-80-100, mas sob os horizontes de dia, semana, ano, e ciclo de trabalho. No horizonte de tempo semanal é possível reduzir o máximo de trabalho de 44 horas semanais (como é colocado na CLT) para um número menor. Na perspectiva diária, pode-se tirar o limite de 8 horas para 6 horas. No horizonte anual, pode-se agir sobre a perspectiva de férias. E na perspectiva de ciclos de vida, há ainda a possibilidade de se atrasar a entrada de uma pessoa no mercado de trabalho ou adiantar a sua saída. O que se pode tirar de conclusão é que, apesar das críticas feitas a forma como se vem sendo praticada a redução da jornada de trabalho no mundo, essa não é a única forma dela ser realizada. (FRACALANZA, 2001).

## **9. ALTERNATIVAS EXISTENTES NO ORDENAMENTO BRASILEIRO**

No mundo jurídico hoje, apesar de no Brasil não haver tanta adesão à redução de jornada de quatro dias na semana, existem alguns mecanismos para evitar a sobrecarga do trabalhador, as doenças relacionadas ao estresse e ao lazer. Colocando de forma breve, existe a lei de férias que, em regra geral, concede um mês de férias após um ano de trabalho, além de outras férias coletivas no Natal e no Ano Novo. Outro mecanismo é a especificação de horas semanais trabalhadas não poderem ultrapassar o limite de 44 horas, o qual também é uma forma de proteger a saúde e o lazer do trabalhador.

Além desses dois pontos, existem muitos outros benefícios conferidos ao trabalhador pela CLT e pela Constituição Federal que ajudam a preservar a saúde mental e física e evitar a sua exploração pelo sistema. O que se pode tirar disso nesse artigo é que enquanto novas medidas não são tomadas, as existentes devem ser cada vez mais respeitadas,



implementadas e discutidas. Isso é importante porque até agora são esses os mecanismos que o trabalhador tem de se defender enquanto luta por mais direitos. A redução da jornada de trabalho é uma luta totalmente atual dos trabalhadores, da mesma forma que foi uma luta no século XIX com Robert Owen pelo sistema 8-8-8.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, percebe-se que a redução da jornada de trabalho influencia muitos setores da vida cotidiana e abrange muitos temas de discussão. Ela está diretamente relacionada com questões que vão desde o desemprego estrutural com o qual o mundo vem sofrendo até a saúde do trabalhador. Ficou claro diante todo o exposto que ela impacta sim a saúde mental do trabalhador, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e para uma vida sem problemas mentais sérios como a depressão e o Burnout. Também, que ela pode ser uma solução para o desemprego que impacta principalmente as famílias de baixa renda no Brasil.

Apesar de todos os benefícios que uma atitude como essa poderia gerar, é claro que não seria sem dificuldades. O Brasil ainda é um país muito conservador e com muitos problemas estruturais de país subdesenvolvidos que precisam ser resolvidos com muito mais urgência que a jornada de trabalho. Mesmo assim, com um certo nível de esforço dos representantes brasileiros, seria possível começar um movimento da institucionalização da redução da jornada de trabalho ou apenas um incentivo para que empresas começassem a aderir mais a esse sistema. Portanto, deixa-se claro que a redução é uma medida que pode trazer muitos benefícios, principalmente no bem-estar dos trabalhadores em um geral, e que precisa ser mais debatida e englobada no Brasil e no mundo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/530547>. Acesso em: 26 jun. 2023.

CASTRO, Fabricio de. **Governo autoriza corte de salário e jornada durante calamidade pública**. 25 mar. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/03/25/governo-autoriza-corte-desalario-e-jornada-durante-calamidade-publica.htm>. Acesso em: 26 jun. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1777 p.

DEMINCO, Marcus. Jornada de trabalho e redução do estresse. **O portal dos psicólogos**, 2011.

FERREIRA, Gean; DE CÁSSIA LOPES, Semírades. "**Síndrome de Burnout**" e o **adocimento no ambiente de trabalho**: o reflexo na saúde do profissional de enfermagem e garantias trabalhistas e previdenciárias. 2021.

FRACALANZA, Paulo Sérgio. Desafios à gestão em um quadro de redução da jornada de trabalho. **Revista de Administração**, v. 36, n. 4, p. 33-43, 2001.

GIANTOMASO, Caroline. **Empresa de Rio das Pedras reduz jornada de trabalho para seis horas e vê produtividade crescer 25%**. 23 jul. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/piracicaba-regiao/noticia/2022/07/23/empresa-de-rio-das-pedras-reduz-jornada-de-trabalho-para-seis-horas-e-ve-productividade-crescer5percent.ghtml>. Acesso em: 26 jun. 2023.

LIMA, Bruno. **Semana de trabalho de quatro dias? Ela já é realidade nestas empresas**. 21 jan. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/01/empresas-adotam-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>. Acesso em: 26 jun. 2023.

PRIEB, Sérgio A. M. **A discussão atual sobre a redução da jornada de trabalho**, 2005. Disponível em: <https://www.unicamp.br/cemarx/ANAIS%20IV%20COLOQUIO/comunica%E7%F5es/GT3/gt3m2c6.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2023.

RIBEIRO, Mikhaele Meireles; SANTOS, Gustavo Carvalhal. The influence of the four-day work week on technology companies in Brazil. **International Journal of Geoscience, Engineering and Technology**, v. 7, n. 1, p. 45-63, 2023.

VEIGA, Edison. **O que emperra a implantação da jornada semanal de 4 dias no Brasil** - **BBC News Brasil**. 16 ago. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-58179372>. Acesso em: 26 jun. 2023.

# ASPECTOS DO INSTITUTO DAS HORAS IN ITINERE PÓS- REFORMA TRABALHISTA

ASPECTS OF THE INSTITUTO DAS HOURS IN ITINERE POST-LABOR REFORM

Letícia de Freitas<sup>68</sup>

Daniela Helena Suncini Petroni<sup>69</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>70</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de analisar a duração do trabalho e sua internalização no ordenamento jurídico brasileiro, observando os aspectos das horas *in itinere* no cenário pós-reforma que provocou a alteração no art. 58 em seu parágrafo §2º da CLT. O tema ainda é controverso, principalmente pela abrupta mudança e os diversos posicionamentos nas turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho.

**Palavras-chaves:** Jornada de Trabalho. Reforma Trabalhista. Horas *in itinere*.

## ABSTRACT

The present work has the scope of analyzing the duration of work and its internalization in the Brazilian legal system, observing the aspects of hours *in itinere* in the post-reform scenario that caused the alteration in art. 58 in its paragraph §2 of the CLT. The theme is still controversial, mainly due to the abrupt change and the different positions in the Superior Labor Court.

**Keywords:** Workday. Labor Reform. Hours *in itinere*.

---

<sup>68</sup> Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP/FDRP. Pós-graduanda em Processo Civil pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP/FDRP. E-mail: defreitas.leticia@hotmail.com.

<sup>69</sup> Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP. E-mail: danielasuncini@gmail.com.

<sup>70</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP (FDRP/USP); líder do grupo de pesquisa (CNPQ) – A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho da FDRP/USP. Doutor em Direito pela Universidade Católica de São Paulo, PUC – SP; graduado e mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP. Autor de livros e artigos da área. E-mail: jaicardoso@usp.br.

## 1. DURAÇÃO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: CONCEITO, APLICABILIDADE E REGULAMENTAÇÃO

Ao estudar o instituto das horas *in itinere*, deve ser proceder a análise, também do seu contexto histórico no ordenamento jurídico brasileira. Trazendo à luz do presente artigo as particularidades da aplicabilidade no contrato de trabalho do obreiro.

É certo que as normativas referente ao Direito do Trabalho sempre sofreram influência política, social e econômica, estando em constante transformação diante dos cenários evolutivos ou involutivos de uma sociedade globalizada.

Em meados de 1800, não existia lei que regulasse a jornada de trabalho, havendo apenas leis que futuramente influenciariam na normatização da jornada de trabalho.

A Constituição de 1891 trouxe a garantia do livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, mas não havia disposição alguma sobre a jornada de trabalho. Portanto, haviam tão somente decretos que regulavam a jornada de trabalho, com aplicações extremamente restritas a algumas regiões, destacando-se o Decreto 1.313 de 1891, com aplicação no Distrito Federal, de jornada de 7 horas, prorrogáveis até 9 horas, aos menores do sexo feminino entre 12 a 15 anos e aos menores do sexo masculino entre 12 e 14 anos, porém, Roberto Barreto Prado relata que esse decreto teve apenas importância histórica, sem efetiva aplicação (PRADO, 1967, p. 54).

Sadi Dal Rosso descreve alguns detalhes desse período:

Ainda que exígua, a pesquisa historiográfica que descreve a duração do tempo de trabalho na época da instalação das primeiras indústrias no Brasil do século XIX, mostra o aumento das horas relativamente aos padrões costumeiros anteriores de trabalho, e que esse trabalho excessivo foi motivação para inúmeras greves ocorridas em diversas cidades brasileiras (DAL ROSSO, 2006, p. 2).

Assim, várias foram as leis e decretos criados para melhores condições dos trabalhadores, embora não contemplasse assunto sobre a jornada de trabalho, dentre elas a Lei sobre o acidente de trabalho, em 1919, a Lei Elói Chaves, em 1923, disciplinando a estabilidade no emprego dos ferroviários que contassem com mais de dez anos de serviço junto do mesmo empregador, a Lei 4.982/1925, estabelecendo 15 dias de férias anuais para os trabalhadores do comércio, indústria e bancos, o Decreto 17.934-A (Código de Menores), em 1927, estabelecendo idade mínima de 12 anos para o trabalho, proibição do trabalho noturno e dos menores nas minas, e o Decreto nº 19.443 de 1930, criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo considerado pela maioria da doutrina o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil (BARROS, 2010. p.70).

A partir de 1930, na Ditadura de Getúlio Vargas, inicia-se a fase de institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, momento histórico em que se verifica uma sedimentação de um modelo trabalhista que perdurou anos. O Estado amplia sua atuação também em direção à área da chamada questão social, que também era muito grave no Brasil ainda na década de 1930.

Assim, em 1932, iniciam-se movimentos legislativos fixando o limite da jornada em 8 horas diárias de trabalho e 48 horas semanais por setores, tais como o Decreto nº 23.084/1933 – empregados de farmácias –, Decreto nº 23.766/1934 – empregados em transportes terrestres –, Decreto nº 24.706/1934 – empregados de hotéis, pensões, restaurantes e estabelecimentos congêneres –, Decreto nº 279/1935 – trabalho no serviço ferroviário –, e o Decreto-lei nº 910/1938 – trabalho em empresas jornalísticas, entre outros. A primeira norma constitucional a regular a jornada de trabalho de 8 horas diárias, com descanso preferencialmente aos domingos, foi a Constituição de 1934, mantendo-se a jornada de 8 horas na Constituição de 1937, incluindo a possibilidade de reduzir ou aumentar a jornada diária em casos previstos em lei. Nesse diapasão, a jornada de trabalho foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro em 1932<sup>71</sup>, com a regulamentação da jornada laboral em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais para comerciários e industriários<sup>72</sup>.

Entretanto, eram tantas leis que regulavam o trabalho no Brasil, que surgiu a necessidade de se organizar para trazer maior coerência ao sistema legislativo trabalhista, sistematizando, então, os dispositivos legislativos com o Decreto-lei nº 2.308/1940. Esse Decreto que unificou a jornada de trabalho em 8 horas diárias (PRADO, 1967, p. 62).

Onze anos após o marco da limitação da jornada de trabalho por intermédio dos Decretos nº 21.186/32 e 23.204/32, a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada (1943), unificando várias legislações esparsas sobre a jornada de trabalho e trazendo em seu

---

<sup>71</sup> Decreto 21.186, 22. 03. 1932, fixando o horário no comércio, com alterações relacionadas no Quadro em Anexo O Decreto 23.104 tratou da duração e condições de trabalho na indústria da panificação; o 24. 562, em indústrias frigoríficas.

<sup>72</sup> Sobre Questão Social nos anos 1917-18 ver: Annaes da Câmara dos Deputados. Sessões de 2 a 31 de julho de 1917, v. III, RJ, Imprensa Nacional, 1918; Annaes da Câmara. Sessões de 1 a 16 de julho de 1918, v. IV, RJ, Imprensa Nacional, 1919. Remete-se, ainda, a Ângela de Castro Gomes (GOMES, Ângela de Castro. *Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil 1917-37*. Rio de Janeiro: Campus, 1979) que, analisando as discussões na Câmara no período de 1917 a 1919, conclui evidenciarem as vinculações entre as demandas do operariado e a situação em que se encontrava o comércio e a indústria do país. Partindo desse marco, identifica pelo menos três posições básicas expressando atitude de defesa ou restrição a uma legislação protetora do trabalho, sistematizando-as com segue: a) a dos deputados “trabalhistas”, representada basicamente pela atuação de Maurício de Lacerda, Nicanor Nascimento e Deodato Maia, na defesa da legislação social; b) a bancada gaúcha, das mais significativas, pela importância do Rio Grande do Sul na disputa pelo controle da política federal, que, segundo ela, sob a batuta de Borges de Medeiros, reagia contra a regulação do mercado de trabalho pelo Estado; e c) a bancada paulista, representando os maiores interesses econômicos e reveladora de grande preocupação com os problemas gerados pelas greves, defendendo legislação social apta a possibilitar a superação desse problema: a greve.

texto ordinário o Capítulo II dispendo sobre a duração do trabalho e a jornada de trabalho nas seções I à IV.

A CLT disciplinou a jornada de trabalho em 8 horas diária, permitindo a contratação de horas suplementares por acordo individual ou coletivo, até o limite de duas horas diárias, e admiti a compensação de horários, também com limitação de até 10 horas diárias (artigo 59 e §2º), além de permitir a realização de horas extraordinárias típicas, em casos de necessidade imperiosa, nas hipóteses de força maior, realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, também num limite de 12 horas diárias, como exceção dos casos de força maior; permitiu, por fim, a realização de horas extraordinárias para a recuperação do tempo perdido resultante de causas acidentais ou de força maior, porém até um máximo de duas horas diárias e em período não superior a 45 dias por ano (artigo 61 e os §§2º e 3º da CLT) (SILVA, 2013, p. 42).

Posteriormente, com a regulamentação infraconstitucional, e promulgação da Constituição Federal em 1988 disciplinou inúmeros direitos trabalhistas, promovendo a inclusão social dos trabalhadores por todo o país. Nesse diapasão, a CF/88 em seu art. 7º e incisos trouxe garantias quanto aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais reverberando na melhoria de sua condição social. O dispositivo em análise, aborda a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Já prevendo desde sua promulgação, a possibilidade da flexibilização dos direitos constitucionalmente garantidos quanto à jornada.

## 1.1 Conceito, classificação e critérios de fixação

Ao abordar a duração do trabalho, importa trazer a luz da doutrina o conceito da jornada de trabalho. Além disso, Godinho (p. 1.024, 2019) nesse aspecto, entendeu por conceituar a jornada de trabalho como:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato — o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação

dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho.

Imperioso destacar ainda que, com a normatização da duração do trabalho estabelecida tanto pelo texto constitucional quanto infraconstitucional, alguns doutrinadores à exemplo do Godinho, entenderam por necessário dividir o tema duração do trabalho em: (i) duração; (ii) horário; (iii) jornada.

A despeito da distinção, tem-se a duração do trabalho Godinho como o conceito mais abrangente, posto que abrange o tempo à disposição ou a disponibilidade do obreiro em face de seu empregador, independentemente das parametrizações quanto a duração diária, semanal ou anual. Ainda sobre Jornada, dispõe o doutrinador:

Embora *jornada* seja palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão duração do trabalho é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício.

A CLT regula a duração do trabalho em capítulo próprio (II — “Duração do Trabalho” —, no Título II, “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”), composto pelos arts. 57 até 75, os quais tratam da jornada, da duração semanal de labor, dos intervalos intra e interjornadas e dos repousos trabalhistas (GODINHO, p. 1.029, 2019).

A segunda classificação conceituada por Godinho diz respeito sobre a jornada de trabalho, se retratando como uma expressão mais restrita correspondendo ao tempo em que o empregado se coloca à disposição do empregador por intermédio de um contrato de trabalho, delimitando ao dia de trabalho.

Sobre o tema, esclarece Godinho (p. 1.030, 2019):

Embora a jornada de trabalho refira-se, como visto, ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador em um dia, o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada. Por essa razão é que se afirma que no lapso temporal da jornada deve incluir-se, também, não só o tempo trabalhado e à disposição, mas também o tempo tido como contratual estritamente por imposição legal (caso dos intervalos remunerados) — embora neste último lapso o empregado não labore nem sequer fique à disposição empresarial.

E por fim, a última divisão sobre a duração do trabalho se relaciona com a jornada de trabalho, a qual Godinho conceitua como o efetivo lapso entre o início e o fim da jornada (p. 1.031, 2019):



Tem-se utilizado a expressão para abranger também o parâmetro semanal de trabalho (horário semanal). Em tal amplitude, o horário corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas.

A CLT estabelece normas concernentes à publicidade do horário de trabalho na comunidade laborativa. Assim estipula a afixação em “lugar bem visível”, no âmbito do estabelecimento, do horário de trabalho dos obreiros ali situados (art. 74).

Assim além das classificações dispostas, é preciso conceituar o critério básico da fixação da jornada que elenca uma distinção entre o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador e o tempo de deslocamento do empregado.

Amauri Mascaro Nascimento também diz que o conceito de jornada de trabalho comporta três teorias: a primeira teoria considerada como jornada de trabalho como o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado; a segunda o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador; e a terceira o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, desde que sai de sua residência até seu retorno, denominado de tempo *in itinere*.

O primeiro critério a ser abordado é o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, ao qual despreza do cômputo da jornada laboral do obreiro o tempo à disposição e o lapso de deslocamento. O segundo critério, diz respeito ao tempo à disposição do trabalhador no ambiente de trabalho independentemente da efetividade da prestação de serviços. Incorporando, assim ao critério de tempo trabalhado o período em que o empregado fica à disposição do empregador.

Nesse sentido, o artigo 4<sup>o</sup>73, *caput* da CLT dispõe sobre o regramento do cômputo da jornada de trabalho. No conglobamento do conceito tempo à disposição, é preciso destacar ainda, a distinção entre o deslocamento interno entre a portaria da empresa e o local de efetiva prestação de serviços, conforme prevê a Súmula 429 do TST. E os minutos residuais do cartão de ponto, conforme disposição no art. 58, §1<sup>o</sup> da CLT, juntamente com a Súmula 366 do TST.

Por fim, o último critério de fixação a ser abordado, diz respeito ao tempo de deslocamento denominado no Brasil como horas *in itinere*, reverberou em alterações pós-reforma trabalhista.

## 2. HORAS IN ITIRENE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

---

<sup>73</sup> Art. 4<sup>o</sup> - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Conforme anteriormente exposto, o tempo de deslocamento configura um terceiro critério na fixação da jornada, que no Brasil se deu por denominada como horas *in itinere*, também conhecida como "de trajeto" ou "de percurso". A hora *in itinere* é considerada como jornada de trabalho do momento em que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa, sem desvio de percurso (...). (MARTINS, 2003, p. 475).

Insta ressaltar que, a jornada itinerária inovou ao representar uma influência direta da jurisprudência no legislador. À despeito do tema dispõe o jurista Homero Batista Matheus da Silva (p. 20, 2013):

A inserção do § 20 ao art. 58 da CLT representou outro raro exemplo de influência direta da jurisprudência sobre o legislador. De início, não se falava do tema de cômputo do trajeto gasto pelo empregado de casa para o trabalho dentro de sua jornada. A questão era necessariamente entendida como um problema único e exclusivo do trabalhador. Aos poucos, porém, a rigidez foi sendo abrandada pela jurisprudência, atingindo seu ápice na edição da Súmula no 90 do Tribunal Superior do Trabalho, que considerou razoável a contagem do tempo gasto pelo empregado, se o trajeto já não estivesse mais dentro dos limites corriqueiros do transporte coletivo de uma cidade, o que normalmente ocorre com empregos na zona rural ou, mesmo em áreas urbanas, em locais de difícil acesso. O cenário começava a mudar.

Nesse diapasão, jurisprudência pátria passou a interpretar o art. 4º da CLT de uma forma mais abrangente, como um conceito que computava na jornada do obreiro o tempo de trajeto de sua residência até o efetivo local de prestação de serviços (conforme dispunham às Súmulas 90, 320, 324 e 325, TST).

Entretanto, após a sedimentação do conceito jurisprudencial, no ano de 2001 o Legislador alterou o art. 58 da CLT por intermédio da Lei nº 10.243 inserindo no dispositivo legal o parágrafo §2º<sup>7</sup> que passou a computar na jornada o trajeto até o local de trabalho na hipótese de tratar-se de local de difícil acesso, ou desprovido de transporte público, desde que o empregador forneça o meio de transporte.

Passando assim, a adotar dois requisitos para a caracterização da hora itinerária, quais sejam: (i) que o obreiro seja exclusivamente conduzido por meio fornecido pelo empregador; (ii) que o local de prestação de serviços seja de difícil acesso ou indisponível para o transporte público regular. Ilustrando o tema Godinho dispõe:

No exame do segundo requisito, é pertinente realçarem-se alguns esclarecimentos. De um lado, cabe notar-se que a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que sítios estritamente urbanos (espaços situados em cidades, portanto) não são 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de

local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. Tendem a configurar local de trabalho de difícil acesso. É que a urbanização se caracteriza pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo grupo populacional. Por tal razão, a primeira alternativa do segundo requisito da ordem jurídica (art. 58, § 2º, CLT, e Súmula 90, I) tende a configurar-se, predominantemente, no meio rural (embora, é claro, boas condições de acesso a locais de trabalho no campo também possam elidir este requisito). Percebe-se, em decorrência do exposto, que a prática jurisprudencial tem formulado duas presunções concorrentes, que afetam, é claro, a distribuição do ônus da prova entre as partes processuais: presume-se de fácil acesso local de trabalho situado em espaço urbano; em contrapartida, presume-se de difícil acesso local de trabalho situado em regiões rurais (presunções juris tantum, é claro).

De outro lado, deve-se também enfatizar que a expressão regular (transporte público regular), existente apenas na súmula, mas não na lei, sempre ensejou polêmica interpretativa. Assim, dissentia a jurisprudência sobre os efeitos da insuficiência e também da incompatibilidade do transporte público existente no tocante ao cumprimento (ou não) do presente requisito. Finalmente ficou assentado (Súmula 90, III) que a mera insuficiência do transporte público não autoriza o deferimento das horas *in itinere*. Contudo, ressaltou-se (Súmula 90, II) que a incompatibilidade de horários no tocante ao transporte público atende, sim, ao requisito do art. 58, § 2º, da CLT e Súmula 90, I, do TST. Nessa linha interpretativa, portanto, deve-se compreender que a mera insuficiência do transporte público não deflagra o requisito das horas itinerantes. Porém, caso se verifique real incompatibilidade de horários, configura-se o requisito aventado pela jurisprudência (evidentemente que se a incompatibilidade ocorrer apenas em parte do dia ou noite, apenas neste período é que se apresentará o requisito mencionado).

Ainda ao analisar às horas itinerantes, é preciso observar que diante do cumprimento dos requisitos estabelecidos pelo parágrafo 2º do art. 58 da CLT, somente é considerado como tempo à disposição do empregador parte do trajeto, ou seja, o tempo em que o obreiro está se deslocando por meio do transporte fornecido pelo empregador, conforme às disposições ilustradas na Súmula 90, item IV.

**HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO.** I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978) II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995) III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993) IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993) V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações

Apesar das construções do conceito desde o entendimento exclusivamente jurisprudencial até a normatização do instituto, o cenário do critério do tempo de deslocamento sofre drástica mudança no ano de 2017 com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, vez que a remuneração do trabalhador é diretamente impactada com a aplicabilidade do cômputo do tempo de deslocamento na jornada laboral, pois as horas *in itinere* se revelam no acréscimo da jornada de trabalho atraindo, portanto, a incidência das horas extraordinárias.

### **3. CENÁRIO PÓS-REFORMA TRABALHISTA, A APLICABILIDADE E SUA VALIDADE PELO TST**

A Lei 13.467/17 intitulada como Reforma Trabalhista, trouxe diversas alterações que reverberam em discussões no âmbito jurídico sobre suas constitucionalidades e aplicabilidade das disposições após mais de cinco anos após sua promulgação. Contudo, dentre as alterações promovidas pela Reforma, temos o art. 58 e seus parágrafos da CLT.

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017 (lei 13.467/2017), estabeleceu que o tempo despendido desde a residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho não será computado como jornada de trabalho.

Inicialmente o que era tratado como tempo à disposição do empregador por meio do §2º, extinguiu a possibilidade de aplicação de horas *in itinere* como tempo à disposição do empregador, esvaziando o preconizado na Súmula 90 do TST e na Lei 10.243/2001, restando possibilidade de aplicação do direito às horas *in itinere* em caráter excepcionalíssimo, senão para os ferroviários (Art. 238, § 3º, CLT) e para os mineiros (Art. 294, CLT).

Com a revogação do texto do §2º dado pela Lei nº 10.243/01, bem como com a nova redação do referido parágrafo e segundo e revogação integral do §3º, às disposições do artigo 58 no cenário atual se dão:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 10 Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela, de 19.6.2001)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador

§ 3º Revogado.

Dentre as mudanças provocadas pela reforma trabalhista, houve também a revogação do parágrafo que conferia no cômputo da jornada o tempo de deslocamento denominado como horas *in itinere*.

Ocorre que, em face das alterações legislativas o próprio C. TST vêm enfrentando divergência nos posicionamentos das turmas.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, tem reconhecido o direito das horas *in itinere*, fundamentando que tal dispositivo da CLT contraria diretamente a Súmula 90 do TST.

#### **4. A POSSIBILIDADE DA MANUTENÇÃO DO DIREITO ADQUIRIDO**

Com a Reforma Trabalhista de 2017 e as alterações acerca das horas *in itinere*, os Tribunais, e inclusive o Tribunal da 15ª Região, têm entendido pelo não pagamento das referidas horas (TRT15, 2020).

Entretanto, notamos divergência jurisprudencial com relação aos contratos em curso na data da promulgação da reforma trabalhista.

Embora encontremos decisões no sentido contrário, vários Tribunais, e inclusive o TST, vêm decidindo a favor do pagamento das horas *in itinere* de trabalhadores que foram admitidos antes da vigência da reforma trabalhista de 2017. Assim, para os contratos que já estavam em curso na data da lei 13.467/2017, deve-se pagar as horas *in itinere*, inclusive no período a partir de 11.11.17 (quando a Lei entrou em vigor), pois se trata de direito adquirido do trabalhador (TRT 3ª Região, 2018).

Podemos citar o processo de nº 0010240.18.2020.5.15.0127 em que, após a reforma trabalhista, a empresa alterou o horário de entrada e saída dos trabalhadores que usam transporte da empresa, e colocaram fora da jornada o horário “in itinere”. O Sindicato entrou na Justiça pedindo o restabelecimento do horário por se tratar de regulamento interno e vantagem adquirida pelos trabalhadores antes da Reforma Trabalhista, entre outros argumentos. O Juiz de 1ª Instância já havia reconhecido este direito, mas a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho, que aplicou a Reforma Trabalhista e julgou IMPROCEDENTE o pedido.

Em decisão recente (março de 2023) o TST entendeu que a empresa deve pagar a hora *in itinere* dos trabalhadores, retiradas da jornada de trabalho a partir de 2020, e determinou o retorno do horário anterior, que contemplava as horas *in itinere* (TST, 2023).

O processo de nº [RR-11881-18.2019.5.15.0049](#) também segue no sentido de que as alterações feitas pela Lei 13.467/2017 não são inaplicáveis aos contratos de trabalho vigentes quando da sua edição, uma vez que suprime e/ou altera direito preexistente. “No caso, o direito já havia se incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, não sendo possível reduzir a remuneração ou violar o direito adquirido do trabalhador, a teor do que dispõe os artigos 5º, XXXVI, 7º, VI, da Constituição da República e 6º da LINDB”, afirmou o ministro Alberto Balazeiro, relator do processo no TST.

Os Tribunais, fundamentam suas decisões no sentido de que “sob a ótica do direito intertemporal, aplicam-se as normas de Direito Material do Trabalho do tempo dos fatos, em respeito ao princípio da irretroatividade da Lei “tempus regit actum” (art. 5º, XXXVI, da CF/88). Assim, com relação aos contratos em curso, tratando-se de direito material, notadamente parcela salarial, a alteração legislativa que suprimiu ou alterou direito à parcela não deve alcançar os contratos daqueles trabalhadores que já possuíam o direito ao seu pagamento, tampouco atinge efeitos futuros de contrato iniciados antes de sua vigência. Do contrário estaríamos albergando a redução da remuneração do trabalhador, embora não alterada a situação de falta que a amparava, admitindo violação de direito adquirido” (TST, 2023).

Dessa forma, mesmo diante da alteração legislativa excluindo o pagamento de horas *in itinere*, os Tribunais, e inclusive o TST, vêm garantindo o pagamento das referidas horas *in itinere* aos trabalhadores admitidos antes da reforma trabalhista e que já recebiam a referida verba, amparados ao princípio constitucional de irretroatividade da lei e ao direito adquirido.

## CONCLUSÃO

Diante das alterações advindas da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, o presente trabalho teve por finalidade analisar a trajetória histórica da jornada de trabalho, com enfoque no conceito das horas *in itinere* e suas alterações legislativas.

Assim, num primeiro momento, analisou-se a trajetória histórica da jornada de trabalho com destaque para as alterações da Reforma Trabalhista acerca da hora *in itinere*, que excluiu do ordenamento jurídico o direito ao recebimento das horas *in itinere*.



Em segundo momento, refletiu-se acerca do entendimento jurisprudencial que garante o direito ao recebimento das horas *in itinere*, mesmo após o advento da Reforma Trabalhista, para os contratos que já estavam em curso na data da vigência da Lei, tendo em vista o direito adquirido e o princípio constitucional da irretroatividade da lei.

Observa-se, portanto, que mesmo com as alterações da reforma trabalhista, a exclusão do pagamento das horas *in itinere*, de forma alguma encontra respaldo no ordenamento jurídico em sua totalidade, já que esbarra nos princípios constitucionais e ao direito adquirido, garantido aos trabalhadores que foram admitidos antes da reforma trabalhista, ao pagamento das referidas horas *in itinere* a tais trabalhadores, mesmo após a vigência da reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p.70

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 90**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas>. Acesso em: 10 jul 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010053-56.2019.5.15.0123**. Relator Orlando Amâncio Taveira. Lavrado em 06.05.2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br>. Acesso em: 10 jul 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011625-53.2017.5.03.0090**. Relatora Cristiana Maria Valadares Fanelon. Lavrado em 26.07.2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia>. Acesso em: 29 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0010240.18.2020.5.15.0127**. Relator José Roberto Freire Pimenta. Lavrado em 23.03.2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 jul 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 11881-18.2019.5.15.0049**. Relator Alberto Balaseiro. Lavrado em 23.03.2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 jul 2023.

DAL ROSSO, Said. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura**. v. 58, n. 4, Out./Dez. 2006. p. 4.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 475.

PRADO; Roberto Barreto. **Tratado de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: RT, 1967. v. 1. p. 54, p. 62.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 42.





## NORMALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

*NORMALIZATION OF MORAL HARASSMENT AT WORK*

Yasmin Fernandes Araujo Lins<sup>74</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>75</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de delimitar o conceito e trazer o debate sobre a urgência da publicação de uma Lei sobre o Assédio Moral, já que muitos trabalhadores vivem com medo e acabam suportando situações vexatórias. Apesar de a dignidade da pessoa humana ser protegida pela Constituição Federal de 1988, o que se nota é que frequentemente os empregados ficam expostos a situações humilhantes. Portanto, se pretende, também levantar amparos legais que podem punir os agressores, além de explorar suas classificações, por meio de exemplos, e, assim, salientar a institucionalização da prática no anseio do cumprimento de metas, principalmente, no ambiente de trabalho militar.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Dignidade da pessoa humana. Institucionalização.

### ABSTRACT

This article aims to delimit the concept and bring the debate on the urgency of publishing a Law on Moral Harassment, since many workers live in fear and end up enduring vexatious situations. Although the dignity of the human person is protected by the Federal Constitution of 1988, what is noted is that employees are often exposed to humiliating situations. Therefore, it is also intended to raise legal protections that can punish the aggressors, in addition to exploring their classifications, through examples, and, thus, to emphasize the institutionalization of the practice in the desire to achieve goals, mainly, in the military work environment.

**Keywords:** Moral Harassment. Dignity of a human person. Institutionalization.

---

<sup>74</sup> Aluna da graduação da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP), no terceiro semestre, inscrita sob número de registro 13639236. Email: yasmin1805\_100409@usp.br

<sup>75</sup> Professor de Graduação e Pós-Graduação da FDRP-USP. Bacharel e Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba-UNIMEP e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUCSP. Experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. Autor de livros e artigos da área. Email: jaicardoso@usp.br

## INTRODUÇÃO

Assédio moral, de acordo com a Cartilha do Conselho Nacional de Justiça, é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma habitual e prolongada, no exercício do trabalho, que traz danos à dignidade e à integridade do empregado, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Infelizmente, é uma prática muito comum, na qual a vítima fica extremamente vulnerável, visto que normalmente é recém-contratado e teme por seu emprego. Tal definição segue em harmonia com a dada por Jorge da Silva (2012) denominando-a como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano”, durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela. Neste sentido, mesmo sendo preparados para lidar com as mais diversas situações, muitas vezes, não consegue agir somente com a razão, sendo emocionalmente atingido, visto que vive em situação de estresse constante.

Outras ações, mais veladas, podem ser consideradas como tal, como podar a autonomia, deslocar o trabalho que o competia, fazer comentários promovendo o sentimento de inutilidade<sup>76</sup> ou ignorá-lo; impor punições vexatórias; atribuir apelidos pejorativos; e limitar o número idas ao banheiro e cronometrar o tempo que lá permanece.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam que, somente em 2021, foram ajuizados mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, firmando a urgência do debatimento das fontes e prevenções destes péssimos hábitos. Nas palavras do psicólogo do Núcleo de Saúde (Nusa) do Regional, Aldeny Cavalcanti de Souza:

Com o passar do tempo, foi-se compreendendo a necessidade de denunciar essas práticas. Estima-se que pelo menos 65% das mulheres já passaram alguma vez por assédio sexual, por exemplo. O assédio moral, por sua vez, costuma ocorrer tanto com homens quanto com mulheres, seja de forma vertical ou horizontal. Por isso, a campanha vem com o objetivo de trazer informações e sinalizar para as pessoas seus direitos e deveres diante desta temática, de modo a prevenir cada vez mais estes assédios.

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho são intrínsecas a fatores econômicos, institucionais e psicológicos, tais quais o abuso do poder de comando, como consequência do despreparo no gerenciamento; preocupação dos responsáveis, exclusivamente, no cumprimento de metas desconsiderando problemas ou dificuldades pelas quais os subalternos possam estar passando, gerando um clima de rivalidade constante

---

<sup>76</sup> O mais citado em relatos foi: “Até uma criança é capaz de fazer, ande logo”.

entre os funcionários, ademais há a cultura da empresa em tolerar tais práticas<sup>77</sup>. De acordo com Ferreira (2009) os objetivos do assédio moral podem ser: desestabilizar, prejudicar ou destruir psicológica e profissionalmente a vítima, com o intuito de fortalecer a autoestima do assediador, demonstrar poder, prevenir situações de risco e até mesmo aumentar a autoproteção.

a queda na produtividade em um local de trabalho maculado pelo assédio moral é bastante visível e oneroso para a organização empresarial (ÁVILA, 2009).

Nesse sentido, em 1998, a psicanalista e vitimóloga francesa, Marie France Hirigoyen, publicou o livro “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, dando uma maior relevância à questão, provocando discussões sobre o problema. Já mais tardiamente, no Brasil, a polêmica foi iniciada com a tese de doutorado, sustentada no ano 2000, pela escritora Margarida Barreto na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, intitulada “Uma jornada de humilhações”. Nesse parâmetro, o sofrimento é considerado patológico quando o sujeito já não encontra recursos defensivos para lutar e passa a sucumbir ao fracasso, podendo levar o trabalhador ao adoecimento, que poderá se apresentar através de patologias psíquicas e ou somáticas (MORAES, 2013).

Assim, as consequências físicas e psicológicas podem ser as mais diversas, como palpitações, distúrbios digestivos (refluxos), irritabilidade (transtornos de bipolaridade), que acarreta somados ainda a aspectos pessoais, sociais e familiares; depressão (síndrome do pânico, isolamento e ansiedade); esgotamento físico e emocional e, em casos mais extremos leva ao suicídio. Além disso, há prejuízos para a própria empresa, por exemplo, a redução da própria produtividade da atividade laboral (aumento de erros, não cumprimento de metas e acidentes mais frequentes); faltas injustificadas; licenças médicas; indenizações trabalhistas; e multas administrativas, sem contar os custos com processos administrativos e judiciais, tudo apontando à gravidade de atitudes consideradas ‘normais’ no ambiente do trabalho.

As emoções negativas, resultantes de uma humilhação no trabalho, por exemplo, impedem o indivíduo de gozar de bem-estar, ao mesmo tempo em que o deixa predisposto a acidentes de trabalho, especialmente se os locais de trabalho apresentam periculosidade. (GOUVEIA, 2008, p.464)

Essa questão pode ser classificada em: assédio moral organizacional, vertical descendente, horizontal e vertical ascendente. Aquele consiste em um processo contínuo de atitudes abusivas internalizadas por métodos organizacionais que objetivam um profundo

---

<sup>77</sup> Denominado assédio moral institucional, quando a própria organização o incentiva ou tolera.

engajamento dos funcionários e eliminar os que a gerência não deseje mais, sem motivos aparentes, expresso comumente pela sobrecarga<sup>78</sup>, ritmo muito acelerado de trabalho e separação dos empregados. O segundo tipo é aquele que o agressor é um superior hierárquico, no seguinte é quando os próprios colegas de trabalho o fazem um com o outro e, por fim, o ascendente ocorre quando um ou mais funcionários cometem abusos/tentativas de boicote em relação ao chefe. Outra classificação possível é o assédio moral interpessoal, o qual acontece com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe, portanto, a própria pessoa jurídica é co-autora da agressão ao se utilizar de estratégias organizacionais desumanas para cumprir metas.

Por isso, ao se analisar, profundamente, este tipo de ataque, fica claro que atinge os direitos da personalidade, que constam no Código Civil e são garantidos constitucionalmente pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Entretanto, é de suma importância ressaltar que nem tudo consiste em assédio moral, assim, exigir rigidamente que metas sejam cumpridas com eficiência; repreender sem excessos; requerer serviço extraordinário, por necessidade excepcional da empresa não configuram atos lesivos.

## 1. NO DIREITO INTERNO

O trabalho tem um valor social ao propiciar a dignificação da pessoa<sup>79</sup>, sendo deturpado ao impor formas de trabalho em regime de escravidão, degradante ou com jornada exaustiva, assédio moral e sexual, etc. (BEZERRA LEITE, 2019). Nesse panorama, a Constituição da República Federativa do Brasil tem como pilares: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho<sup>80</sup>, também assegura o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º)<sup>81</sup>. Assim, o Estado deveria garantir condições mínimas de uma existência digna, incluindo nas relações laborais, já que há um estado de subordinação contra o dono de seus serviços.

Art. 196 - 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

<sup>78</sup> Delegando tarefas impossíveis de serem cumpridas no prazo estabelecido.

<sup>79</sup> Valores que remetem ao cristianismo, “No suor do teu rosto comerás o teu pão” (Gênesis 3:19)

<sup>80</sup> 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>81</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

outros agravos e ao acesso universal e igualitário' as ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 200 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições nos termos da lei.

[...]

II - Executar as ações sanitárias e epidemiológicas, bem como as da saúde do trabalhador.

(BRASIL, CF, 1988)

No ordenamento jurídico não há lei expressa sobre o tema, entretanto o Código Civil prevê, em seu artigo 186, “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Outra ferramenta é a Lei 8.112/1990, específica para servidores públicos, “São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir” (art. 116, incs. II, IX e XI). Consequentemente, na atualidade os danos devem ser devidamente reparados e as pessoas jurídicas de direito público e privado podem responder pelos conjuntamente, por serem coniventes com a prática causando prejuízo a terceiros sendo assegurado o direito de regresso nos casos de dolo e culpa.

A fim de se comprovar tais práticas, podem ser levadas em consideração testemunhas, anotações específicas sobre o que ocorreu, o local, os fatos, a habitualidade e os presentes nas ocasiões. A premeditação também pode ser considerada como parte formadora do assédio moral, tendo em vista, a necessidade de perpetuação deste no tempo. Consequentemente, se caracteriza por sua duração, que presume uma premeditação por parte do agressor, mas não é algo pacífico na doutrina.

Na tentativa de mitigar as práticas, mais recentemente, houve um Ato Conjunto TST.CSJT.GP N° 8<sup>82</sup>, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. No qual promove a valorização da verdade, probidade e integridade considerando promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações.

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;

---

<sup>82</sup> 21 de março de 2019

- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:  
[...]
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;  
[...]
- VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

Políticas que deveriam ser expandidas para além do funcionalismo público judiciário, além dos dispositivos previamente citados, surgiram recentemente projetos de lei federais específicos sobre o tema e que ainda estão em tramitação. Incidem nas esferas penal e trabalhista, estabelecendo, inclusive, o crime de Assédio Moral e de Coerção Moral: Projeto de Lei Federal nº 4742 (BRASIL, 2001), que propõe o acréscimo do art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848 – CPB (BRASIL, 1940), instituindo o crime de assédio moral no trabalho; Projeto de Lei Federal nº 5.971 (BRASIL, 2001), que propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848 - CPB (Brasil, 1940), instituindo o crime de Coação Moral; Projeto de Lei Federal nº 5.970 (BRASIL, 2001), que propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), inserindo a figura da coação moral.

A proposta da Resolução é viabilizar a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação. Não há um caráter exclusivamente repressivo e punitivo, optando pela prevenção às práticas de discriminações, ao formar um núcleo de acolhimento, que possibilite o acesso dos servidores à administração do Tribunal, tornando propício o diálogo com intuito de combater, de modo presencial ou virtual, o assédio. A norma é voltada a todos que, de alguma maneira, constituem e atuam no sistema judiciário, incluindo estagiários, terceirizados e até mesmo voluntários.

Há, ainda, a Convenção 190, estabelecida pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) que dispõe sobre novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021. Apresentou uma série de inovações, dentre elas, a tipificação 'violência e assédio no mundo do trabalho' e externa medidas preventivas que podem ser tomadas. A Convenção é aplicável a todos os setores da economia, incluindo o público e privado. Desde a adoção da Convenção, a pandemia da COVID-19 escancarou as ocorrências, porque como os trabalhos eram remotos, provar também era.

## 2. DIREITO COMPARADO



Em outros países é possível ver uma maior preocupação com este tema, por exemplo, a Lei Básica de Proteção contra Riscos no Trabalho da Suécia (1994 apud SILVA, 2005, p. 118), prevê a proteção dos trabalhadores definindo o fenômeno como um: “Conjunto de ações recorrentes e reprováveis ou evidentemente hostis, frente a um trabalhador ou mais trabalhadores, adotadas no âmbito das relações interpessoais no ambiente de trabalho, de forma ofensiva e com o propósito de estabelecer uma exclusão da vítima em relação aos demais trabalhadores que operam no mesmo ambiente de trabalho” (apud SILVA, 2005, p. 118).

No Código do Trabalho Francês o artigo L1152-1, discorre sobre o assédio moral, defendendo o trabalhador, a fim de evitar que ele se transforme em uma vítima, sendo necessária a comprovação da repetição de ações ou palavras negativas a fim de degradar ou humilhar alguém no contexto de trabalho (BLARY et al., 2016, p. 678- 679). Outrossim traz em seu artigo 222-33-2 que:

o fato de assediar outras pessoas por meio de comentários ou comportamentos repetidos, cujo objetivo ou efeito é deteriorar as condições de trabalho que podem infringir seus direitos e dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional, é punido com dois anos de prisão e multa de € 30.000.

Já na Noruega, há o Código do Trabalho (Working Environment Acts, 1977), relativamente antigo, porém eficaz, já que dita especificamente sobre o tema, estabelecendo que o ambiente de trabalho deve ser satisfatório, cuidando da saúde mental e física dos empregados. Além de vetar expressamente o assédio e/ou discriminação por quaisquer razões (raça, sexo, idade, filiação, etc.).

Por fim, na Espanha é conhecido como psicoterror ou acoso moral. Apesar da ausência de uma legislação específica penal ou civil, Silva (2005) considera a legislação espanhola desenvolvida no que tange à prevenção deste, cujo fundamento origina-se do respeito pela dignidade humana previsto em sua Constituição, além de uma maior especificidade na legislação penal militar, em que o Código Penal Militar estabelece normas que as tipificam e as punem:

El superior que tratare a um inferior de manera degradante o inhumana será castigado com la pena de 3 meses y 1 día a 5 años de prisión.  
(Art. 104 apud SILVA, 2005, p. 96)

A gravidade atribuída a ele em quartéis pode ser observada na sentença da 5ª do Tribunal Supremo, onde um oficial foi condenado por psicoterror contra um subordinado:

[...] por eso, aún admitiendo que el Teniente autor de la acciones que hemos calificado de degradantes, intentase com ellas la corrección...de la conducta de su subordinado...es lo cierto que conoció y quiso producir las acciones que se realizaron, es decir, tratar a su subordinado com uma dureza y um desprecio, que no cabe calificar sino de degradante por vejatorio de um ser humano...este delito no exige el específico ánimo de degradar o de humilhar...La Ley penal no podría limitarse a defenderla frente a supuestos cuya aberrante personalidad les llevase a um íntimo disfrute del trato humillhante em si mismo...sino que hace referencia a todo supuesto em que, incluso por razones que pudieran considerarse pedagógicas o profesionales, um superior atenta contra aquella dignidad.... (SABALETE, 2003 apud SILVA, 2005, p. 97)

### 3. CASOS PRÁTICOS

Neste capítulo serão expostos julgados reais em que há configuração de assédio moral. O TRT da 21ª Região<sup>83</sup> condenou a Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV) ao pagamento de R\$ 1 milhão por assédio moral coletivo praticado contra aqueles empregados que não cumpriam as cotas de vendas de faziam insultos e prendas como dançar “na boquinha da garrafa”, usar fantasias e pagar flexões.

Em 2015, as Lojas Renner foram condenadas pelo TST a pagar indenização de R\$ 6 mil a um funcionário deslocado para o “cantinho da disciplina”, local onde ficavam quem não atingia as metas. Na ocasião, a Sétima Turma do TST entendeu que houve danos morais ao funcionário, que também era submetido a constrangimento com cobranças indevidas e lidava com restrições ao uso do banheiro<sup>84</sup>.

Em fevereiro de 2016, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o Bradesco a indenizar em R\$ 30 mil, por assédio moral, porque se referiam a ela como “gerente Gabriela” referência à música ‘Modinha para Gabriela’ (Eu nasci assim, eu cresci assim, e sou mesmo assim, vou ser sempre assim) fazendo alusão a sua incompetência.

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Havan a pagar indenização de R\$ 100 mil a um empregado com deficiência mental, na qual ofensassem originaram de sua condição de saúde e eram perpetrados por dois seguranças chamavam-no de “maluco e retardado”, focavam nele nas filmagens com as câmeras a fim de zombar

<sup>83</sup> Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6. Fonte: <https://www.conjur.com.br/2006-ago-23/ambev-pagar-milhao-assedio-moral-coletivo#:~:text=A%20Ambev%20%E2%80%94%20Companhi%20Brasileira%20de,atingiam%20a%20cota%20de%20vendas>. Acesso em: 17 de junho de 2023.

<sup>84</sup> Processo: RR-121-66.2010.5.09.0013. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empregado-da-renner-perseguido-e-deslocado-para-o-cantinho-da-disciplina-vai-receber-indenizacao-por-dano-moral> Acessado em: 17 de junho de 2023

dele, por isso, muitas vezes, o funcionário, que trabalhava lá há 12 anos, era visto nos cantos da loja chorando de cabeça baixa.

Por fim, a Ajinomoto foi condenada a indenizar em R\$ 80 mil uma ex-funcionária, que no processo narrou que desenvolveu depressão e síndrome do pânico por ser humilhada constantemente em frente aos demais funcionários do setor por sua gestora<sup>85</sup>.

#### 4. NO MEIO MILITAR

As Instituições Militares têm como pilares principais a hierarquia e a disciplina, possuem uma estrutura extremamente hierarquizada que gera um ambiente propício ao assédio moral, por uma longa e antiga construção estrutural da instituição. Atualmente, têm tomado uma proporção preocupante e se tornado uma questão social. Tal violência é, em sua maioria, ignorado por temor de represálias ou por vergonha, assim, ela é dificilmente identificada no meio militar, já que se confunde com a doutrina, causando sérios danos ao servidor, já que há a fragilidade na produção de prova, e a internalização de abusos através de treinamentos torturantes e escolas de formação dotada de humilhações diárias, fazendo com que esta violência não seja reconhecida pelos tribunais. Nesse âmbito, ressalta Márcia Esteves de Calazans<sup>86</sup>, “as práticas de campo são vivenciadas por meio de técnicas, que são verdadeiras simulações de “campos de batalhas”, onde o sujeito busca a sobrevivência. Baseada no sofrimento físico e psíquico, essa experiência leva o sujeito ao limite”. Tal treinamento não pode ser confundido com total descasos aos direitos humanos dos militares, sujeitando-os a situações vexatórias sem razões aparentes.

Nesta parte do artigo propõe-se analisar a Polícia Militar de São Paulo (PMSP) e a Força Aérea Brasileira. Em ambos ordenamentos, preveem que os valores fundamentais são os a hierarquia; a disciplina; a honra e a dignidade humana (art.7º, Decreto Nº 76.322), entretanto também preveem, respectivamente:

**Artigo 34** - Não haverá aplicação de sanção disciplinar quando for reconhecida qualquer das seguintes causas de justificação:

[...]

V - uso de força para compelir o subordinado a cumprir rigorosamente o seu dever, no caso de perigo, necessidade urgente, calamidade pública ou manutenção da ordem e da disciplina.

<sup>85</sup> Processo Judicial Eletrônico Trt/Sp N.º 1000561-53.2018.5.02.0015. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1908121642401290000051990079> Acesso em: 29 de junho de 2023.

<sup>86</sup> CALAZANS, Márcia Esteves de. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. Disponível em: [http://api.ning.com/files/texdcab4h42lzxiitzeui4sraurc7ioqsxf8st3u\\*itfb3g5xwdre5w9chbgv4nukgkybgon8q67eaja18nfcvnjgs1lo3u/1saopauloemperspectiva\\_mrciaestevesdecalazans.pdf](http://api.ning.com/files/texdcab4h42lzxiitzeui4sraurc7ioqsxf8st3u*itfb3g5xwdre5w9chbgv4nukgkybgon8q67eaja18nfcvnjgs1lo3u/1saopauloemperspectiva_mrciaestevesdecalazans.pdf). Acessado em: 14 jun. 2023.

(BRASIL, Decreto Nº 76.322 )

Art. 13. Influem no julgamento das transgressões circunstanciais justificativas, atenuantes e agravantes. 1 - São circunstâncias justificativas da transgressão:

[...]

c) o uso imperativo de meios violentos para competir o subordinado a cumprir o seu dever, nos casos de perigo, de necessidade urgente, de calamidade pública ou de manutenção da ordem e da disciplina;

(BRASIL, LEI COMPLEMENTAR Nº 893)

Ou seja, apesar de proferirem o respeito e a camaradagem, permitem o uso da força (agressões físicas e mentais) aos componentes da corporação, que trabalham assombrados pelo medo das punições, principalmente os alunos/cadetes do Curso de Formação<sup>87</sup> que temem pelo desligamento arbitrário e perseguições, por eventuais desavenças pessoais com os instrutores. Porém, depois de formados continuam a enfrentar sérios obstáculos, como determinar que o agente permaneça no posto de serviço após o horário de sua escala, até que haja determinação em contrário; que deva participar de eventos que não estão de acordo com as suas convicções; negação de pedidos de folga no dia solicitado ou atraso de publicação de férias (e licença-prêmio) mesmo tendo antiguidade suficiente para isso, e, a mais grave de todas, as transferências do local de trabalho afastando o servidor dos laços familiares e pessoais, tudo isto para mera satisfação do superior (OLIVEIRA; 2021).

Ademais, a maior parte dos militares não são encorajados por lei a apresentar denúncia, pois o assédio moral não há tipificação nem uma sanção específica, apenas equiparações dispostas no Código Penal Militar como os artigos 174 a 176<sup>88</sup>, 205, 207, 209, 213, 215 a 217. Adicionado o fato de que de acordo com os POP's (Procedimento Operacional Padrão)<sup>89</sup>, a investigação de eventuais abusos fica por conta da própria administração, nos quais também são subordinados do comandante agressor, o que desestimula qualquer possibilidade de defesa da vítima. Portanto, a impunidade faz com que se perpetuem atos perversos uns para com os outros sendo hostil, desrespeitoso e humilhante, causando grandes consequências às vítimas, conjuntamente com a má remuneração são fatores de risco e que colocam entre os profissionais que mais se suicidam no país, porque são desencorajados pelos próprios colegas de farda a procurar ajuda, pois alguém que faz

<sup>87</sup> “no meu curso de formação, uma aluna pediu para beber água e no caminho pisou a grama, o sargento do pelotão começou a gritar com ela, perguntando se ela iria pastar”, entrevistado da pesquisa do Instituto de Psicologia Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do estresse Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal.

<sup>88</sup> Rigor excessivo, violência e ofensa contra subordinados.

<sup>89</sup> De acordo com a Portaria nº 1289 de 26 de novembro de 2014, a utilização dos procedimentos operacionais padronizados deverá se dar tanto na realização das atividades periciais, quanto nos processos de formação e capacitação continuada dos profissionais de Perícia do Estado, respeitadas as limitações de materiais operacionais e a capacidade de atendimento dos institutos competentes e seus respectivos núcleos.

acompanhamento psicológico é extensivamente taxado de ‘louco’ e permanentemente motivo de chacota.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB), demonstrou que a maioria dos policiais percebe o serviço como sendo desgastante e com sobrecarga de trabalho, devido à limitação de recursos<sup>90</sup> e falta de espaço para discussão de decisões dos quartéis. Na fala de um dos entrevistados “... na viatura você tem que trabalhar com outras pessoas, umas nojentas, a pessoa não quer trabalhar”, infelizmente, o desrespeito entre subordinados e superiores também foi mencionado em todas as entrevistas.

Os danos físicos e psicossociais mais relatados foram: insônia, isolamento social, depressão, irritação, impaciência, aumento da agressividade, desânimo e falta de motivação/estímulo para o trabalho, ganho de peso e problemas de pele. Nota-se também que a falta reconhecimento é um grande problema, já que não dificilmente não são ouvidos elogios, apenas apontadas as falhas. De acordo com Mendes (2013), o reconhecimento é a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho.

Exemplos concretos são a abertura de investigação para apurar a agressão a policiais femininas durante um curso tático da Polícia Militar no Tocantins. Segundo a vítima, o agente usou uma ripa de madeira para agredi-las nas nádegas<sup>91</sup> e o êxodo de dezenas de oficiais que se recusam a permanecer no serviço ativo da FAB e do Exército. Na FAB foram 22 portarias concedendo demissões publicadas desde 31 de março de 2023, já no Exército, 24. Diversos fatores, incluindo baixos salários, carência de equipamentos básicos, métodos de avaliação de desempenho obsoletos e subjetivos, e uma percepção de hereditariedade, denominados “peixes” que esmorecem o desejo de lutar pela pátria (S., Jefferson; 2023)<sup>92</sup>. Uma última ocorrência que representa perfeitamente a sobrecarga e dificuldade da atividade militar foi, em dezembro de 2020, dois policiais militares discutindo e um deles, soldado, apontando a arma para o rosto do outro colega, cabo, em pleno centro da capital de São Paulo, sendo que o motivo da briga foi o atraso de 5 minutos na troca de turno do almoço<sup>93</sup>.

Por todos esses aspectos, o assédio moral está arraigado nas Instituições Militares que defasam o rendimento e provocam a ira e a descrença no sistema por parte dos

---

<sup>90</sup> Considerado unanimidade pelos policiais entrevistados.

<sup>91</sup> Fonte: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2023/06/20/mulher-com-hematomas-denuncia-instrutor-por-agressao-durante-curso-de-tatica-policial-no-ceara.ghtml> Acesso em: 16 de junho de 2023.

<sup>92</sup> <https://www.sociedademilitar.com.br/2023/06/dezenas-de-oficiais-se-recusam-a-permanecer-no-servico-ativo-da-fab-e-exercito-comandante-da-fab-assina-dezenas-de-portarias-concedendo-demissoes-2022j.html>

<sup>93</sup> <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/04/pm-aponta-arma-para-o-rosto-de-colega-policial-apos-discussao-no-centro-de-sp-veja-videos.ghtml>

componentes das Corporações, sendo necessário uma transformação na metodologia de ensino de cursos não só de formação, mas também de profissionalização, como BOPE e Guerra na Selva, que fazem os seus integrantes saírem feridos, além de reformas administrativas para dar a possibilidade de ser ouvidas as denúncias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos argumentos apresentados, é de extrema preocupação a elevação das taxas de assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo Leandro Karnal "É um veneno lento que se insere dentro das relações, fazendo com que alguém se considere menosprezado", ferindo não apenas a vítima, mas tudo ao seu redor, por afetá-la em seu âmago, fazendo-a sentir-se acuada, ante ausência de dispositivo legal, o que transforma seu modo de se relacionar com as pessoas e consigo mesma, em virtude do abalo psíquico e emocional que sofre, decorrente do assédio. No caso dos militares, isso fica evidente pelo distanciamento dos membros da família, perda da autoestima e aumento dos índices de suicídio.

A normalização de violência físicas e verbais, mascaradas pelo estrito cumprimento do dever ao alegar o cumprimento de metas deve acabar, já que o lucro para uma empresa é essencial, mas não a qualquer custo, sendo necessária a preservação e não o desgaste dos funcionários, pois a vida digna deve sempre sobressair. Após a evolução jurídica e social, não é inaceitável a flexibilização dos direitos, primando a criação de uma lei para o tema de forma a compelir os estatutos militares a se adequarem, proibindo espancamentos e abusos, pois remetem aos tempos remotos em que tortura era socialmente aceita.

Assim, através de definições legais internacionais e nacionais, o presente artigo cumpriu o papel de tipificar, analisar, classificar e entender tal fenômeno na prática e o perigo de sua negligência para com a população.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2009

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006, p. 29.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. Vitória. 2019.



BLARY, M.; BARÈGE, A.; FANTONI-QUINTON, S. **La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié**. France: Elsevier, 2016.

BRASIL. **Código Penal Militar**. Decreto Lei Nº1.001, de 21 de outubro de 1969.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 3.864**, de 24 de novembro de 1941, que institui o Estatuto dos Militares. Brasília: Casa Civil, 1941.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2015. 350 p.

CARVALHO, Keli Cristina dos Reis; GONÇALVES, Gleidson Carlos de Souza Jandir Barbosa. **Danos físicos e psicossociais decorrentes do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal**. Dissertação (Pós-graduação) - Instituto de Psicologia Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do estresse, Universidade de Brasília, 2014. Disponível em: [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9768/1/2014\\_Gleidson\\_Jandir\\_KeliCarvalho.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/9768/1/2014_Gleidson_Jandir_KeliCarvalho.pdf). Acesso em: 13 de junho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Cartilha do assédio moral, sexual e discriminação**: Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021.

FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha**: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro. 2009.

FREITAS, Maria Ester. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOMES, Thais; RESENDE, Patrícia. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**: pare e repare – por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília, CSJT, 2019.

GOUVEIA, Valdiney. **Escala de bem-estar afetivo no trabalho (Jaws)**: evidências de validade fatorial e consistência interna. 2008.

MORAES, R.D. **Estratégias Defensivas**. Em: Vieira, F.V.; Mendes, & A.M, Merlo, A.R.C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba. Juruá. 2013. p. 153-157.

OLIVEIRA, Lorena de Lima Angelo Fábio Fidelis de. Assédio Moral No Âmbito Das Relações Militares: A Violação Do Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana. **Revista de Estudos Jurídicos do UNI**, Natal, n.5, jan. /dez. 2021.

RIGOTTI, Eliane Hartmann; FERRARI, Magaly. Assédio Moral No Meio Militar Revista Do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha - FSG, n. 14, jul-dez/2013, p. 33-56.

SÃO PAULO. **Lei Complementar Nº 893**, de 09 de março de 2001. que institui o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar. São Paulo: Assembleia Legislativa, 2001.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho militar**. Mato Grosso. Ed. Leud. 2012.



Maíra Janis de Sousa<sup>94</sup>  
Rodrigo Borges Nicolau<sup>95</sup>

## RESUMO

O artigo em questão aborda a problemática do trabalho infantil, enfocando especialmente o contexto brasileiro. O texto ressalta que, embora haja esforços significativos em nível nacional e internacional para erradicar essa prática, o trabalho infantil ainda persiste em muitos países, incluindo o Brasil. O direito ao trabalho digno e seguro é reconhecido como um direito humano fundamental, mas não se estende às crianças, visto que a exploração de trabalho infantil é amplamente condenada e considerada uma violação dos direitos fundamentais da infância. O artigo tem como objetivo examinar a situação do trabalho infantil sob uma perspectiva jurídica, com foco especial no âmbito do direito trabalhista. São analisados os desafios enfrentados na implementação das leis de combate ao trabalho infantil. E é destacada a realidade brasileira que apresenta altos índices de trabalho infantil. Mediante a regulamentação do trabalho infantil, tanto no âmbito internacional quanto no nacional, existem tratados, convenções e leis que proíbem essa prática. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelecem restrições ao trabalho de adolescentes, como limitação de jornada e proibição de atividades perigosas e insalubres, desse modo, o texto enfatiza a importância do combate efetivo ao trabalho infantil, que envolve a implementação de políticas públicas abrangentes, conscientização da sociedade, fiscalização adequada, redução da desigualdade social, melhoria das condições de vida das famílias em vulnerabilidade econômica e garantia de acesso universal à educação de qualidade. Proteger as crianças e adolescentes do trabalho infantil é essencial para que possam desfrutar plenamente de seus direitos, ter uma infância adequada e se preparar para um futuro promissor. A erradicação do trabalho infantil está ligada aos princípios da dignidade humana, igualdade e justiça social, e é fundamental assegurar que todas as crianças tenham oportunidades de desenvolvimento saudável e integral, livres da exploração.

**Palavras-chave:** Trabalho Infantil. Exploração. Desigualdade Social. Direito Trabalhista.

## ABSTRACT

The article in question addresses the problem of child labor, focusing especially on the Brazilian context. The text highlights that, although there are significant efforts at national and international level to eradicate this practice, child labor still persists in many countries, including Brazil. The right to decent and safe work is recognized as a fundamental human right, but it does not extend to children, as the exploitation of child labour is widely condemned and considered a violation of children's fundamental rights. The article aims to examine the situation of child labor from a legal perspective, with a special focus on the scope of labor law. The challenges faced in the implementation of laws to combat child labour are analyzed. And the Brazilian reality that presents high rates of child labor is highlighted. Through the regulation of child labor, both at the international and national

---

<sup>94</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Câmpus de Franca. E-mail: maira.janis@unesp.br

<sup>95</sup> Advogado e Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. E-mail: rodrigonicolau13@yahoo.com.br

levels, there are treaties, conventions and laws that prohibit this practice. In Brazil, the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Statute of the Child and Adolescent (ECA) establish restrictions on the work of adolescents, such as limitation of working hours and prohibition of dangerous and unhealthy activities, thus, the text emphasizes the importance of effectively combating child labor, which involves the implementation of comprehensive public policies, awareness of society, adequate supervision, reduction of unequal working hours, and the creation of a new system of child labor. Protecting children and adolescents from child labor is essential if they are to fully enjoy their rights, have an adequate childhood and prepare for a promising future. The eradication of child labor is linked to the principles of human dignity, equality and social justice, and it is essential to ensure that all children have opportunities for healthy and integral development, free from exploitation.

**Keywords:** Child Labor. Exploitation. Social Inequality. Labor Law.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho infantil é uma questão complexa e multifacetada que afeta milhões de crianças em todo o mundo. Nesse sentido, o estudo da Fundação Abrinq, sobre o Cenário da Infância e Adolescência no Brasil em 2023 com dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indica que no Brasil existiam até 2019, 1.768,475 crianças e adolescentes entre 5 a 17 realizando trabalhos, inclusive para próprio consumo, com maior frequência nas regiões sudeste e nordeste do país, respectivamente, como exposto na seguinte tabela:

### **Crianças e adolescentes de 5 a 17 anos de idade ocupados (inclusive na produção para o próprio consumo e/ou uso) - Brasil e grandes regiões, 2016 a 2019**

LOCALIDADE	2016	2017	2018	2019
Região Norte	343.545	324.960	284.461	235.716
Região Nordeste	760.771	654.144	591.908	558.151
Região Sudeste	586.487	561.979	603.702	579.420
Região Sul	291.195	284.370	280.611	246.034
Região Centro-Oeste	142.729	150.053	155.213	149.152
<b>Brasil</b>	<b>2.124.727</b>	<b>1.975.508</b>	<b>1.915.896</b>	<b>1.768.475</b>

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua).

Fonte: CENÁRIO DA INFÂNCIA E ADOLESCENCIA NO BRASIL, op. cit., p. 75.

A maior incidência está entre jovens de 16 e 17 anos que representavam 53,7% em 2019, seguidos dos jovens com idade entre 14 e 15 anos que representavam 25% das 1.768.475 crianças e adolescentes vítimas de exploração de mão de obra no país registradas na última pesquisa disponibilizada pelo instituto.

Os dados apresentados indicam 706.326 crianças estavam em situação de trabalho infantil em 2019 em realizações de atividades consideradas as piores formas de trabalho infantil pela [Convenção](#) das Piores Formas de Trabalho Infantil de número 182 da Organização Internacional do Trabalho, em 1999.

Dados mais recentes, informam os números após a crise pandêmica do COVID-19, com elementos a partir de 2021.

Quando selecionado apenas o grupo de adolescentes de 14 a 17 anos de idade ocupados e aplicados os recentes critérios de identificação do trabalho infantil nestas ocupações, observa-se que mais de quatro em cada cinco indivíduos se encontram em situação de trabalho infantil entre aqueles que estão ocupados na média dos quatro trimestres de 2021. Em termos absolutos, estas proporções representam 1,26 milhão de indivíduos de 14 a 17 anos de idade em situação de trabalho infantil no último trimestre daquele ano.<sup>96</sup>

Ademais, ao analisar os números referentes a 2019, 2020 e 2021, é possível perceber que há crescimento da quantidade de jovens entre 14 e 17 anos em situação de trabalho infantil após o período de quarentena em 2020, uma vez que os dados voltam ao padrão existentes antes da pandemia, em 2019 como demonstra a tabela abaixo:

### População de 14 a 17 anos de idade em situação de trabalho infantil em relação à população ocupada desta faixa etária - Brasil, 2019 a 2021

IDADE	População de 14 a 17 anos de idade em situação de trabalho infantil
1º TRIMESTRE DE 2019	1.154.244
2º TRIMESTRE DE 2019	1.205.780
3º TRIMESTRE DE 2019	1.217.335
4º TRIMESTRE DE 2019	1.191.878
1º TRIMESTRE DE 2020	1.056.789
2º TRIMESTRE DE 2020	792.869
3º TRIMESTRE DE 2020	776.233
4º TRIMESTRE DE 2020	949.692
1º TRIMESTRE DE 2021	842.118
2º TRIMESTRE DE 2021	940.798
3º TRIMESTRE DE 2021	1.114.777
4º TRIMESTRE DE 2021	1.267.077

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) trimestral.

Fonte: CENÁRIO DA INFÂNCIA E ADOLESCENCIA NO BRASIL, op. cit., p. 80.

<sup>96</sup> CENÁRIO DA INFÂNCIA E ADOLESCENCIA NO BRASIL. Fundação Abrinq. 1ª edição. 2023. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/sites/default/files/2023-05/Cenario-da-infancia-2023.pdf>. Acesso em 14 de julho de 2023. Página 79.

Apesar dos esforços significativos em níveis nacionais e internacionais para erradicar essa prática, infelizmente, ela persiste como uma triste realidade em muitos países, incluindo o Brasil. O direito ao trabalho digno e seguro é reconhecido universalmente como um direito humano fundamental, e estas condições passam necessariamente pela erradicação do trabalho de crianças e adolescentes.

Quando se analisa as condições de trabalho, percebe-se que existem inúmeras normas que objetivam garantir condições adequadas de trabalho, mas esse direito, de maneira geral, não se estende às crianças, uma vez que o trabalho infantil é amplamente condenado e considerado uma violação dos direitos fundamentais da infância. Dados que pode ser considerados alarmantes revelam que milhões de crianças são obrigadas a trabalhar em condições precárias, colocando em risco sua saúde, segurança e desenvolvimento integral.

Este artigo busca examinar a situação do trabalho infantil sob uma perspectiva jurídica, com foco especial no âmbito do direito trabalhista, sem, obviamente, ter a pretensão de esgotar o tema, mas com o objetivo de levantar uma discussão que se faz necessária. O objetivo é analisar as normas legais existentes, os desafios enfrentados na implementação dessas normas e as possíveis soluções para combater efetivamente essa prática.

Nesse sentido serão analisados os desafios enfrentados na implementação efetiva das leis de combate ao trabalho infantil, como a falta de fiscalização adequada, a pobreza e a desigualdade social, que muitas vezes empurram as famílias para uma situação desesperadora em que a exploração infantil se torna uma "solução" temporária.

O Direito do Trabalho, dentre os mais diversos ramos do Direito, talvez seja aquele que mais permite a compreensão e entendimento de aspectos sociais, sobretudo aqueles que indicam a profunda desigualdade social que para muitos, é a marca fundamental da sociedade brasileira.

Quanto pesamos sobre os problemas enfrentados no combate ao trabalho infantil, uma boa e profunda compreensão das normas trabalhistas que regulamentam este tema, o papel desempenhado pelas instituições ligadas à temática trabalhista, o papel a ser desempenhado por instituições que compõem nossa sociedade – escolas, Conselhos Comunitários etc. São temas essenciais à melhor compreensão do tema ora tratado.

A importância do tema que ora propomos discutir neste artigo reflete-se na importância dada por atores sociais que também se preocupam com tais problemas. Nesse sentido vale a referência a importante seminário promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em conjunto com a Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-USP e

GEDTRAB, com a temática “A Aprendizagem Social como Instrumento de Erradicação do Trabalho Infantil e a Inclusão Sociocultural”, evento realizado pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo em Ribeirão Preto em 2022:

No primeiro dia, o ministro do Tribunal Superior do Trabalho Evandro Pereira Valadão Lopes, coordenador do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem no TST/CSJT, abre os trabalhos com a palestra “A erradicação do trabalho infantil como propósito prioritário da humanidade”, com apresentação do desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, vice-presidente judicial do TRT-15.

Na sexta-feira, o primeiro painel “A criação dos Juizados Especiais no âmbito do TRT da 15<sup>a</sup> Região e a especialização da Magistratura Trabalhista” conta com a participação, como debatedora, da juíza Marcia Mendes, coordenadora do Jeia de Ribeirão Preto, e como palestrantes, dos desembargadores da 15<sup>a</sup>, Lorival Ferreira dos Santos, que fala sobre “Os poderes constituídos no enfrentamento da exploração do trabalho infantil”, e João Batista Martins Cesar, presidente do Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, que aborda a “A aprendizagem social como instrumento de erradicação do trabalho infantil e inclusão social”, e com a vereadora Gláucia Berenice, presidente do Fórum para Erradicação do Trabalho Infantil em Ribeirão Preto, que fala sobre “O papel do poder legislativo no enfrentamento do trabalho precoce em Ribeirão Preto.

O segundo painel, “O princípio constitucional da proteção integral e a necessária garantia de um futuro seguro a nossas crianças e adolescentes”, tem como debatedor o professor Jair Aparecido Cardoso, e como palestrantes, a desembargadora da 15<sup>a</sup> Gisela Rodrigues Magalhães Araújo e Moraes, que fala sobre os “Desafios à superação do trabalho infantil: uma pauta que exige urgência”, a professora da FEA-USP Natália Nunes Ferreira, que aborda a “A origem histórica e fundamentos da contemporânea permissibilidade do trabalho infantil”; e encerrando o painel, a procuradora do trabalho da 15<sup>a</sup> Região, Regina Duarte da Silva, fala sobre “O MPT no combate à exploração do trabalho infantil: uma atuação firme e decisiva”<sup>97</sup>.

Por meio dessa análise jurídica abrangente, busca-se proporcionar uma compreensão mais aprofundada da situação do trabalho infantil, a fim de promover o debate e incentivar a adoção de medidas concretas para a sua erradicação. Somente com ações efetivas e uma abordagem interdisciplinar será possível assegurar um futuro digno e promissor para as crianças, livre do flagelo do trabalho precoce e da exploração infantojuvenil.

Registre-se que este artigo, conforme já dito não tem a pretensão de esgotar o tema, ao contrário, apenas suscitar discussões acerca do trabalho infantil, irá se limitar à análise do trabalho infantil no Brasil, com a citação das normas jurídicas que regulamentam o tema,

---

<sup>97</sup> APRENDIZAGEM SOCIAL É TEMA DE SEMINÁRIO EM RIBEIRÃO PRETO QUE DISCUTE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região. Campinas, 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/aprendizagem-social-e-tema-de-seminario-em-ribeirao-preto-que-discute-erradicacao-do-o>. Acesso em 15 de julho de 2023.



registrando as normas internacionais que também cuidam do trabalho infantil, além de fazer uma reflexão sobre eventuais posturas que os mais diversos ramos da sociedade devem observar para atingir uma meta difícil de ser alcançada, a completa erradicação do trabalho infantil.

## 2. A REALIDADE BRASILEIRA

O Brasil é um país cuja legislação protetiva, que garante os direitos fundamentais é considerada bastante avançada. Temos institutos modernos, normas abrangentes, direitos individuais salvaguardados pela Constituição Federal, além de ratificações a Convenções Internacionais, todas no sentido de ampla proteção das crianças e adolescentes.

A ordem jurídica nacional busca a proteção dos menores nos mais variados aspectos. O Estatuto da Criança e do Adolescente pode ser considerado um dos mais completos e importantes diplomas jurídicos à disposição da sociedade para a proteção dos menores.

Muitos princípios jurídicos constantes do ECA podem ser alçados à proteção das crianças e adolescente contra precárias condições de trabalho.

Para além do ECA, o Brasil possui uma farta legislação acerca da regulamentação do trabalho infantil. O Art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988 enfatiza a proibição do trabalho de crianças menores de 14 anos, “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”.

*Contudo, nossa realidade socia demonstra que o trabalho infantil é algo presente com consequências nefastas para o conjunto social.* A desigualdade social, como a distribuição desigual de renda, a falta de acesso a serviços básicos, a precariedade das condições de moradia e a deficiência na qualidade da educação, enfraquecem a efetividade dessa lei e contribuem para que o trabalho infantil continue existindo no país.

Esses fatores contribuem para a perpetuação do trabalho infantil, principalmente em áreas urbanas e rurais mais empobrecidas. Através de dados disponibilizados pela Fundação Abrinq com base nas pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) “entre o grupo de adolescentes de 14 a 17 anos de idade que estão no mercado de trabalho, 86% encontram-se em situação de trabalho infantil, na média dos quatro trimestres de 2021, o que representa mais de 1 milhão de adolescentes nesta faixa etária”.

Famílias em situação de vulnerabilidade econômica muitas vezes se veem forçadas a recorrer ao trabalho dos filhos como forma de complementar a renda familiar. Essas famílias enfrentam dificuldades para garantir necessidades básicas, como alimentação e



moradia, e o trabalho infantil se torna uma opção aparentemente inevitável para a sobrevivência. Durante a crise pandêmica do COVID-19 alavancou os números relacionados ao desemprego no país bem como aumentou as precarizações das condições de trabalho, o que conseqüentemente enquadra essas famílias a suscetibilidade.

Ademais, a falta de oportunidades educacionais de qualidade também está diretamente ligada à desigualdade social e ao trabalho infantil. Crianças que vivem em áreas carentes têm acesso limitado à educação formal, o que as coloca em desvantagem desde cedo. A falta de escolaridade adequada perpetua o ciclo de pobreza e aumenta a probabilidade de envolvimento em atividades laborais precoces.

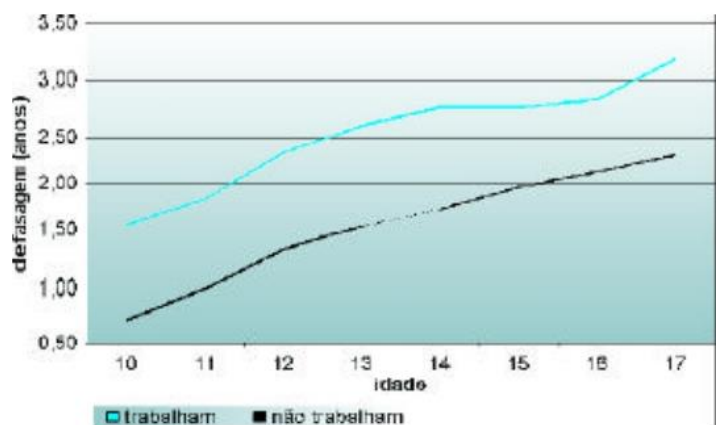
Tal realidade se afirma quando analisamos as informações dadas pelo instituto Criança Livre de Trabalho Infantil sobre o período entre 2016 e 2020, que indicam números altos como 8, 2 milhões de crianças que são vítimas de exploração infantil na América Latina e Caribe, dentre os trabalhos atribuídos a essas crianças estão entre os principais serviços ligados a agricultura, indústrias e serviços domésticos, além disso, segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) o **número de crianças ocupadas no Brasil representa quase 25% do total de crianças ocupadas na América Latina.**

Típicamente, o trabalho infantil começa no Brasil como uma atividade junto à família, no trabalho agrícola, que vai envolvendo um número crescente de crianças à medida que elas amadurecem. Esse trabalho não impede que a criança estude, quando há escola, e sua renda, quando existe, não é significativa. Quanto maior a idade, maior o índice de abandono da escola, enquanto as necessidades econômicas da família continuam a se fazer sentir. Aos 14 ou 15 anos de idade, o jovem frequentemente já quer ter alguma renda própria, ou precisa contribuir para o sustento da família. E é nessa idade que a evasão escolar ocorre – não necessariamente, ou não somente, por causa do trabalho.<sup>98</sup>

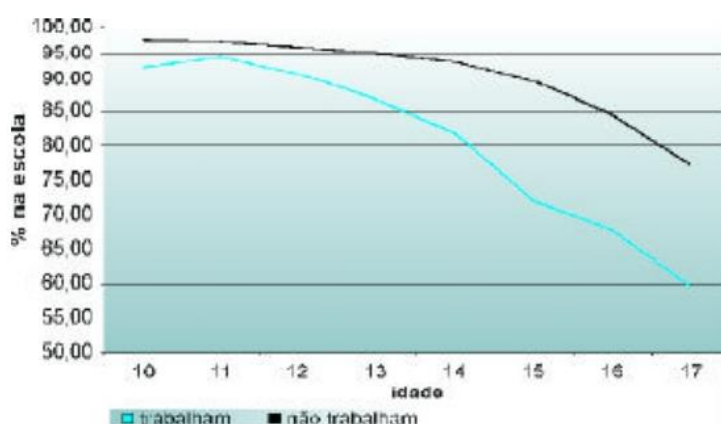
Como expresso pelo sociólogo Simon Schwartzman na publicação da Organização Internacional do Trabalho, a família tem papel importante nas relações de trabalho de menores, seja esse irregular ou dentro das exigências legislativas, e reafirma as conseqüências diretas que a exploração de mão de obra infantil desencadeiam na vida das vítimas, que renunciam seu direito a educação para ocupar horas do seu dia desempenhando serviços desgastantes para sua idade, prejudiciais e precários, o que não ocorre no trabalho de aprendiz, permitido por lei, que ajusta aos horários do jovem não interferindo no rendimento escolar e vida social.

---

<sup>98</sup> SCHWARTZMAN, Simon. TRABALHO INFANTIL NO BRASIL. Organização Internacional do Trabalho Brasil. Brasília, 2021. Disponível em: [http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_233700.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233700.pdf). Acesso em 15 de julho de 2023. Página 15.



Defasagem idade série e trabalho de crianças e adolescentes, 1998



Porcentagem que frequenta escola, por trabalho, 1998

Fonte: SCHWARTZMAN, op. cit., p. 14.

O gráfico acima, presente no artigo de Schwartzman, indica números referentes a 1998, ano anterior a publicação de sua pesquisa junto a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que enfatizam a decadência da frequência escolar ao passo que a quantidade de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil crescia.

### 3. O TRABALHO INFANTIL REGULAMENTADO

O direito trabalhista, tanto no âmbito internacional quanto no nacional, proíbe o trabalho infantil em suas diversas formas. Tratados e convenções internacionais, como a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, convenções que estabelecem as piores formas de trabalho infantil, que incluem a escravidão, o trabalho forçado, a servidão por dívida, a exploração sexual, o recrutamento forçado para conflitos armados e qualquer trabalho que seja prejudicial à saúde, à segurança ou ao desenvolvimento das crianças, e portanto,

definem a idade mínima para o trabalho e as condições adequadas para o emprego de adolescentes.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelecem a proibição do trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, desde que atendidas as condições previstas em lei, como também preveem restrições ao trabalho de adolescentes entre 16 e 18 anos, entre elas, a limitação de jornada e a proibição de atividades perigosas e insalubres.

Além disso, no Brasil, por exemplo, a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) estabelece as diretrizes para a contratação de aprendizes e define a porcentagem mínima de trabalhadores aprendizes que as empresas devem empregar, variando de acordo com o tamanho da empresa. A diferença fundamental entre o trabalho de aprendiz e a exploração de mão de obra infantil reside nas condições legais, finalidades e impacto na vida da criança ou adolescente.

O trabalho de aprendiz busca promover a formação profissional do adolescente, garantindo o acesso à educação e ao desenvolvimento integral, enquanto a exploração de mão de obra infantil prejudica a criança, violando seus direitos e comprometendo seu bem-estar físico, mental e emocional bem como ter uma infância comum com atividades adequadas e fundamentais para seu desenvolvimento. Assim, as leis trabalhistas e as normas internacionais têm o objetivo de estabelecer salvaguardas para garantir que o trabalho de aprendiz ocorra de maneira adequada e segura a fim de evitar qualquer forma de exploração ou abuso.

## CONCLUSÃO

A exploração do trabalho infantil é um problema social grave que persiste em muitos países, incluindo o Brasil, apesar dos esforços para combatê-lo e que acarreta graves consequências sociais e econômicas. A desigualdade social, a pobreza, a falta de acesso à educação de qualidade e a precarização das condições de trabalho são alguns dos principais fatores que contribuem para a perpetuação dessa prática. Ao privar crianças e adolescentes do acesso à educação e ao desenvolvimento integral, limita-se o potencial humano e prejudica-se a formação de uma sociedade justa e sustentável. Essa prática contribui para a perpetuação do ciclo de pobreza, já que o trabalho precoce compromete as oportunidades futuras e impede a quebra da desigualdade social.

A legislação trabalhista, tanto nacional quanto internacional, proíbe o trabalho infantil e estabelece diretrizes para proteger os direitos das crianças. Logo, apenas a

existência da Lei de Aprendizagem e o Art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988 seriam suficientes para que não houvesse incidências de exploração de mão de obra infantil. No entanto, a realidade é o oposto e a efetividade dessas leis é enfraquecida pela falta de fiscalização adequada e pela vulnerabilidade econômica das famílias.

Portanto, é crucial o combate efetivo à exploração do trabalho infantil. Isso inclui a implementação de políticas públicas abrangentes que visem o fortalecimento da educação, e da mesma forma, à conscientização da sociedade sobre os danos do trabalho infantil, e principalmente à garantia de uma fiscalização adequada e eficaz.

Tal qual políticas públicas que visem à redução da desigualdade social e à melhoria das condições de vida das famílias em situação de vulnerabilidade econômica, a implementação de programas de transferência de renda, o acesso universal a serviços básicos, como saúde e educação, e a criação de oportunidades de emprego e capacitação para os adultos, de modo a diminuir a dependência do trabalho infantil como fonte de renda.

No âmbito educacional, é preciso garantir o acesso universal à educação de qualidade, com investimentos na infraestrutura das escolas, formação adequada e valorização dos profissionais da educação, além de políticas de inclusão que atendam especificamente às necessidades das crianças em situação de vulnerabilidade, como também promover a conscientização da sociedade sobre os danos do trabalho infantil e a importância de proteger os direitos das crianças.

Tais medidas que sob responsabilidade do Ministério Público do Trabalho e do Estado desempenhariam avanço significativo para a erradicação dessa violação e assegurar uma vida e conseqüentemente um futuro digno para todas as crianças, uma vez que, o combate à exploração de mão de obra infantil está intrinsecamente ligado aos princípios da dignidade humana, igualdade e justiça social.

Ao assegurar que as crianças e adolescentes sejam protegidos de qualquer forma de exploração, proporciona-se a eles a oportunidade de desfrutar plenamente de seus direitos, ter uma infância adequada e preparar-se para um futuro promissor. É fundamental proteger a infância, garantir acesso à educação de qualidade e oferecer oportunidades para o desenvolvimento saudável e integral das crianças, livres da exploração.

## REFERÊNCIAS

APRENDIZAGEM SOCIAL é tema de seminário em Ribeirão Preto que discute erradicação do trabalho infantil. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/aprendizagem-social-e-tema-de-seminario-em-ribeirao-preto-que-discute-erradicacao-do-o>. Acesso em: 14 julho 2023.

CENÁRIO da infância e adolescência no Brasil. Fundação Abrinq. 2023. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/sites/default/files/2023-05/Cenario-da-infancia-2023.pdf>. Acesso em: 14 julho 2023.

CONTRIBUIÇÕES para o enfrentamento das piores formas de trabalho infantil. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Coordinfância. Brasília, 2021. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/contribuicoes-para-o-enfrentamento-das-piores-formas-de-trabalho-infantil/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/contribuicoes-para-o-enfrentamento-das-piores-formas-de-trabalho-infantil/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 14 julho 2023.

CONVENÇÃO da idade mínima para admissão no trabalho – Nº 138. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 1973. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235872/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235872/lang--pt/index.htm). Acesso em: 14 julho 2023.

CONVENÇÃO das piores formas de trabalho infantil – Nº 182. Organização Internacional do Trabalho. Brasília, 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS\\_236696/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_236696/lang--pt/index.htm). Acesso em: 14 julho 2023.

ESTATÍSTICAS. Instituto Criança Livre de Trabalho Infantil. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua) Sobre Trabalho de Crianças e Adolescentes. 2019. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/trabalho-infantil/estatisticas/>. Acesso em: 14 julho 2023.

O TRABALHO infantil no Brasil. Organização Internacional do Trabalho. Brasília. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS\\_565212/lang--pt/index.htm#:~:text=XXXIII%20%2D%20proibi%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20noturno,o%20trabalho%20aos%2016%20anos](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang--pt/index.htm#:~:text=XXXIII%20%2D%20proibi%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20noturno,o%20trabalho%20aos%2016%20anos). Acesso em: 14 julho 2023.

SCHWARTZMAN, Simon. **Trabalho infantil no Brasil**. Organização Internacional do Trabalho Brasil. Brasília, 2021. Disponível em: [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_233700.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_233700.pdf). Acesso em: 14 julho 2023.

TRABALHO INFANTIL GUIA DE PREVENÇÃO E COMBATE. Fundação Abrinq. Disponível em: <https://sistemas.fadc.org.br/documentos/2022/ebook/trabalho-Infantil-guia-de-prevencao-e-combate.pdf>. Acesso em: 14 julho 2023.

## A OBRA “CAFÉ”, DE CÂNDIDO PORTINARI E A PERSISTÊNCIA DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO SÉCULO XXI EM CAFEZAIS BRASILEIROS

*THE WORK “CAFÉ”, BY CANDIDO PORTINARI AND THE PERSISTENCE OF WORK INSPIRED BY SLAVERY IN THE 21ST CENTURY IN BRAZILIAN COFFEE PLANTATIONS*

Luani Maria da Silveira<sup>99</sup>  
Vitória Soares de Oliveira<sup>100</sup>  
Marina Calanca Servo<sup>101</sup>

### RESUMO

Na evolução social, o trabalho escravo e a exploração dos mais vulneráveis sempre estiveram presentes. Desse modo, o objetivo deste artigo é trazer o contexto histórico para uma reflexão sobre persistência do trabalho análogo à escravidão século XXI, dando preferência ao estudo do ambiente nos cafezais brasileiros. Também será abordado a análise da obra “Café”, de Cândido Portinari, a fim de traçar um paralelo entre a arte e a realidade desse meio ambiente de trabalho. Ademais, será explorado os prováveis motivos para essa problemática, bem como propostas, além dos direitos já conquistados. Por fim, a pesquisa traz como metodologia a pesquisa bibliográfica e a análise dos dados, com a finalidade de maior entendimento sobre o tema.

**Palavras-chave:** Trabalho em condições análogas à escravidão. Candido Portinari. Escravidão contemporânea. Direito Penal do Trabalho. Direito e arte.

### ABSTRACT

In social evolution, slave labor and exploitation of the most independent was present. Thus, the objective of this article is to bring the historical context to a reflection on the persistence of work inspired by slavery in the 21st century, giving preference to the study of the environment in Brazilian coffee plantations. An analysis of the work “Café”, by Cândido Portinari, will also be achieved, in order to draw a parallel between art and the reality of this work environment. In addition, the probable reasons for this problem will be explored, as well as proposals, in addition to the rights already conquered. Finally, the research brings as a methodology the bibliographical research and data analysis, with the purpose of greater understanding on the subject.

**Keywords:** work in conditions analogous to slavery. Candido Portinari. Contemporary slavery. Labor law. Law and art.

---

<sup>99</sup> Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV. Votuporanga. São Paulo. Brasil. Email: luanisilveira2010@gmail.com

<sup>100</sup> Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV. Votuporanga. São Paulo. Brasil. Email: vitoria104613@gmail.com

<sup>101</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; Email: marinacservo@gmail.com



## 1. INTRODUÇÃO

A relação entre arte e sociedade é uma interação capaz de expressar e refletir as diferentes realidades e problemáticas que permeiam uma nação. Nesse contexto, a obra “Café”, do renomado artista brasileiro Cândido Portinari, revela-se como uma poderosa ferramenta de denúncia social.

Mediante a análise da obra “Café”, de Cândido Portinari, busca-se investigar a persistência do trabalho análogo à escravidão nos cafezais brasileiros no século XXI. Para alcançar o objetivo proposto, este estudo adotará uma abordagem interdisciplinar, combinando análise da obra de arte. Por meio da interação entre a obra de arte, a pesquisa bibliográfica e a análise dos dados, busca-se proporcionar uma compreensão sobre o tema e promover reflexões críticas sobre a necessidade de ações efetivas para a erradicação desta prática desumana.

Para compreender essa temática de forma mais abrangente, é fundamental explorar a teoria do darwinismo social, desenvolvida por Herbert Spencer, e relacioná-las ao contexto histórico da escravidão.

A teoria de Charles Darwin, desenvolvida no século XIX, trouxe uma nova compreensão sobre a evolução das espécies através do mecanismo da seleção natural. No entanto, ao ser aplicada no ser humano originou-se o darwinismo social. Herbert Spencer, um dos principais defensores dessa corrente, acreditava que a sociedade também passava por um processo de evolução, onde os mais aptos sobreviviam e prosperavam, enquanto os mais fracos eram condenados ao fracasso. Essa ideia justificou e legitimou diversas formas de desigualdade e exploração, sendo usada como argumento para a manutenção da escravidão.

Desse modo, no contexto da escravidão, o darwinismo social foi utilizado para sustentar a ideia de que os escravos eram considerados inferiores e destinados ao trabalho forçado. A exploração do trabalho humano foi justificada pela suposta supremacia da raça branca, que se considerava mais evoluída e apta a governar. Essa visão de mundo corroborou a prática escravagista, perpetuando uma estrutura social pautada na desigualdade, no sofrimento humano e na negação dos direitos fundamentais.

Diante disso, no século XXI, o trabalho análogo à escravidão nas lavouras de café brasileiras revela-se como uma realidade alarmante. Mesmo com avanços legislativos e uma maior conscientização social, ainda existem inúmeras situações em que trabalhadores são submetidos a esse ambiente, sofrendo com jornadas exaustivas, salários ínfimos, falta de acesso a direitos trabalhistas básicos e violações aos seus direitos fundamentais. A



persistência desse fenômeno nos leva a refletir sobre as raízes históricas que o sustentam e sobre a necessidade de ações efetivas para combatê-lo.

## **2. A OBRA “CAFÉ” DE CÂNDIDO PORTINARI**

De acordo com o Projeto Portinari (2018, n.p.), Cândido Portinari foi um artista nascido no Brasil, no ano de 1903, em uma fazenda de café, no povoado de Brodowski, uma cidade da região nordeste de São Paulo. Cresceu em um ambiente de pobreza, sendo filho de pais colonos, desenvolvendo dotes artísticos em tenra idade, retratando o cotidiano em que estava inserido, tornando-se não somente uma figura de importância na arte brasileira, como também um evidente ativista social, ao pincelar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores rurais nas lavouras brasileiras.

Trouxe para o Brasil o movimento chamado Modernismo Brasileiro, movimento que retratou a sociedade em seu viés mais puro, fugindo da arte rasa e massiva para se aprofundar na realidade cultural, deixando de afastar a verdadeira face presente nas mazelas sociais e suas estéticas.

Portinari em suas obras demonstrava sede em retratar a temática Social, principalmente o Trabalhador Rural do qual assistiu desde jovem, detalhando em minuciosos trabalhos de cores, formas, texturas e composições, todo sofrimento e luta enfrentada pela classe pobre e rural brasileira no séc. XX, sendo uma dessas grandes obras “Café”, a qual será detalhadamente elucidada.

“Café” é uma obra pertencente à coleção do Museu Nacional de Belas Artes, que obteve grande aclamação pela crítica, além de receber 2ª Menção Honrosa do Carnegie Institute (Pittsburgh, PA), em 1935, o primeiro prêmio estrangeiro concedido ao artista. A obra possui grandes dimensões (130x195cm), carregando em sua estrutura temas sociais de ampla importância, não somente a época, mas também a atualidade. Retrata a figura do homem trabalhador na cultura do cafezal brasileiro, sendo sua composição lisa, possuindo tons terras, verdes, ocres, cinzas, branco, preto, amarelos e rosas (Projeto Portinari, 2018, n. p.).

Figura 1 - Café.



PORTINARI, Cândido. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 1935.

Pintura, óleo sobre tela, 130 x 195 cm. Museu Nacional de Belas Artes.

Analisando ainda mais a obra, nota-se que as figuras representadas por Portinari são homens e mulheres trabalhando em um cafezal, sendo possível visualizar em alguns a aparência: olhos miúdos, lábios grossos e narizes chatos. Estão concentrados em seus trabalhos, alguns colhem, outros ensacam e outros carregam o café, todos relativamente curvados, vestindo roupas brancas que se destacam na pintura.

### 2.1 Representação da vida nos cafezais na pintura de Portinari

É de extrema importância salientar que, não somente na obra em questão, mas em várias obras do artista<sup>102</sup>, os trabalhadores são homens negros e mulatos, robustos, ornados em vestes brancas, com pés e mãos volumosos e rígidos, descalços, conectados com a terra do labor, trazendo ao contexto ainda mais informações de vultoso valor, uma vez que demonstram a condições do trabalho braçal e desgastante.

Portinari ao retratar a vida dos trabalhadores buscava não somente transmitir a realidade, mas trazia elementos sutis à composição, entregando ao apreciador a

<sup>102</sup> A título de exemplo, chama atenção as semelhanças presentes nas obras: Cana (1938), Borracha (1938), Lavrador de Café (1934), Mestiço (1934).

sensibilidade de navegar pelas perspectivas presentes em seu trabalho, não sendo diferente com “Café”.

É notável que o primeiro elemento dos planos da pintura a atingir os olhos são os trabalhadores, presentes em todas as camadas da obra, transmitindo todo o desgaste do labor rural. Percebe-se por seguinte que seus pés e mãos descalços possuem tamanho desproporcional, uma vez que Portinari tratava de fazê-los grandes a fim de demonstrar o uso contínuo dos membros, evidenciando que o regime de trabalho em que estavam inseridos era constante e exigia força física.

Nota-se que há uma evidente divisão do trabalho realizado na lavoura, estando as mulheres representadas no fundo da obra, de frente a plantação de cafezal, colhendo o fruto, enquanto os homens realizam o trabalho de ensacar e carregar os sacos com os grãos. Ambos sexos possuem o corpo curvado e robusto, além dos pés descalços e desproporcionais, se diferenciando unicamente pelas vestes:

O olhar rural de Portinari visualizava a força do trabalho braçal e manual dos escravos e camponeses que trabalhavam nas fazendas de café. Homens e mulheres foram representados. Observa-se que nos dois primeiros planos da pintura, os homens, devido à força e estrutura física, eram os principais carregadores das sacas de café colhidas, em sua maioria, pelas mulheres; somente as mulheres com boa resistência física carregavam as sacas. (BARTH, 2009, p. 157-158).

Ademais, no canto esquerdo há a figura de um homem, o único calçando botas, com proporção corporal diferente dos demais, uma figura que se apresenta esticada, com mãos pequenas e com um dos braços em linha horizontal, apontando para os lavradores à frente. Este representa o capataz, que administra o trabalho braçal realizado pelos trabalhadores, cargo de herança do regime escravocrata, do qual impõe dominância e possui maior hierarquia em comparação aos outros.

Esses detalhes presentes na obra de Portinari revelam a realidade cruel enfrentada pelos trabalhadores nas lavouras de café, reforçando a persistência do trabalho análogo à escravidão mesmo após a abolição formal do regime escravocrata em 1888.

Através de sua arte, Portinari denuncia as condições de exploração e desigualdades vivenciadas por esses colonos, convidando-nos a refletir sobre as injustiças sociais e as desigualdades presentes na sociedade da época e, em certa medida, também nos dias atuais.

## 2.2 Simbolismo da obra em relação ao trabalho escravo

Verifica-se que a obra em respaldo foi apresentada 45 anos após a sanção da Lei Áurea, que aboliu – teoricamente – o regime econômico de escravidão no Brasil.

A libertação dos escravos, apesar de ser um divisor de fases do regime econômico e da estrutura social da sociedade brasileira, não se deu de maneira idealizada, muito pelo contrário. Há de se relatar que a falsa liberdade entregue aos ex-escravos não passou de uma cortina suja da qual não entregou mínima dignidade àqueles que eram vistos como sujeira social. Sem escolaridade ou conhecimento de mundo elitizado, sem vislumbre do que seria viver longe do que lhes fora imposto na maior parte da vida, encontravam-se à mercê de suas objetificações, sem ter para onde ir, sem objetivos e muito menos meios para se inserir na sociedade.

Diante das condições que se encontravam, muitos permaneceram nas terras onde antes eram subjugados, não possuindo outras vias para garantir a própria subsistência. A permanência dos trabalhadores pobres, em sua maioria negros e mulatos, sem (ou com baixa) escolaridade, no meio rural perpetrou durante anos, promovendo uma clara e drástica divisão social do trabalhador rural e do trabalhador urbano.

O movimento expresso na obra por meio das imagens dos trabalhadores remete à ideia de um direcionamento ao trabalho (carregamento de sacas, colheita), fato consolidado com os registros da história dos negros e mestiços na sociedade paulista. Não restava a eles nenhuma alternativa de pertencimento social, senão o trabalho pesado na lavoura cafeeira. Desta forma, a herança social desta população resumia-se no trabalho explorado. Os aspectos culturais de *Café* transitam na especificidade da concepção simbólica da cultura, pois o uso de símbolos é um traço distintivo da vida humana e de Portinari que criou essa pintura. (BERNARDO, 2012, p. 73)

Portinari demonstra na obra “*Café*” que de fato não há de se falar em idealização alguma, colocando em evidência o trabalho diário realizado nas lavouras pelo grupo social e étnico marginalizado pela sociedade brasileira.

Logo, não há como encarar a obra em tela e deixar de verificar elementos que trazem a pauta a escravidão, que, apesar de ter sido abolida, ainda atinge a população negra e pobre mediante seus efeitos perpetuados na cultura brasileira.

## 3. A VIDA IMITA A ARTE?

No contexto de análise da obra “*Café*”, de Cândido Portinari, é interessante refletir sobre a relação entre a representação artística das lavouras de café e os trabalhadores da

época com as condições de trabalho nas lavouras de café brasileiras contemporâneas. A obra retrata um período histórico em que os trabalhadores enfrentavam diversos desafios no âmbito de seu serviço, refletindo as dificuldades e a persistência necessária para enfrentar um trabalho árduo e muitas vezes análogo à escravidão. Neste tópico, exploraremos essa relação, analisando as condições de trabalho nas lavouras de café com o decorrer do século.

### 3.1 Ciclo do café: contexto histórico

Como mencionado na introdução, o darwinismo social foi usado para justificar a escravidão, através da supremacia de raças, acarretando na desigualdade e exploração mão de obra.

Ao analisarmos esse contexto histórico, verificamos que, desde o século XIX, com as demandas de matérias primas para a industrialização e a disputa pelo mercado consumidor. Esse fenômeno expandiu o conhecimento tecnológico, resultando na segunda revolução industrial. (MANTUANO, Thiago, 2017, n.p.)

Em decorrência disso, com o crescimento da demanda, houve a necessidade do proveito abusivo de lugares mais vulneráveis na relação econômica, que acabaram por ser explorados e escravizados pelas potências mundiais.

Desse modo, ocorreu a partilha do Continente Africano durante a Conferência de Berlim, realizada entre 1884 e 1885, na qual 14 potências europeias se reuniram para discutir a ocupação e divisão das terras africanas. Nesse evento, as principais potências envolvidas foram Reino Unido, França, Alemanha, Bélgica, Portugal, Espanha, Itália, Áustria-Hungria, Suécia-Noruega, Países Baixos, Dinamarca, Rússia, Estados Unidos e Turquia. (PORTAL DIPLOMÁTICO, República Portuguesa, n.p.)

A justificativa apresentada para essa ação era difundir suas influências e garantir seus interesses no continente africano. Alegavam, inclusive, trazer progresso, desenvolvimento e ordem para a região. No entanto, o verdadeiro interesse subjacente era a busca pela exploração econômica e o uso da mão de obra escrava para atender às necessidades das potências colonizadoras:

[...] regular num espírito de boa compreensão mútua as condições mais favoráveis ao desenvolvimento do comércio e da civilização em certas regiões da África, e assegurar a todos os povos as vantagens da livre navegação sobre os dois principais rios africanos que se lançam no Oceano Atlântico; [...] prevenir os maus entendidos e as constatações que poderiam originar, no futuro as novas tomadas de posse nas costas da África (além de estarem) preocupados ao mesmo tempo com os meios de crescimento de bem estar moral e material das populações aborígenes [...]. (BRUNSCHWIG, 2015, p. 78-79)

Com o passar do tempo, segundo a pesquisa realizada pelo comitê científico internacional da UNESCO (2010), os colonizadores não apenas impuseram suas próprias culturas sobre as populações nativas, mas também promoveram as plantations<sup>103</sup>, com destaque para a produção de café, chá, cana-de-açúcar e cacau. Essas plantações foram direcionadas para abastecer as indústrias dos países industrializados, garantindo assim um suprimento constante.

Em decorrência disso, durante um longo período, o tráfico de pessoas negras foi amplamente praticado, no qual os africanos eram capturados e vendidos como escravos para o continente europeu. No entanto, a partir do século XVIII, surgiu uma nova classe trabalhadora na Europa, conhecida como proletário. A Inglaterra, visando expandir seu mercado consumidor, passou a combater o tráfico de escravos e a adotar essa nova classe de trabalhadores libertos. (MELO, Guilherme Orlando Anchieta. LORENTZ, Lutiana Nacur, 2011, n.p.)

Durante muito tempo, no Brasil, a mão de obra era adquirida pelos cafeicultores por meio do tráfico de escravos, sendo um dos poucos países das Américas a adotar essa prática. No entanto, devido à pressão da classe média, militares e fazendeiros do Oeste Paulista, a escravidão foi abolida após intensas batalhas. Em 13 de maio de 1888, a Princesa Isabel declarou oficialmente o fim desse sistema no país.

Apesar da abolição da escravatura, a luta não terminou. Em 15 de novembro de 1889, a República foi proclamada no Brasil, durante a chamada “República Velha” (1889-1930). Durante esse período, a produção de café continuou sendo um importante investimento econômico, o que demandava uma maior quantidade de mão de obra rural. (FRANCO, Gustavo. LAGO, Luiz Aranha, 2011, p. 3-4)

Sendo assim, como já mencionado nos tópicos anteriores, muitos ex-escravos passaram a trabalhar nas fazendas de café. No entanto, as condições de trabalho continuavam precárias, semelhantes ao passado escravista. Os salários eram baixos, o ambiente de trabalho era insalubre, e muitos trabalhadores ainda estavam vinculados aos fazendeiros, presos em dívidas que dificultavam sua independência.

### **3.2 Reflexão sobre a relação entre a representação artística e a realidade**

---

<sup>103</sup> Plantation consistia principalmente na produção de produtos tropicais em latifúndios monocultores para mercado externo, utilizando força de mão de obra escrava.



A obra “Café”, de Cândido Portinari, pintada em 1935, é um retrato vívido e expressivo de uma plantação de café, com uma abundância de trabalhadores rurais. Nesse contexto histórico, a economia brasileira girava em torno do mercado cafeeiro. De conformidade com Alexandre Fontana Beltrão, Ex Diretor-executivo na Organização Internacional do café (2013) “o café começou a expandir-se no estado de São Paulo nas duas últimas décadas do século XIX, tornando-se o Brasil o principal abastecedor mundial do produto e chegando a uma participação de mais de 70% do total em 1915”.

No entanto, para compreender a realidade representada pela obra e sua conexão com o período pós-abolição da escravidão, é essencial examinar as mudanças nas condições de trabalho e mão de obra após 1888.

Como discutido no tópico anterior, a abolição da escravidão, em teoria, marcou um passo importante em direção à liberdade e igualdade no país. Entretanto, a abolição não foi acompanhada por políticas efetivas de inclusão social e econômica para os antigos escravos, resultando em desigualdades persistentes e problemas econômicos em regiões dependentes da cultura cafeeira.

Com o fim da escravidão, os fazendeiros enfrentaram a necessidade urgente de encontrar novas formas de mão de obra para manter a produção nas plantações de café. Nesse contexto, os trabalhadores proletários ganharam destaque, constituídos, em parte, por imigrantes europeus que buscavam escapar da miséria, doenças e desigualdades sociais no final do século XIX. Além disso, muitos nativos também se juntaram a esse contingente em busca de meios de sustento. (FEDERAL, Senado, 2018, n.p.)

No entanto, apesar da mudança na forma de mão de obra, as condições de trabalho nas plantações de café não eram necessariamente melhores do que as enfrentadas pelos escravos no passado. Os trabalhadores enfrentavam jornadas longas e exaustivas, baixos salários e poucas proteções trabalhistas. A falta de regulamentação adequada permitia a exploração dos trabalhadores e a persistência de condições análogas à escravidão em algumas regiões. (LEITE, Carlos Roberto da Costa, 2016, n.p.)

Através da análise dessa obra em conjunto com o contexto histórico da época, somos levados a uma reflexão sobre a relação intrínseca entre a arte e a realidade. A pintura nos convida a indagar se a economia cafeeira trouxe de fato progresso e prosperidade para todos os envolvidos, ou se acabou perpetuando um ciclo de exploração e desigualdade. Além disso, a obra nos recorda da relevância de considerar os aspectos sociais e humanos ao examinarmos os acontecimentos históricos, ressaltando a persistência de condições adversas de trabalho mesmo após a abolição da escravidão.



Em suma, a obra de Cândido Portinari em questão serve como um poderoso lembrete das complexidades da realidade social e econômica do Brasil ao decorrer dos séculos. Ela nos incita a refletir sobre as conexões entre a representação artística e a vida real, levantando questões pertinentes sobre as condições de trabalho e a persistência de desigualdades sociais.

### **3.3 Casos que retratam a realidade contemporânea do trabalho nas lavouras de café**

Em diversas partes do mundo, incluindo o Brasil, casos de exploração e privação de liberdade continuam a ocorrer, desafiando nossa compreensão de progresso e justiça. Essas histórias contemporâneas de trabalho nos lembram da urgência em combater essa violação dos direitos humanos. Em vista disso, ao decorrer desse tópico, abordaremos os casos concretos na atual realidade.

A princípio, a notícia publicada no G1 em maio de 2023, relata sobre o resgate de dez trabalhadores dos estados de Sergipe e Alagoas que estavam em condições análogas à escravidão em uma fazenda de café em Vila Pavão, no Espírito Santo. A operação de resgate foi realizada pelos auditores-fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o apoio de diversas instituições.

De acordo com o relato dos trabalhadores aos fiscais, eles foram aliciados nos estados de origem com promessas de salário vantajoso, alojamento adequado, alimentação farta e passagens de ida e volta custeadas pelo empregador. No entanto, ao chegarem à propriedade, a realidade era completamente diferente, podendo se adequar ao Art. 149 e 149-A do código penal. As condições de trabalho eram degradantes, pois os trabalhadores não tinham acesso às camas, armários, mesa e cadeiras adequadas.

Da mesma forma, a matéria divulgada em outubro de 2022 no Repórter Brasil, uma operação resultou no resgate de 27 vítimas em duas fazendas, chamadas de Fazendas Olhos D'Água e Klem. Em uma das áreas, os trabalhadores relataram ter sido dispensados no dia em que ocorreria a visita da certificadora.

As fazendas em questão produzem café que é exportado para diversos países, principalmente na Europa e América do Norte. No entanto, durante a fiscalização, foi constatada uma supressão generalizada de direitos trabalhistas. Os trabalhadores eram aliciados por intermediários locais e não tinham suas carteiras de trabalho assinadas, além de não receberem salários de forma regular.

Nesse ambiente, as condições de trabalho eram precárias. Os trabalhadores faziam refeições no chão, embaixo dos pés de café, sem reposição de água potável e realizavam suas necessidades fisiológicas no mato. Além disso, precisavam comprar seus próprios equipamentos de proteção individual, pois não eram fornecidos pelos empregadores.

Em outro caso, no interior de Minas Gerais, uma operação conjunta entre auditores-fiscais do trabalho e agentes da Polícia Rodoviária Federal resultou no resgate de 59 trabalhadores em condições análogas à escravidão no final de agosto de 2019. Como publicado pela revista Exame, a ação de fiscalização foi realizada nos municípios de Campos Altos e Santa Rosa da Serra, em cafezais onde os trabalhadores estavam envolvidos na retirada manual do café remanescente após a colheita feita por máquinas.

Durante a fiscalização, constatou-se que os trabalhadores resgatados não possuíam a Carteira de Trabalho, bem como condições adequadas para as refeições, excreções e nem mesmo a água era tratada. Também foram encontrados crianças e adolescentes entre 13 e 17 anos exercendo atividade proibida para a faixa etária. Além disso, eles não recebiam remuneração condizente com o salário-mínimo estabelecido por lei.

Porquanto, é visível que o trabalho análogo à escravidão ocorre em diversos lugares do país, como evidenciado pelas notícias mencionadas. Trabalhadores são frequentemente aliciados com propostas de condições melhores de vida, através de um trabalho bem remunerado e equipado. No entanto, ao chegar às fazendas, são submetidos a condições degradantes, como falta de alojamento adequado, ausência de equipamentos de proteção individual, pagamento abaixo do mínimo legal e a obrigatoriedade de pagar por sua própria alimentação e transporte.

#### **4. INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO**

A redução à condição análoga à escravidão é um fenômeno preocupante que persiste nos cafezais brasileiros mesmo no século XXI. Embora haja previsão no Código Penal Brasileiro para punir essa prática, bem como tratados internacionais e legislação nacional que buscam coibir o trabalho análogo à escravidão, a ausência de tutela estatal eficiente continua a ser um desafio significativo.

No âmbito legal, a previsão no Código Penal Brasileiro é fundamental para a criminalização do trabalho análogo à escravidão. O artigo 149 estabelece que submeter alguém a condições de trabalho degradantes, com restrição da liberdade e sem receber salário justo, configura crime.

Em continuidade, no código penal, em seu artigo 203, garante ao trabalhador que incidirá uma pena se o empregador frustrar, mediante fraude ou violência, especificando, em seus parágrafos e inciso seguintes situações que poderiam acarretar ou até mesmo aumentar de um sexto a um terço a pena.

Além das leis do nosso país, de conformidade com o estudo publicado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, o Brasil também é parte de acordos internacionais importantes que têm como objetivo combater e acabar com a escravidão moderna. Esses acordos incluem a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção nº 105 da OIT. Além disso, o Brasil aderiu ao Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em questões relacionadas a direitos econômicos, sociais e culturais, conhecido como Protocolo de San Salvador. (SCAFF, Luma Cavaleiro de Macedo, 2010)

Internamente, foram adotadas medidas que fortalecem as leis para reprimir o trabalho similar à escravidão. A Emenda Constitucional nº 81/2014 e a Lei nº 13.344/2016, chamada de Lei de Combate ao Trabalho Escravo.

Elas foram criadas para proteger os direitos humanos e combater efetivamente essa forma de exploração, buscando garantir condições de trabalho adequadas e respeito à liberdade individual. Essas ações mostram o compromisso do Brasil em cumprir suas obrigações internacionais e fortalecer as leis do país para combater a escravidão moderna. O objetivo é garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e o respeito à dignidade humana.

Apesar das leis e dos tratados existentes, a tutela estatal ainda enfrenta desafios consideráveis. A fiscalização efetiva das condições de trabalho nos cafezais brasileiros é um desafio complexo devido à extensão geográfica das áreas de produção e à ação de grupos criminosos organizados que exploram trabalhadores. A impunidade também é uma preocupação, com baixa taxa de condenação dos responsáveis por reduzir trabalhadores à condição análoga à escravidão.

#### **4.1 A (in)eficiência da tutela penal-estatal diante do trabalho análogo à escravidão**

A tutela penal estatal, embora essencial, mostra-se ineficiente na erradicação do trabalho análogo à escravidão nos cafezais brasileiros. A falta de agilidade nas investigações, a aplicação das penas e a baixa taxa de condenações contribuem para a impunidade e para a perpetuação dessa prática. Ademais, a ausência de políticas públicas efetivas de prevenção

e de inclusão social cria um ciclo de vulnerabilidade que favorece a ocorrência do trabalho análogo à escravidão.

A banalização do tema realizada por uma figura pública e de forte influência na sociedade também favorece a persistência. A exemplo, segundo a notícia publicada pelo UOL em maio de 2022, o Vice-Líder do governo de Jair Bolsonaro, deputado Evair de Melo (PP-ES) chamou de “praga” a fiscalização das condições de trabalho em lavouras de café:

Hoje, temos uma praga que são esses maus fiscais do Ministério do Trabalho que estão incentivando o desemprego e o homem largar a agricultura. São poucos, mas existem, os maus fiscais. Estão a serviço do desemprego, defendem o caos. Tratam os produtores e trabalhadores como bandidos. Isso está afastando as pessoas da área rural.

Segundo o deputado, os trabalhadores tiram de R\$4 mil a R\$8 mil por mês na colheita do café no seu estado vindos de Pernambuco, Maranhão, Alagoas, Sergipe Bahia e Minas Gerais. “Está insuportável a presença desses poucos fiscais na colheita do café no Espírito Santo e em outras regiões do Brasil”.

Segundo dados do Ministério da Economia, em 2021, a verba para o combate ao trabalho escravo no Brasil teve uma redução expressiva no ano de 2020. Foi gasto R\$1,3 milhões – uma diminuição na ordem de 41%. Trata-se do menor valor dos últimos 10 anos – isso mesmo sem descontar a inflação do período para os anos anteriores

Para o presidente do Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho, Bob Machado, é inegável o impacto com a redução de verba:

Com a pandemia, há um aumento das desigualdades sociais. Ou seja, havia a necessidade de o Estado brasileiro intensificar as ações de combate ao trabalho escravo. Porque, nesse cenário, há mais cidadãos em condições de vulnerabilidade e são esses que são explorados no trabalho análogo ao escravo no país. Em vez de reduzir, era preciso aumentar essa verba.

A fragilidade e a ineficiência dessa fiscalização é um fator fundamental para a manutenção do trabalho análogo à escravidão nas cafeiculturas brasileiras. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a falta de inspeções regulares e a escassez de recursos destinados à erradicação do trabalho escravo contribuem para a perpetuação desse problema.

Portanto, o desmerecimento da fiscalização das condições de trabalho, aliado à redução de recursos governamentais, contribui para a persistência do trabalho análogo à escravidão nos cafezais brasileiros. É fundamental que haja uma conscientização sobre a gravidade desse problema e que sejam adotadas medidas efetivas para combater a

exploração de trabalhadores, garantindo seus direitos trabalhistas, bem como a dignidade humana.

#### **4.2 Para que o retrato seja só do passado**

A persistência do trabalho análogo a escravidão na atualidade, 135 anos percorridos da abolição da escravatura, é de fato um agravante dentro da sociedade brasileira. Diante do que foi apresentado, percebe-se que o problema permanece enraizado em um Estado que, desde sua colonização, utilizava-se da escravidão de povos negros e indígenas e que manteve esse regime econômico por quase 400 anos.

É inegável a presença do elo entre a falta do acesso à educação com a aceitação do mundo da pobreza e das condições insalubres de emprego. A busca por um mundo novo conjuntamente com o mundo da sobrevivência, afasta a existência digna da visão de populações pobres, em sua maioria negros e mulatos, herança deixada pela escravidão. Não somente, conforme relatado por Léo Rodrigues, repórter da Agência Brasil – Rio de Janeiro (2023, n.p.) o IBGE apurou que 5,6% da população com 15 anos ou mais, correspondente a 9,6 milhões de brasileiros, são analfabetos. E não somente, veja:

Assimetrias significativas também chamam a atenção no recorte por cor ou raça. Entre a população branca, a taxa na faixa etária de 15 anos ou mais é de 3,3% e salta para 9,5% considerando 60 anos ou mais. Já entre pretos e pardos, 8,2% das pessoas com 15 anos ou mais não sabem ler e escrever, índice que sobe para 27,2% entre idosos. (RODRIGUES, 2023, n.p.)

A submissão a jornadas de trabalho desgastantes, com condições indignas para o labor, demonstra que a ausência de medidas educacionais preventivas e a falta de assistência necessária impedem o afastamento de um retrato humilhante perpetuado como parte da cultura brasileira. Faz-se fundamental entregar o acesso à educação em todas as regiões do Estado, visando garantir melhores oportunidades de trabalho, bem como demonstrar, por meio desta, a importância da história do Brasil, como meio impeditivo da negligência dos retrocessos advindos da banalização de trabalhos análogos a escravidão nas lavouras brasileiras.

Ademais, concerne como dever estatal garantir a devida fiscalização do cenário em que os trabalhadores rurais estão submetidos, considerando o avolumamento das denúncias de trabalhadores em condições de trabalho insalubres nas lavouras cafeeiras, que, diante da alta demanda, não conseguem ser totalmente atendidas pelos sindicatos rurais.

Salienta-se que a existência dos sindicatos, instituição de direito privado, não afasta o dever do Estado de intervir. O dever de fiscalizar se expande em diversos meios que possam garantir a lucidez daqueles que, durante boa parte da vida, não tiveram acesso a uma jornada de trabalho digna, se fazendo por meio de projetos governamentais, pactos internacionais, divulgação de informações em meios midiáticos e a intervenção da polícia civil e ambiental nas lavouras de café.

A exemplificar, de acordo com a OIT (2023, n.p.) em junho de 2023 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) integrou, conjuntamente com demais organizações<sup>104</sup>, um pacto para eliminar o trabalho análogo a escravidão nas cafeiculturas de Minas Gerais, após, desde 2022, vir apoiando o governo estadual a erradicar o trabalho escravo e infantil nos cafezais. O pacto coloca a OIT em um patamar de fiscalização, onde atuará diretamente na prevenção, acompanhando todas as medidas presentes no instrumento pactuado, desde o desenvolvimento de políticas públicas a ações de divulgação do protocolo.

Desta feita, percebe-se que é fundamental fortalecer a tutela estatal e a eficácia das medidas de combate ao trabalho análogo à escravidão nos cafezais brasileiros. É necessário aprimorar os mecanismos de fiscalização e investigação, ampliar a conscientização e capacitação dos operadores do direito, fortalecer as redes de proteção e assistência às vítimas e aumentar a punibilidade e as consequências penais para os exploradores.

## CONCLUSÃO

A obra “Café”, de Cândido Portinari, é um exemplo notável do compromisso do artista em retratar temas sociais, especialmente a vida dos trabalhadores rurais. Portinari, ao longo de sua carreira, buscava transmitir através de suas pinturas as condições muitas vezes desumanas enfrentadas por eles. O pintor nos transporta para o universo dos cafezais brasileiros, onde a persistência do trabalho análogo à escravidão ainda é uma realidade no século XXI.

Para entender a relação entre a obra “Café” e a persistência do trabalho análogo à escravidão, foi necessário abordar o contexto histórico da escravidão e exploração no continente africano e a imigração de europeus no século XX. Durante séculos, a escravidão foi uma prática cruel e desumana que marcou profundamente a história da humanidade, incluindo o Brasil. Milhões de africanos foram capturados, transportados à força e

---

<sup>104</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais, Agricultores e Agricultoras Familiares (Contag), Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados Rurais (Contar), Federação dos Trabalhadores na Agricultura do estado de Minas Gerais (FETAEMG), Conselho Nacional do Café (CNCafé), Ministério Público do Trabalho (MPT).

submetidos a condições desumanas de trabalho nas plantações de café e outras atividades agrícolas.

Com o fim da escravidão no Brasil, formalizado em 1888, a mão de obra escrava foi substituída por outras formas de exploração, mas continuaram a serem análogas ao período anterior. Esse tipo de trabalho envolve a manutenção de condições precárias, violação de direitos trabalhistas básicos e a privação da liberdade dos trabalhadores. Os cafezais brasileiros, em particular, tornaram-se um cenário onde essa forma de exploração persiste até os dias de hoje.

Essa condição, apesar dos avanços legais e tratados internacionais para prevenção dos trabalhadores, ainda se encontra na sociedade contemporânea, como mostrado através das notícias de casos concretos extremamente recentes. O que parecia ter ficado no passado, está mais presente do que possamos imaginar. A obra “Café” de Cândido Portinari nos serve como um lembrete poderoso disso. As pinturas nos confrontam com a realidade dos trabalhadores rurais, suas lutas e sofrimentos, e nos convidam a refletir em prol da justiça social.

Diante dessa realidade, é crucial que esse tema não seja banalizado. Pelo contrário, a persistência do trabalho análogo à escravidão nas lavouras de café no Brasil revela a falta de medidas educacionais preventivas e de assistência adequada, perpetuando uma cultura desumana. É essencial garantir acesso à educação em todo o país, proporcionando melhores oportunidades de trabalho e ressaltando a importância da história do Brasil para evitar a negligência dos retrocessos relacionados ao trabalho escravo.

Além disso, o Estado deve assegurar a fiscalização adequada das condições de trabalho dos trabalhadores rurais, especialmente diante do aumento de denúncias de condições insalubres nas lavouras. Deve-se restabelecer as verbas suficientes para que a fiscalização mantenha a rigorosidade, bem como fortalecer as redes de proteção às vítimas e aumentar as punições para os exploradores, evitando os cenários insalubres mencionados. Essa intervenção é fundamental, através de projetos governamentais, pactos internacionais, divulgação de informações e a atuação das autoridades policiais.

Somente com ações efetivas será possível combater o problema e garantir condições dignas de trabalho para todos os envolvidos na produção de café.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **IBGE revela desigualdade no acesso à educação e queda no analfabetismo.** Disponível em:



<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2023-06/ibge-revela-desigualdade-no-acesso-educacao-e-queda-no-analfabetismo#:~:text=%C3%89%20o%20que%20mostra%20a,9%2C6%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas>. Acesso em: 07 jul. 2023.

BARTH, Glauce Maris Pereira. A leitura do café: suas possíveis relações matemáticas e a perspectiva de gênero. **Educ. Rev.** [online]. 2009, n.35, pp.153-164. ISSN 0104-4060.

BELTRÃO, Alexandre Fontana. **Café**. 2013. FGV. cpdoc. p. 7.

BERNARDO, Hebe Camargo. **Os trabalhadores do Café: análise de uma obra de Portinari**. 2012. 132 f. Dissertação (mestrado) Universidade Estadual Paulista, Instituto de Artes, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/86904>. Acesso em: 04 jul 2023

BRASIL ESCOLA. **Plantation, um sistema de exploração colonial**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/plantation.htm>. Acesso em: 12 jul. 2023

BRUNSCHWIG, Henri. **A partilha da África negra**. São Paulo: perspectiva , 2015.

CAFÉ. In: Enciclopédia **Itaú Cultural de Arte e Cultura Brasileira**. São Paulo: Itaú Cultural, 2023. Disponível em: <http://enciclopedia.itaucultural.org.br/obra1951/cafe>. Acesso em: 05 de jul. de 2023.

CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros. **Trabalho Análogo à Escravidão: o que é, como reconhecer e como denunciar**. Disponível em: <https://csb.org.br/destaques/trabalho-analogo-escravidao-o-que-e-como-reconhecer-e-como-denunciar>. Acesso em: 30 jun 2023

FRANCO, Gustavo. LAGO, Luiz Aranha. **A economia da República Velha, 1889-1930**. 2011. p. 3-4

G1 ECONOMIA. **Em ano de pandemia, verba para combate ao trabalho escravo encolhe mais de 40% e é a menor dos últimos 10 anos**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/21/em-ano-de-pandemia-verba-para-combate-ao-trabalho-escravo-encolhe-mais-de-40percent-e-e-a-menor-dos-ultimos-10-anos.ghtml>. Acesso em: 07 jul. 2023.

G1 ESPÍRITO SANTO. **Trabalhadores de AL e SE, que pagavam até por comida, são resgatados de condições análogas à escravidão em fazenda de café no ES**. Disponível em: <https://g1.globo.com/es/espírito-santo/noticia/2023/05/09/trabalhadores-de-al-e-se-que-pagavam-ate-por-comida-sao-resgatados-de-condicoes-analogas-a-escravidao-em-fazenda-de-cafe-no-es.ghtml>. Acesso em: 07 jul. 2023.

LEITE, Carlos Roberto da Costa. **Escravidão no Brasil: do ciclo do café à abolição**. Geledés. 2016. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/escravidao-no-brasil-do-ciclo-do-cafe-abolicao/#:~:text=A%20rotina%20dos%20escravizados%2C%20nos,vara%20ou%20mo%C3%ADdos%20em%20pil%C3%B5es>. Acesso em: 3 de jul. de 2023.

MANTUANO, Thiago. **A Revolução dos Vapores na Navegação Marítima**. Associação Brasileira de pesquisadores em história econômica. 2017. Disponível em: <https://www.abphe.org.br/uploads/ABPHE%202017/3%20A%20Revolu%C3%A7%C3%A>

[30%20odos%20Vapores%20na%20Navega%C3%A7%C3%A3o%20Mar%C3%ADtima.pdf](#).

Acesso em: 07 jul. 2023.

MELO, Guilherme Orlando Anchieta. LORENTZ, Lutiana Nacur. Uma abordagem interdisciplinar do trabalho análogo ao de escravo nas clivagens: trabalho forçado, degradante e desumano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 263-288. 2011.

NOTÍCIAS UOL. **Deputado chama de praga fiscalização no café, campeão de escravidão.** 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2022/05/21/deputado-chama-de-praga-fiscalizacao-no-cafe-campeao-de-escravidao-em-2021.htm>. Acesso em: 12 jul. 2023.

OIT. **Trabalho Decente:** OIT integra pacto para eliminar o trabalho análogo ao escravo da cafeicultura de Minas Gerais. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_884450/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_884450/lang--pt/index.htm). Acesso em: 11 jul. 2023.

PORTAL DIPLOMÁTICO: República Portuguesa. Conferência de Berlim. Disponível em: [https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/relacoesbilaterais/paises-geral/conferencia-de-berlim#:~:text=A%20Confer%C3%Aancia%20de%20Berlim%20consagrou,%E2%80%9D%20\(defendidos%20por%20Portugal\)](https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/relacoesbilaterais/paises-geral/conferencia-de-berlim#:~:text=A%20Confer%C3%Aancia%20de%20Berlim%20consagrou,%E2%80%9D%20(defendidos%20por%20Portugal)). Acesso em: 12 jul. 2023

PORTINARI, Cândido. **Café.** 1935. Óleo sobre tela. 130 x 195 cm.

PROJETO PORTINARI. Acervo, 2018. Disponível em: <http://www.portinari.org.br/>. Acesso em: 04 jul. 2023.

REPÓRTER BRASIL. **Fazendas de café gourmet e certificado em MG são flagradas com trabalho escravo.** Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/10/fazendas-de-cafe-gourmet-e-certificado-em-mg-sao-flagradas-com-trabalho-escravo>. Acesso em: 07 jul. 2023.

SCAFF, Luma Cavaleiro de Macedo. **Sistema de proteção dos Direitos Humanos e Trabalho forçado:** O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. São Paulo. USP, 2010.

SENADO FEDERAL. **Programa “Histórias do Brasil”:** Os imigrantes e o ciclo do café. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/historias-do-brasil/2018/10/os-imigrantes-e-o-ciclo-do-cafe-historias-do-brasil>. Acesso em: 07 jul. 2023.

UNESCO, comitê científico internacional. **História geral da África:** África sob dominação colonial, 1880-1935. VII. 2010.

# DESAFIOS DO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NA ZONA RURAL DO BRASIL

*CHALLENGES OF COMBATING WORK ANALOGOUS TO SLAVERY IN BRAZIL'S RURAL AREA*

Lucas Caixeta Fonseca<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo traça um percurso histórico da escravidão no Brasil, a fim de analisar seus reflexos no trabalho análogo à escravidão existente no país, no século XXI. Mediante à metodologia de análise de artigos científicos, de dados estatísticos, de legislação e de jurisprudência, este estudo delimita seu exame às dificuldades de combate à escravidão moderna na zona rural brasileira. Essa delimitação se deve ao objetivo de compreender as consequências do labor rural forçado às suas vítimas e de que maneira elas se apresentam agravadas pelo ruralismo, em comparação à escravidão contemporânea na zona urbana. A pesquisa principal se dará para entender o porquê dos mecanismos de intervenção extrajudiciais e judiciais serem insuficientes para diminuir o número de trabalhadores submetidos à condição análoga à escravidão, perpetuando o ferimento aos direitos humanos e trabalhistas desses indivíduos.

**Palavras-chave:** Trabalho análogo à escravidão. Zona rural. Mecanismos de intervenção. Direitos trabalhistas. Legislação e jurisprudência.

## ABSTRACT

This article traces a historical course of slavery in Brazil, in order to analyze its effects on work analogous to slavery existing in the country in the 21st century. Through the methodology of analysis of scientific articles, statistical data, legislation and jurisprudence, this study limits its examination to the difficulties of combating modern slavery in the Brazilian countryside. This delimitation is due to the objective of understanding the consequences of forced rural labor on its victims and how they are hampered by ruralism, in comparison to contemporary slavery in the urban area. The main research will be to understand why extrajudicial and judicial intervention mechanisms fail to reduce the number of workers subjected to conditions analogous to slavery, perpetuating the injury to the human and labor rights of these individuals.

**Keywords:** Labor analogous to slavery. Countryside. Intervention mechanisms. Labor rights. Legislation and jurisprudence.

## 1. INTRODUÇÃO

Juridicamente, a escravidão no Brasil marcou seu fim em 1888, com a sanção da Lei Áurea. Esse processo ocorreu em virtude, principalmente, da pressão social de movimentos internos e política de nações estrangeiras. No entanto, o fim da escravização pela lei não foi simultâneo ao término de seus reflexos, visto que os libertos não obtiveram políticas públicas que favorecessem sua ressocialização. Foram marginalizados, mais uma vez, ao saírem das propriedades dos senhores de engenho sem perspectiva de vida e oportunidades de emprego ou de educação, ao mesmo tempo que sofriam com o racismo. Posteriormente, os estrangeiros começaram a ser explorados, estimulados pelas campanhas de imigração do governo brasileiro, que os prometiam emprego. Os verdadeiros objetivos, contudo, consistiam em branquear a população brasileira e promover o trabalho forçado, por meio da servidão por dívidas.

Percebe-se, assim, a perpetuação do trabalho escravo nos dias de hoje, em que classes sociais vulnerabilizadas são manipuladas a aceitarem condições subumanas de trabalho. Os escravos contemporâneos, desse modo, são vítimas de violência física e psicológica, além de estarem submetidos a técnicas fraudulentas de sujeição à servidão por dívidas. Por conseguinte, o trabalho análogo à escravidão mostra-se mais incisivo na zona rural, visto que as atividades de agropecuária são estatisticamente as que mais acometem trabalho forçado. Além disso, geralmente, essas áreas rurais são ainda mais afastadas dos centros urbanos, por visarem à exploração ambiental, o que acarreta maior facilidade aos empregadores para esconderem suas práticas criminosas. Isso também entrava a fiscalização e a punibilidade do trabalho análogo à escravidão, sendo, por isso, esse o enfoque principal deste estudo.

Este artigo objetiva identificar as causas da dificuldade de fiscalização do trabalho análogo à escravidão na zona rural, em relação ao urbano. Ao mesmo tempo, serão analisadas as condições degradantes desse labor e as suas consequências. Procura-se, com essa investigação, oferecer propostas de solução que intervenham nos casos práticos de maneira eficaz, a fim de dirimir a problemática. Nesse viés, este estudo será feito se guiando pelos seguintes questionamentos: de que forma a ruralidade agrava a condição dos escravos contemporâneos? Quais são as principais consequências desse trabalho forçado às suas vítimas? Como e por que os mecanismos de intervenção extrajudicial e judicial são insuficientes para diminuir os casos de trabalho análogo à escravidão?

Essas perguntas serão estudadas e respondidas, ao final deste trabalho, metodologicamente, por meio de uma análise dos percalços históricos, de um estudo da

legislação e da jurisprudência, bem como de uma aprofundada coleta e exame de dados estatísticos. Haverá também a formação de novas hipóteses ao longo do projeto, o que será devido à leitura de artigos científicos que já trataram do tema ou similares.

## **2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ESCRAVIDÃO**

### **2.1. Indígena**

O contato precursor do território brasileiro com a escravidão em larga escala remonta à chegada dos invasores portugueses, em 1500. As primeiras vítimas desse processo exploratório foram os indígenas do litoral da Bahia e de Pernambuco.

A escravidão era um sistema estranho aos povos originários, apesar de que seus prisioneiros de guerra fossem submetidos ao trabalho na tribo, este não era comparável ao escravismo. Na realidade, os prisioneiros eram, em grande parte das tribos, sacrificados e tinham sua carne consumida pelos adversários, em rituais de antropofagia, que disseminavam a crença de que as qualidades do corpo consumido seriam agregadas ao do consumidor.

No início da colonização, o labor aborígene era utilizado na extração de pau-brasil, recompensada pelo escambo de quinquilharia. Posteriormente, os indígenas escravizados começaram a atuar em lavouras ou na coleta de “drogas do sertão”. O auge da escravização indígena, no entanto, ocorreu entre 1540 e 1570, devido à produção açucareira, que, para ser lucrativa, exigia quantidade massiva de trabalhadores. Esse fator foi somado à alta disponibilidade de mão de obra silvícola e à importação inviável de africanos, pois impunha demanda exacerbada de recursos aos senhores de engenho.

Os colonos angariavam os escravos, por meio das “bandeiras de apresamento” ou dos “saltos”, que consistiam em incursões a tribos, com o intuito de roubar seus prisioneiros de guerra, em ataques diretos ou em “compra à corda”, compras de prisioneiros derivados de conflitos intertribais. Os indígenas eram capturados e atacados por colonos e bandeirantes, até mesmo nos assentamentos jesuítas.

As condições de trabalho nos canaviais eram árduas. Por uma questão cultural, os indígenas não estavam acostumados com essa rotina de trabalho, que visava à produção de excedentes, uma vez que sua cultura de trabalho era a de subsistência. Logo, a resistência nativa mostrou-se intensa, o que ocasionou guerras e extermínios. Ressalta-se, ainda, as fugas, já que os indígenas possuíam amplo conhecimento do território e eram dificilmente recapturados. A superioridade militar dos portugueses e a dificuldade dos indígenas de se

unirem contra o inimigo comum, entretanto, foram razões que prejudicaram a resistência. Os nativos, divididos por rivalidades tribais, auxiliavam, muitas vezes, os europeus na luta contra outros indígenas. Por outro lado, nas poucas ocasiões em que se uniram, na forma de confederações, foi difícil aos europeus remediá-los.

Principalmente no caso dos Puri e dos Botocudo, eles repetidamente iniciavam ataques em territórios recentemente ocupados e, em alguns casos, até em territórios já considerados firmemente controlados pelo poder colonial. Os índios, em suma, eram ao mesmo tempo vítimas e perpetradores de violência. Eles se comportavam de forma muito diferente da que os colonizadores retratavam como a natureza irracional da resistência indígena. A resistência indígena se dava pelas fugas dos aldeamentos missionários e de outros tipos de cativeiro, pela defesa das aldeias contra os Bandeirantes, por ataques a vilas e fazendas, pela colaboração com o europeu, bem como pelo suicídio quando presos. A resistência intensificava-se, sobretudo, a partir da penetração do conquistador no interior do país pela busca de metais preciosos ou na expansão das fazendas, onde estes faziam, na maioria das vezes, o uso da violência (Maria Leônia Chaves de Resende, Hal Langfur, 2012, p.1).

O domínio sobre os nativos fora reforçado pela aculturação, em que a catequização imposta pela Companhia de Jesus tornava os indígenas aparentemente dóceis à dominação. A “verdadeira” fé cristã buscava apagar costumes nativos, como a poligamia, a antropofagia, o andar sem roupas, etc. Esse processo decorria da necessidade da Igreja Católica em encontrar novos fiéis, já que esta passava tempos difíceis de Reformas Protestantes. Os indígenas, assim, procuraram adaptar-se à nova realidade. Sua cultura não foi totalmente esquecida, ela sobreviveu, por meio de re-elaborações das práticas religiosas e cristãs.

Em 1570, a Coroa portuguesa começou a elaborar legislações para proibir a escravização indígena, todavia, proveu lacunas na lei para não a extinguir abruptamente, já que isso entravaria a produção açucareira e reduziria os lucros. Não obstante, a extinção se tornava necessária e os jesuítas intensificavam as ações contra a escravidão, elaborando um intenso programa de catequização nas aldeias da região e nos seus pequenos povoados. Os impedimentos legais surgiram, por meio, primeiramente, da Carta Régia de 1570, a qual permitia a escravização indígena somente em casos de “Guerra Justa”, ou seja, quando eram hostis aos colonizadores.

Os colonos alegavam que os indígenas não suportavam o trabalho forçado e acabavam morrendo. Muito se devia às epidemias contraídas do contato com o homem branco, como a gripe, o sarampo e a varíola, visto que as vítimas não possuíam ainda os anticorpos necessários ao combate da doença. No entanto, conforme mencionado, sabe-se que os povos silvícolas não eram fracos, mas extremamente rebeldes. Esses fatores



contribuíram para a substituição do trabalho escravo indígena pelo africano, processo o qual foi lento e não uniforme.

Apesar da escravização dos nativos ser mais barata, ela era mais complicada, ao contrário dos africanos, que já tinham contato em sua terra de origem com o sistema escravagista, o que facilitava o comércio de pretos escravos. Ademais, havia maior facilidade de submissão dos africanos em terra estranha e o tráfico negreiro era extremamente lucrativo. Em 1682, a Companhia Geral do Comércio do Estado do Maranhão é criada para suprir a colônia com mão de obra africana e substituir o trabalho indígena. Mesmo assim, a escravidão dos povos originais só será efetivamente combatida a partir de 1757, mediante a decreto do Marquês de Pombal.

## 2.2. Africana

O tráfico negreiro constituía importante fonte de receita ao governo e aos comerciantes. Primeiramente, os europeus invadiam aldeias do continente africano e capturavam seus moradores, levando-os ao Brasil. Rapidamente, terceirizaram essa tarefa aos próprios africanos, que caçavam homens negros em uma escala jamais vista antes, recebendo, em troca, artigos europeus e americanos, em práticas de escambo. A captura de negros para o tráfico transformou-se em atividade principal tanto de tribos primitivas da África quanto de Estados litorâneos.

Os escravos eram tratados como uma mercadoria, transportados de continente a continente nos porões dos chamados “navios negreiros”, onde permaneciam confinados durante viagens que podiam durar até dois meses. Os africanos eram mantidos nus e separados por sexo, em que os homens eram acorrentados, a fim de evitar revoltas, e as mulheres exploradas sexualmente pela tripulação. Durante as viagens, eram humilhados, castigados e violentados, inclusive as crianças, e, conseqüentemente, muitos não sobreviviam. Destaca-se ainda a insalubridade dos porões, que causava doenças, como escorbuto, problemas gastrointestinais e enfermidades infectocontagiosas. Mesmo assim, muitos escravos conseguiam organizar revoltas, as quais, em maioria, eram reprimidas.

Ao contrário da escravidão de nativos, a Igreja Católica justificava a negra, embasando-se na teoria de “guerra justa”. Essa teoria pregava a ideia de que os opositores do cristianismo mereciam ser escravizados, já que a escravidão era uma punição ao pecado, sendo os africanos esses pecadores.

As condições de trabalho eram desumanas, os escravizados se alimentavam de forma precária, vestiam trapos e trabalhavam em excesso. Alojados em galpões úmidos e



sem condições mínimas de higiene, as chamadas senzalas, viviam, muitas vezes, acorrentados, a fim de evitar fugas. Constantemente, fisicamente e publicamente castigados, mediante ao tronco, ao açoite e aos ganchos no pescoço. As mulheres eram separadas de seus filhos e violentadas sexualmente por seus donos. Todos esses fatores contribuíam para uma vida útil de 10 anos. Por último, ressalta-se a proibição de manifestação cultural africana, ou seja, aos escravizados não era tolerado a prática de outra religião que não a católica, outro idioma que não a língua portuguesa.

Assim como os indígenas, os escravos negros não foram passivos perante a escravidão e valeram-se de estratégias de sobrevivência e de resistência. As revoltas violentas nas fazendas, seguidas de fuga em massa, tinham como consequência a perseguição pelos “capitães-do-mato”, que os capturavam em troca de recompensa. Com o tempo, as fugas se organizaram em quilombos, comunidades escondidas, onde os escravizados viviam entre si e em liberdade. Destacam-se ainda formas implícitas de resistência, a exemplo do trabalho mal feito e a transformação de costumes, como a capoeira, que escondia a prática de lutas em movimentos de dança. Alguns escravos ainda recorriam à negociação com os donos, em que trabalhavam um pouco para si, a fim de acumular dinheiro e conseguir a sua carta de alforria.

No século XVIII, o eixo de interesse do tráfico de escravos moveu-se do litoral para o interior do Brasil, devido à descoberta de jazidas de ouro nas Minas Gerais. Por volta de 1820, a decadência da indústria açucareira deslocou a economia agrícola nacional para a cultura do café, concentrada no litoral norte de São Paulo, cuja produção voltava-se à exportação e, assim, exigia-se grande contingente de escravos. A mineração, o cultivo de café e outras atividades agrícolas, como produção de tabaco e de açúcar, diversificaram a economia colonial, mormente à urbanização. Isso generalizou a posse de escravos, que antes estava concentrada nas mãos dos senhores de engenhos mais abastados. Dessa forma, o escravo negro foi explorado em inúmeras atividades, como plantagens, mineração, produção de alimentos, escravidão urbana, etc. O escravo simbolizava riqueza, visto que sua posse significava distinção social.

Licitamente, o escravismo se perpetuou até 12 de maio de 1888, quando foi proscrito pela Lei nº 3.353, a Lei Áurea. O fim da escravidão no Brasil foi um processo influenciado pelos princípios da igualdade, liberdade e fraternidade. Além disso, a utilização das máquinas propiciada pela Revolução Industrial inglesa aumentou a produção de manufaturas, o que levou os economistas a defenderem o trabalho livre, a fim de majorar o mercado consumidor de seus produtos. A abolição da escravidão, no entanto, foi resistida pelos seus beneficiados.

Como a economia brasileira em muito dependia do trabalho escravo, o governo foi relutante à sua abolição bruta. Ao mesmo tempo, não conseguia ignorar a pressão estabelecida por países contra a escravidão. Por isso, iniciou a aprovação de uma série de leis ineficientes “para inglês ver”, a fim de demonstrar que pretendia colaborar com os britânicos. Em 1850, a Lei Eusébio de Queiroz proibiu o tráfico internacional de escravos. No entanto, o comércio interno de escravos perpetuou o sistema escravista nos países, já que muitas regiões necessitavam de escravos nas lavouras de café. Surge então campanhas abolicionistas, algumas pacíficas e outras não, organizadas por negros escravizados e apoiadores. Esses movimentos aprovaram, em 1855, a Lei dos Sexagenários, a qual libertava os escravos de sessenta anos de idade, depois de três anos de serviço aos seus senhores, a Lei do Ventre Livre, de 1871, que permitia a libertação dos filhos de escravas que completassem a maioridade, e, finalmente, a Lei Áurea.

Todas essas leis, contudo, apresentaram inconsistências fáticas: os poucos escravos que chegavam aos sessenta anos já não mais possuíam expectativa de vida, pois não conseguiam trabalho assalariado, devido à idade avançada e à falta de especialização. Os filhos livres de escrava não conseguiam abandonar os cuidados da mãe e não tinham outro lugar para morar, permanecendo então na propriedade do senhor de escravos e trabalhando nas mesmas condições para o mesmo. A Lei Áurea não foi acompanhada de qualquer política pública que, significativamente, apoiasse os libertos em sua transição de vida, o que ocasionou sua marginalização imediata na sociedade.

Os ex-escravizados, portanto, estavam sucateados a uma vida miserável, submetidos a trabalhos assalariados precários, sem acesso à saúde, ao saneamento básico e à educação. O preconceito mostrou-se influente a essas consequências, o que gera reflexos na sociedade brasileira até hoje, conforme será trabalhado no decorrer deste artigo.

### **2.3. Estrangeira**

Ainda em 1850, os latifundiários já estavam convencidos na inevitabilidade da proscrição da escravidão e buscaram promover a imigração de europeus, para substituir o trabalho escravo nas lavouras cafeeiras. Preparando o terreno para tal, a Lei de Terras foi aprovada, a fim de proibir a investidura de qualquer indivíduo sobre terras devolutas, exceto em casos de compra e venda. Assim, a única opção dos escravos libertos e dos imigrantes era procurar trabalho nas terras dos grandes latifundiários.

Inicia-se, então, o sistema de colonato ou de colônias de parceria, em que estrangeiros, trazidos ao Brasil, mediante estímulo do Estado, trabalhavam nas lavouras de

café com remuneração embasada na porcentagem do café colhido. A viagem do trabalhador e de seus familiares, bem como sua manutenção inicial, eram custeados pelo contratante em forma de adiantamento, até a primeira colheita.

No que tange às cláusulas contratuais, ressalta-se: trabalhadores não podiam rescindir o contrato antes de saldar suas dívidas, além de, se o fizessem, deveriam avisar o contratante seis meses antes. Havia ainda controle disciplinar rigoroso, com penas severas aos infratores e multas a cada descumprimento do contrato. Tratava-se, verdadeiramente, de um sistema opressor de trabalho escravo por dívida ou servidão por dívidas. Os trabalhadores eram tidos como propriedade dos fazendeiros e não possuíam qualquer proteção estatal. Os contratantes utilizavam de estratégias para, propositalmente, endividar os estrangeiros, como conversão inexata da moeda europeia para a brasileira, cobrança de juros sobre os adiantamentos, cobrança de aluguéis sobre os alojamentos e venda de instrumentos de trabalho e de alimentos, por preços superfaturados ou injustamente alterados.

A Lei Sinimbu foi uma das primeiras a regular as relações de trabalho livre no país, contemplando disposições anti-greves e contra resistências coletivas ao trabalho. Por essa lei, o tomador de serviços poderia rescindir o contrato em caso de doença prolongada, de imperícia e de insubordinação. Havia, inclusive, pena de prisão ao trabalhador que se ausentasse sem justo motivo ou que, se se encontrasse na fazenda, recusasse-se a trabalhar.

Geralmente, o empregado na lavoura ou no simples trabalho de campo e criação ganha no máximo quinze mil réis ao mês. Quanto tem longa prática no traquejo e é homem de confiança, chega a perceber vinte, quantia já considerada exorbitante na maioria dos casos. É essa a soma irrisória que deve prover às suas necessidades. Gasta-a em poucos dias. Principia então a tomar emprestado ao senhor. Dá-lhe este cinco hoje, dez amanhã, certo de que cada mil réis que adianta é mais um elo do acrescentado à cadeia que prende o jornaleiro ao seu serviço. Isso, no começo do trato; com o tempo, a dívida avoluma-se, chega a proporções exageradas, resultando para o infeliz não poder nunca saldá-la e torna-se assim completamente alienado da vontade própria. Perde o crédito na próxima venda, não faz o mínimo negócio sem pleno consentimento do patrão, que já não lhe adianta mais dinheiro. É escravo de sua dívida, que, no sertão, constitui hoje em dia uma das curiosas modalidades do antigo cativo. Quando muito, querendo de algum modo mudar de condição, pede a conta ao senhor, que fica no livre arbítrio de lh'á dar, e sai à procura de um novo patrão que queira resgatá-lo ao antigo, tomando-o a seu serviço. Passa assim de mão em mão, devendo em média de quinhentos a um conto e mais, maltratado aqui por uns de coração empedernido, ali mais ou menos aliviado dos maus-tratos, mas sempre sujeito ao ajuste, de que só se livra, comumente, quando chega a morte (Hugo de Carvalho Ramos, 1917, p.285).

As primeiras leis trabalhistas legitimaram um sistema semi-escravista de produção, com um trabalho disciplinado e obrigatório, em uma fase de fraudulenta liberdade contratual, com fito de perpetuar o sistema agrícola, ao qual a escravidão estava atrelada.

### **3. TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO SÉCULO XXI**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tipifica o trabalho escravo contemporâneo enquanto todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de uma penalidade para a qual não tenha se apresentado voluntariamente. Nesse sentido, o trabalho escravo é uma violação dos direitos humanos, que atenta contra a dignidade do indivíduo, sendo definido e punido também pelo artigo 149 do Código Penal (CP):

Art. 149. Reduzir alguém à 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:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

O artigo supracitado, concomitantemente com a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência 1.293, de 2017, permite a seguinte análise, por este artigo. Além da tradicional restrição de locomoção, que fere o direito de ir e vir, o trabalho escravo contemporâneo é assim qualificado quando a pessoa está sujeita ao trabalho forçado, à jornada exaustiva, à servidão por dívidas, a condições degradante, à vigilância ostensiva e/ou ao apoderamento de documentos ou objetos pessoais, em que apenas uma dessas condições é suficiente para a sua configuração.

No que tange ao trabalho forçado, ocorre quando o laborador é impossibilitado de deixar o local, seja por conta de dívidas, violência física ou psicológica. Na maioria dos casos, essas vítimas estão isoladas geograficamente, longe de suas famílias e com difícil acesso aos meios de comunicação, transporte, denúncia e proteção. Em outros, os salários não são recebidos até o fim do serviço, criando no trabalhador a submissão por anseio ao pagamento, ou seus documentos pessoais são retidos pelo empregador. A jornada exaustiva caracteriza-se por excesso de horas extras não pagas, expediente desgastante que coloca em risco a integridade física e saúde mental do empregado, além da vigilância ostensiva. Isso se deve, principalmente, aos intervalos insuficientes, havendo casos em que não há, sequer, descanso semanal, o que impede a manutenção de convívio social e familiar. A servidão por dívidas consiste na criação de dívidas fraudulentas e impagáveis, por meio de gastos abusivos e arbitrários do trabalhador com alimentação e aluguel dos alojamentos e das ferramentas de

trabalho, o que prende a vítima ao local de labor. Por fim, as condições degradantes são elementos que formam a precariedade do trabalho, a exemplo de alojamento insalubre, alimentação escassa e/ou não nutritiva, carência de auxílio médico, escassez de saneamento básico e água potável. Em geral, há também situações de maus-tratos e de ameaças físicas e psicológicas.

Não obstante a sanção da Lei Áurea e a vigência do artigo 149 do CP, o trabalho análogo à escravidão ainda é materIALIZADO em práticas discriminantes e supressoras da liberdade do laborador, sobretudo no meio rural do Brasil. As operações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) revelam a alta de 124% no volume de resgatados do trabalho análogo à escravidão no primeiro trimestre de 2023, em relação ao mesmo período do ano anterior, sendo número recorde em 15 anos. De acordo com esses dados reunidos e sistematizados pelo veículo de notícias “G1”, Goiás, Rio Grande do Sul e Minas Gerais foram os estados onde o MTE encontrou o maior número de trabalhadores em situação análoga à escravidão. As principais atividades a que são destinados esses indivíduos são a produção de açúcar, em lavouras ou usinas, criação de bovinos para cortes, construção de edifícios e cultivo de café. Percebe-se o predomínio de práticas da agropecuária, fator esse que será melhor aprofundado ao longo deste estudo.

No meio urbano, os escravizados concentram-se na confecção têxtil e na construção civil, destinos principais de imigrantes internacionais oriundos, sobretudo, da Bolívia, do Paraguai, do Peru, do Haiti e da Venezuela. Desse modo, observa-se que, geralmente, as vítimas do trabalho análogo à escravidão são migrantes, brasileiros ou estrangeiros, enganados por falsas promessas de emprego ou que são forçadamente deslocados, em práticas de tráfico, motivados pelas condições socioeconômicas precárias de seus locais de origem. Nessa conjuntura, o tráfico de escravos é definido pelo artigo 210 da Portaria MTP 617:

Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, mediante ameaça ou uso da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra.

Ainda segundo as informações colhidas do “G1”, em fevereiro de 2023, 207 trabalhadores foram encontrados em situações degradantes de trabalho em fazendas de safra de uva do município de Bento Gonçalves. As vítimas afirmaram terem passado por tiros de bala de borracha, espancamentos, choques elétricos e ataques de spray de pimenta,

além da comum jornada exaustiva de trabalho. No mesmo período, 82 pessoas foram denunciadas enquanto expostas à escravidão moderna em duas fazendas de arroz, no interior do município de Uruguaiana. Esses trabalhadores alegaram terem que arcar com comida e ferramentas de labor, e caso eles adocessem, teriam em sua remuneração um desconto considerável. Ressalta-se, ainda, os acidentes de trabalho, em que um dos homens sofreu um imprevisto com facão, ficando sem movimento de dois dedos do pé, posteriormente, nenhum auxílio lhe foi prestado por parte do empregador, situação a qual é comum à condição de escravo moderno. Nessa conjuntura, Luiz Machado (2009, p.1), responsável pelo Projeto de Combate ao Trabalho Escravo no Brasil da OIT, defende que as condições modernas de trabalho escravo são piores que as impostas aos negros escravizados do século XIX:

Hoje em dia, o indivíduo é descartável. Se um trabalhador fica doente ou morre, é fácil achar outra pessoa que vai se submeter a isso. Antigamente, os negros podiam ser castigados fisicamente, mas eram bem alimentados, já que um escravo saudável e forte era muito mais valioso.

No Brasil, conforme dados recolhidos pelo programa educacional “Repórter Brasil”, 95% dos sujeitos submetidos ao trabalho escravo são do sexo masculino, devido à preferência dos aliciadores por homens e jovens, uma vez que as atividades que requerem essa mão de obra, em geral, exigem força física. Mesmo assim, em alguns setores, as mulheres configuram a maioria, como o da indústria têxtil, do trabalho doméstico e sexual. Percebe-se, sobretudo, a maior vulnerabilidade à condição análoga à escravidão de camadas populacionais já violentadas institucionalmente. Este artigo chega a essa conclusão, mediante à análise de estatísticas oficiais do “Programa Seguro-Desemprego”, em que, entre os anos de 2003 e 2020, os trabalhadores libertados foram 68% analfabetos ou não concludentes do quinto ano do Ensino Fundamental. A disparidade racial é também escancarada: 58% são negros, ou seja, classes sociais da população brasileira que carecem de educação e acesso à informação, ou são acometidas pelo desemprego, são mais suscetíveis à indução ao trabalho análogo à escravidão. Isso se deve à ingenuidade e ao desespero por oportunidades de fonte de renda.

#### **4. TRABALHO ESCRAVO NA ZONA RURAL**

O meio rural brasileiro é profundamente marcado pela desigualdade no acesso e na distribuição de terra, além de ser comum a violência contra o trabalhador. Muitas das fazendas flagradas pelo “Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)” são grandes

extensões agrárias com acesso às mais modernas técnicas agropecuárias de produção. Apesar do nível tecnológico, estes proprietários exploram o trabalho análogo ao de escravo na ampliação de suas fronteiras agrícolas e pecuárias, devastando também ambientalmente, sobretudo o cerrado brasileiro e a floresta amazônica. Dessa maneira, os trabalhadores “temporários” são alojados em currais ou em barracas de plásticos, sem paredes, escondidos na mata.

O gado tem ração controlada, vacinação garantida, pasto separado por idade, água tratada, e os trabalhadores não têm água potável, quase nunca se alimentam adequadamente. Quando têm o direito de comer mais de uma vez por dia pagam valores muito maiores pela alimentação do que o salário inicialmente acordado. Muitos estão desnutridos ou doentes. Foram encontrados vários casos de malária ou de trabalhadores acidentados ou intoxicados pelos produtos utilizados. Produtores modernos, que cumprem suas obrigações patronais e ambientais, fingem não ver seus companheiros da pedra lascada (Miriam Leitão, 2006, p. 217-218).

Os trabalhadores libertados são, em sua maioria, migrantes internos que deixaram suas moradias em direção a regiões de expansão agrícola, empregando-se na pecuária, na produção de carvão, no cultivo de cana-de-açúcar, café, soja e algodão e, até mesmo, no desmatamento.

Desse modo, esses trabalhadores são reduzidos à condição análoga à de escravo por diversos meios. Dentre eles, ressalta-se a peonagem, cuja origem remonta ao trabalho forçado de estrangeiros durante o Período Colonial, conforme citado neste estudo, anteriormente. A peonagem consiste na servidão por dívidas, encontrando respaldo nos dias de hoje na região amazônica, em que o trabalho análogo à escravidão é conhecido por aviamento. O aviamento iniciou-se com a exploração da borracha, cujo adentramento na mata para exploração pelos trabalhadores proporciona exposição a doenças e possíveis conseqüentes mortes, o que, somado ao isolamento de casa, favorece o aproveitamento dos donos de seringais.

Conforme supracitado, a maioria dos trabalhadores reduzidos à condição análoga à escravidão é retirada de sua terra natal e do convívio com seus familiares e amigos, o que a fragiliza e favorece a exploração. Nesse contexto, os escravos modernos, geralmente, desconhecem o local para onde são levados pelos *gatos* - transportadores pagos pelos fazendeiros para importar mão-de-obra escrava a quilômetros de distância. Além disso, esses trabalhadores não possuem vínculos com os sindicatos e as comunidades locais, não sendo, inclusive, bem quistos pelos nativos, em virtude da concorrência que representam aos postos de trabalho e dos estigmas de serem bêbados e arruaceiros. A migração é praticada, sobretudo, pelos trabalhadores rurais da Região Nordeste, que rumam às Regiões Norte e Centro-Oeste, segundo estatísticas do MTE. Isso nos permite inferir que os



fazendeiros exploradores buscam sua mão-de-obra em municípios miseráveis, em que a perspectiva de emprego e de renda é extremamente baixa. O relatório “Não ao trabalho forçado”, da OIT, noticia que 80% dos sujeitos resgatados do trabalho análogo à escravidão não possuem documentos oficiais, como a certidão de nascimento e o documento de identidade. Por isso, muitos sequer entram nas estatísticas oficiais do governo, não conseguindo serem alvos de programas sociais e se perpetuando no analfabetismo ou semi-analfabetismo.

A família do trabalhador, que já estava sem o chefe da casa, fica ainda pior porque não tem notícias de seu parente, que muitas vezes é assassinado por capangas ao tentar fugir do local de trabalho (Mamede Filho, 2012, Agência Câmara de Notícias).

O aliciamento se dá por meio do recrutamento de grandes grupos pelos *gatos*, em que estes vão aos lugarejos resididos pelos trabalhadores propícios e os prometem bons salários, alojamentos, comida, roupa lavada e seguro-desemprego. Esses empreiteiros são manipuladores e se valem de instrumentos diversos para angariar trabalhadores, como os anúncios por alto-falante, o carisma e o abono - adiantamento em dinheiro para acudir necessidades imediatas do trabalhador e de sua família, o qual suscita a dívida com o *gato*. O transporte até as terras de labor é realizado por empresas clandestinas que se valem de estradas vicinais e de terra, com fito de evitar a fiscalização da Polícia Rodoviária Federal, em ônibus ou caminhões, conhecidos como paus-de-arara, os quais são irregulares, insalubres e propícios a acidentes.

A dívida, principal instrumento de escravização, iniciada no abono do *gato*, cresce com os gastos da viagem e o consumo no barracão da fazenda, já que este, em um sistema de armazém ou *truck system*, oferece produtos por preço exorbitante. Nesse viés, este estudo considera imprescindível apresentar o ponto de vista dos sujeitos ativos da submissão à condição de escravo, a fim de compreender as motivações que os fazem participar. Sendo assim, colhe-se o depoimento de Amadeus Carvalho da Silva (2007, reportagem “O Globo”), que há mais de quinze anos atua como *gato*:

É a coisa mais fácil. Os fazendeiros me procuram e me dizem o número de trabalhadores de que precisam. Vou na rádio de Ananás e mando anunciar que quem quiser trabalhar pode me procurar em casa. Peço dez trabalhadores e aparecem 20, 30. Aí eu digo quanto vai ser a diária, geralmente R\$15,00, R\$20,00 e eles aceitam. Alguns fazendeiros usam carteira de trabalho, outros não. Digo que eles mesmos vão construir o alojamento deles. Eles já saem de casa sabendo que vão morar naquelas condições. Mesmo assim, querem ir. E quem eu não escolho ainda fica bravo comigo. Todo mundo precisa de dinheiro. Se eles vivem num lugar ruim, é porque não cuidam direito do barraco. Fazem a maior bagunça. Um dia

acham o barraco bom e, no outro, reclamam, querem ir embora. Este é o meu trabalho. Não vejo problema algum nele. Por melhor que esteja o alojamento, a polícia sempre vai achar que não está bom mesmo.

O mecanismo de dominação é incrementado pela retenção dos documentos dos trabalhadores pelos *gatos*. Assim, quando o trabalhador tenta acertar suas contas, é impedido pela dívida superior ao seu crédito, o que, somado ao seu sentimento de honradez para quitar a dívida e à coação moral (física ou psicológica), restringe a sua liberdade. Essa coerção do tomador de serviços é fortificada pela presença de homens armados nas fazendas, responsáveis por ameaças à integridade física dos trabalhadores e de seus familiares, além de castigos físicos e até de assassinatos, em forma de punição ao descumprimento de regras ou tentativas de fuga. Quando as tarefas para as quais foram contratados acabam, as vítimas da condição análoga à escravidão são abandonadas em cidades próximas, sem recursos ou contato com seus locais de origem, iniciando-se, assim, um novo ciclo de vulnerabilidade e de abusos. Tornam-se “peões de trecho”, pois vão de trecho em trecho, buscando empregos temporários e pensões hospedeiras, que os fazem acumular novas dívidas. Nesse contexto, os *gatos* ressurgem e comercializam esses trabalhadores como se fossem mercadorias: saldavam suas dívidas, negociadas a preços maiores, e exigem que os escravos modernos trabalhem em outras fazendas para quitá-las. Estabelece-se, assim, um ciclo vicioso de escravidão.

Os *gatos* também são utilizados pelos fazendeiros para impedir o reconhecimento do vínculo empregatício entre eles e os trabalhadores rurais, reduzindo os custos de produção, mediante à negação de direitos constitucionais e legais dos obreiros. Os empregadores celebram falsos contratos de empreitada com os *gatos*, a exemplo de derrubada da mata e preparação para pastagem e lavouras. Assim, serão os *gatos* os responsáveis pela contratação de empregados que realizarão as atividades.

## 5. DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA

Além dos direitos humanos, fundamentais e sociais desrespeitados pelo trabalho análogo à escravidão, destrinchando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujas previsões não inserem especificamente o trabalho escravo, escancara-se o ferimento dos direitos trabalhistas por esse método de exploração, sobretudo na zona rural brasileira. Desse modo, as férias remuneradas, o salário mínimo, o seguro-desemprego em caso de demissão sem justa causa, o 13º salário, as horas extras regularizadas, o descanso semanal remunerado, a licença-maternidade e paternidade, etc. não são acobertados pelos fazendeiros tomadores de serviço do trabalho escravo contemporâneo.

O direito brasileiro, conforme anteriormente citado neste estudo, responsabiliza penalmente o empregador de escravos modernos, por intermédio do artigo 149 do Código Penal. Além disso, o empregador também pode ser condenado a indenizar por danos morais coletivos causados ao grupo de empregados lesados, devido aos direitos coletivos, e aos potenciais trabalhadores que seriam contratados em condições degradantes idênticas, caso não houvesse havido a denúncia, o que é acobertado pelo instituto dos direitos difusos.

Desse modo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) pode ajuizar ação civil pública em pretensão coletiva, enquadrando o empregador enquanto empresa rural, obrigando-o a cumprir as Normas Regulamentadoras Rurais (NRR), previstas no artigo 13 da Lei 5.889/73. Há ainda a possibilidade de pretensão difusa e de pretensão individual homogênea, a qual visa à condenação genérica do patrão ruralista ao pagamento de adicionais de insalubridade, verbas rescisórias, horas extras, entre outras, sem a necessidade de especificar o dano sofrido, mas de apenas reparar os prejuízos suportados pelas vítimas. Por fim, ressalta-se que as pretensões trazidas por este artigo científico podem ser acumuladas na mesma petição inicial de ação civil pública, o que, mesmo assim, acarreta especificidade na sentença, conforme a espécie de interesse tutelado.

Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

§ 1º Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária.  
§ 2º Havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1º desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o *caput* e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial estaduais ou locais, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente (Lei 7.347, 1985, art.13).

A Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada em Brasília (DF), no ano de 2007, aprovou o Enunciado 12, que confirma o artigo supracitado, *in verbis*:

ACÇÕES CIVIS PÚBLICAS. TRABALHO ESCRAVO. REVERSÃO DA CONDENAÇÃO ÀS COMUNIDADES LESADAS. Ações civis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfere o art. 13

da Lei 7.347/85, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável (Enunciado 12, 2007, p. 1).

Ademais, os §§ 1º e 2º do artigo 208 da Portaria 207, em consonância com a Lei 10.608/2002 e as Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), estabelecem que a existência ou não dos requisitos para caracterização do trabalho análogo à escravidão no caso concreto servem de amparo para fins de concessão de seguro-desemprego, além da inclusão de pessoas físicas ou jurídicas no “Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo”, documento este conhecido como “lista suja”. O nome do infrator é incluído ao Cadastro após decisão administrativa final em relação ao auto de infração, lavrado em virtude de ação fiscal, na qual foram identificados trabalhadores submetidos ao trabalho escravo.

Nesse contexto, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 438, de 2001, conseguiu aprovação na Câmara dos Deputados somente em 2012, oito anos após a sua primeira votação. Basicamente, ela prevê o confisco, para fins de reforma agrária ou uso social, de propriedades flagradas com a prática de trabalho escravo, após o trânsito em julgado. A PEC nº 438/2001 sofreu forte resistência no início, por parte dos parlamentares ligados à Frente Parlamentar da Agricultura, que temiam a perda de suas terras e visavam à manutenção de seus interesses. Desse modo, a resistência política alegava falta de objetividade na legislação brasileira para definir o trabalho escravo, o que, para seus componentes, resultava em uma insegurança jurídica para os produtores rurais que contratassem mão de obra em suas propriedades, de acordo com suas demandas.

## **6. DIFICULDADES DE FISCALIZAÇÃO E DE PUNIBILIDADE**

O Estado brasileiro centra seus esforços de repressão ao trabalho análogo à escravidão, por meio da fiscalização de propriedades privadas, da restituição dos direitos dos trabalhadores resgatados e da punição administrativa, criminal e econômica contra os infratores. Dessa maneira, o ex-patrão é obrigado, pela legislação brasileira supracitada, a pagar indenização às suas vítimas, as quais também têm direito ao seguro-desemprego durante três meses, apenas. No entanto, essas ações se mostram insuficientes para erradicar

a problemática, visto que não vislumbram, primordialmente, a assistência à vítima e a prevenção da adversidade. Desse modo, políticas públicas que contemplem ações afirmativas do Estado no âmbito da Educação, mostram-se precisas. Essas iniciativas devem ser concretizadas, por intermédio da propagação de informação, do advento de processos formativos que abarquem debates sobre o trabalho escravo, preparando, assim, a sociedade para denunciar essas práticas exploratórias. Sendo assim, servidores públicos necessitam de um contato direto com as comunidades fragilizadas, a fim de, juntamente com os atores sociais locais, formarem uma rede de enfrentamento ao trabalho análogo à escravidão.

Dentre os canais de denúncias de labor escravo contemporâneo, encontra-se o Sistema Ipê, em que o denunciante não precisa se identificar, bastando acessar o sistema via internet e disponibilizar o maior número possível de informações. Do mesmo modo, o site do MPT se viabiliza a essa mesma função, bem como a sua extensão enquanto aplicativo digital, o “MPT Pardal”. A metodologia de denúncia desses sites e aplicativos exige do denunciante informações muito específicas, como o nome do empregador ou da empresa e da fazenda onde ocorre a atividade laboral, além do seu endereço. Esse conteúdo, todavia, é, muitas vezes, desconhecido pelo denunciante, o que é escusável, visto que a atividade investigativa cabe à força policial e aos órgãos de fiscalização. Além disso, vale lembrar, que a escravidão contemporânea na zona rural ocorre, geralmente, em áreas remotas de expansão agrícola, cujas comunidades locais possuem acesso dificultado ao meio virtual. Dessa forma, os potenciais denunciadores podem também ser vítimas do analfabetismo digital ou sequer terem conhecimento a respeito desse meio de denúncia. Os próprios escravos modernos não conseguem fazer a denúncia, já que eles têm dificultado acesso aos meios de comunicação, bem como é impossibilitado às suas famílias, que desconhecem seus paradeiros ou condições às quais estão submetidos, exceto nos casos de fugas bem-sucedidas.

Sendo assim, o “Disque 100” parece um método mais palpável, por se tratar de um serviço de denúncias de violações de direitos humanos que aciona os órgãos competentes e possibilita o flagrante. O “Disque 100” é mais acessível por funcionar 24 horas por dia durante toda semana, inclusive em feriados, sendo passível de uso em todo o Brasil, mediante a discagem direta e gratuita. O problema reside no fato de ser um meio de denúncias abrangente a todos direitos humanos, não sendo específico ao trabalho escravo, o que possibilitaria maior efetividade, já que os atendentes conduziram a conversa mais instantaneamente e teriam um contato direto com os órgãos fiscalizadores. Ademais, pouco se dissemina sobre a existência desse canal de comunicação, carecendo de políticas públicas voltadas à sua divulgação à sociedade em geral e à orientação da polícia militar, entidade a

qual, normalmente, os denunciantes recorrem em primeira instância. Sendo assim, a fiscalização, iniciada após a denúncia, analisará se o caso configura-se enquanto escravidão moderna, realizando verificações *in loco*.

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) é composto por Auditores-Fiscais do Trabalho e assegura a padronização dos procedimentos de supervisão dos casos fiscalizados, além de garantir o sigilo absoluto na apuração das denúncias e de liberar a fiscalização de pressões e ameaças. Entretanto, inúmeras vezes, os auditores sucumbem à influência local dos grandes fazendeiros, cercados de capangas armados, responsáveis, inclusive, por assassinatos de membros do GEFM. O GEFM não conta com uma estrutura adequada de trabalho, sem recursos materiais e humanos suficientes para atender a todas as denúncias, devido à falta de vontade política para enfrentar a adversidade. O frade Xavier Plassat informa que, nos últimos anos, uma a cada três denúncias é atendida pelo GEFM.

A fiscalização e a punibilidade do trabalho forçado são dificultadas pelo funcionamento da política e do Poder Judiciário nos locais em que ocorrem. Conforme já trabalhado neste artigo, as regiões em que trabalhadores são submetidos à condição análoga à escravidão são isoladas dos centros urbanos e, normalmente, correspondem a áreas de expansão das fronteiras agrícolas, como, por exemplo, na região amazônica. Nessas localidades, a informação e a mídia exercem menor influência, cedendo lugar ao poder econômico dos grandes fazendeiros e proprietários de terra, ou seja, por meio de seu poder econômico conseguem criar uma rede de influência que controla não só seus empregados, mas todos aqueles que convivem na área. Os latifundiários, assim, adentram com facilidade no poder político, seja se elegendo de fato ou subornando os verdadeiros políticos que possuem interesses alinhados com os seus. Eles ainda proporcionam o armamento ilegal de seus funcionários, criando sua própria força armada. Se não suficiente, esses fazendeiros conseguem manipular a força policial local a seu favor, seja por suborno financeiro ou por alinhamento ideológico. Por último, esse poder é aumentado pelo fato de as comunidades locais não terem grandes perspectivas de vida, devido ao pouco acesso à educação ou a oportunidades de empregos. Os proprietários de terra, então, são os únicos a desenvolver uma atividade econômica no local e a propiciar o mínimo de contato com fontes de renda, assim, eles se tornam uma figura próxima de autoridade e de respeito para os moradores.

Por isso, os peões de trecho conseguem ser facilmente comercializados, já que, quando abandonados nos vilarejos, acabam entregando-se ao alcoolismo e frequentando bares, prostíbulos e pensões, o que acarreta fama de arruaceiros e aumenta o preconceito dos moradores locais contra os mesmos. Dessa forma, são subjugados enquanto criminosos, o que os torna suscetíveis ao controle sociopunitivo oficial, sendo presos para a “manutenção



da ordem pública”. O escritor José de Souza Martins anuncia o mecanismo de recrutamento de mão-de-obra envolvendo policiais, observando-se o norte do Mato Grosso, em que peões de trecho são comercializados por interferência da polícia local, havendo, até mesmo, crobrança ilegal pelo tempo de carceragem dos presos. Nesse sentido, quando o *gato* necessita de trabalhadores, ele procura a própria polícia, que percorre os povoados, prendendo estranhos e sendo paga pela taxa de carceragem, que permite que os *gatos* levem consigo os peões, retendo-os nas fazendas para trabalho forçado.

Os fazendeiros, nessa conjuntura, recorrem à polícia local para reaver os peões fugitivos, os quais são perseguidos e levados de volta à propriedade rural. Exemplo disso, o autor Ricardo Rezende Figueira noticia que, no Pará, 14 trabalhadores escaparam da Fazenda São Luís, mas foram detidos pela Polícia Militar para serem levados de volta à fazenda.

Por fim, o “Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo” é um dos principais instrumentos de política pública de combate ao trabalho escravo, pois divulga nomes de empresas e de pessoas físicas punidas por manterem trabalhadores forçosamente. Essa é uma prática de transparência administrativa, que colabora com a prevenção do trabalho análogo à escravidão, uma vez que a sociedade tem acesso aos nomes dos infratores e pode evitar qualquer consumo ou contato com os tais. No entanto, as potenciais vítimas desse labor exploratório desconhecem a existência do Cadastro ou possuem difícil acesso ao mesmo, por serem, em geral, indivíduos de baixo poder aquisitivo, marginalizados em áreas de pouco acesso à educação e à informação. O Cadastro, portanto, carece de democratização e maior divulgação, a fim de obter maior efetividade, além de necessitar de uma atualização imediata dos novos nomes de empregadores e não esporádica.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise histórica da escravidão no Brasil permitiu verificar os seus reflexos ao trabalho análogo à escravidão nos dias de hoje. Verificou-se a maneira com que os negros libertos pela Lei Áurea não terem tido suporte para serem reinseridos na sociedade influenciou a perpetuação desses em espaços de baixa renda e de poucas oportunidades de emprego ou de educação. Consequentemente, o perfil das principais vítimas do trabalho análogo à escravidão é o negro, já que elas são descendentes dos libertos, que não conseguiram ascender socialmente e se tornaram alvos fáceis dos *gatos*. A origem dos métodos disfarçados para manutenção da escravidão remonta ao processo migratório de



européus ao Brasil para trabalharem nas lavouras, no século XIX. A peonagem, por exemplo, hodiernamente, vale-se das mesmas técnicas utilizadas a dois séculos atrás para vitimizar indivíduos na servidão por dívidas, como o adiantamento do salário para pagamento da viagem e posterior cobrança com juros, além de preços exacerbados e fraudulentos de aluguel de alojamento e de ferramentas de trabalho.

Aferiu-se que a ruralidade agrava a condição dos escravos contemporâneos, uma vez que o afastamento das cidades das zonas de expansão agrícola dificulta o acesso aos meios de comunicação, sobretudo os virtuais. Isso corrobora para a complicada disseminação de informações e entrava a denúncia. Além disso, essas zonas rurais possuem configuração política embasada na influência e poderio dos grandes proprietários de terra, o que cria uma dependência da comunidade local para com os fazendeiros escravistas, facilitando a manipulação desses sobre seus empregados, sociedade em geral e, até mesmo, forças policiais.

No que tange às principais consequências do labor forçado às suas vítimas, este estudo concluiu que são elas: violência física e moral contra os empregados, propagação de doenças devido à insalubridade dos alojamentos e dos locais de trabalho, fortalecida pela alimentação escassa e pobre em nutrientes, dívidas insanáveis resultantes de processos fraudulentos e exploratórios, assim como a perpetuação da pobreza, visto que esses trabalhadores nunca conseguem ascender socialmente, tampoco suas famílias deixadas para trás.

Por fim, apesar dos avanços legislativos e jurisprudenciais trazidos anteriormente por este artigo científico, os mecanismos de intervenção, sejam eles extrajudiciais ou judiciais, seguem insuficientes para atenuar o número de empregados submetido ao trabalho análogo à escravidão. Isso se deve à escassez de políticas públicas orientadoras a respeito do assunto à sociedade em geral, sendo indispensável a majoração de campanhas propagandísticas que disseminem informação a respeito do que é a escravidão moderna e como denunciá-la, além de maior preocupação com o acolhimento do trabalhador resgatado em seu retorno à sociedade. Canais virtuais de denúncia, como o Sistema Ipê e o “MPT Parda” devem ser reestruturados, de forma que fiquem menos exigentes, no que tange às informações necessárias para a conclusão da denúncia, bem como necessitam de maior divulgação. Para ampliar a utilização desses, torna-se necessário, ainda, aumentar o acesso ao meio digital para comunidades rurais de baixo poder aquisitivo. Deve ser elaborado também um “Disque 100” específico para o trabalho escravo, a fim de aumentar a sua efetividade, posteriormente, é preciso, mais uma vez, de ampla divulgação a respeito de sua existência. O GEFM deve contar com maior investimento do governo, para que possua

recursos materiais e humanos suficientes para enfrentar a influência dos grandes fazendeiros tomadores de serviço escravo e a sua força armada informal. Finalmente, este estudo conclui que o “Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo” necessita ser amplamente anunciado e democratizado, além de carecer de atualização momentânea, após findado processo judicial condenatório.

## REFERÊNCIAS

ESTE é meu trabalho, conta o “gato”. Repórter Brasil. 2007.

LARA, Lorena. **O que é trabalho análogo à escravidão, segundo a lei brasileira.** Portal Geledés. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14<sup>o</sup> ed. São Paulo: 2022.

RESENDE, Maria Leônia Chaves de. LANGFUR, Hal. **Minas Gerais indígena: a resistência dos índios nos sertões e nas vilas de El-Rei.** São Paulo: 2012.

SÁ, Simone de Fátima Ferreira. GOMES, Emanuelle Marques. **Trabalho Análogo ao Escravo no Brasil: um debate na perspectiva do Direito do Trabalho e Direitos Sociais.** Minas Gerais: 2019.

SATO, Paula. O que caracteriza o trabalho escravo hoje no Brasil? In.: **Nova Escola**, 2009.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema.** Goiás: 2010.

SILVA, Sandro Pereira. JUNIOR, Gladstone Leonel da Silva. **A Proposta de Emenda Constitucional do trabalho escravo no Brasil: desafios antigos para velhos problemas.** 2013.

TÔRRES, Renata. Debatedor: gatos aliciam mão de obra escrava no campo. **Rádio Câmara.** Distrito Federal: 2012.

TRABALHO escravo: entenda essa grave violação dos direitos humanos. **Rádio e TV Universitária**, 2021.

## IMIGRANTES EM CONDIÇÕES ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO: análise das estatísticas e dos mecanismos de fiscalização

*IMMIGRANTS IN CONDITIONS SIMILAR TO SLAVERY: analysis of statistics and supervision mechanisms*

Sayuri Hoshino Pelegrini<sup>105</sup>

Marina Calanca Servo<sup>106</sup>

### RESUMO

É de relevância o estudo e a exposição de temas referente as condições análogas a escravidão, por exemplo, os que são relacionados aos imigrantes irregulares no Brasil, em todo o Estado da Federação. Sendo assim o presente trabalho abordará a análise das condições em que muitos imigrantes vivem quando são submetidas ao trabalho no contexto contemporâneo brasileiro, enfatizando a existência da superexploração correlata ao trabalho escravo. O objetivo do atual trabalho é demonstrar que ainda é possível encontrar resquícios de vários tipos de explorações do trabalho em nossa sociedade, que será estudado de forma aprofundada em relação aos imigrantes, sendo necessário apresentar as desigualdades sociais que os indivíduos sofrem no momento atual. Serão apresentados também, a evolução histórica e os avanços das leis trabalhistas com os direitos obtidos, em destaque as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O tema da pesquisa será abordado com base em jurisprudências, doutrinas e a própria legislação vigente. Pontuando que nas metodologias utilizadas, será analisada os capítulos e partes em que se trata de forma mais aprofundada nas questões do tema, porém, mediante revisão bibliográfica.

**Palavras-chave:** Trabalho Escravo. Trabalho análogo a escravidão. Escravidão contemporânea. Responsabilidade no âmbito jurídico.

### ABSTRACT

It is relevant to study and expose topics related to conditions similar to slavery, for example, those related to irregular immigrants in Brazil, throughout the State of the Federation. Therefore, the present work will address the analysis of the conditions in which many immigrants live when they are subjected to work in the contemporary Brazilian context, emphasizing the existence of super-exploitation correlated to slave labor. The objective of the current work is to demonstrate that it is still possible to find remnants of various types of exploitation of work in our society, which will be studied in depth in relation to immigrants, being necessary to present the social inequalities that individuals suffer at the present time. The historical evolution and advances of labor laws with the rights obtained will also be presented, highlighting the Conventions of the International Labor Organization - ILO. The theme of the research will be approached based on jurisprudence, doctrines and the current legislation itself. Pointing out that in the methodologies used, the chapters and

<sup>105</sup> Graduanda em Direito pela União das Faculdades dos Grandes Lagos – UNILAGO São José do Rio Preto; e-mail: sayuri.hoshinopelegrini@hotmail.com

<sup>106</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. Advogada; e-mail: marinacalancaservo@gmail.com

parts in which it deals with the issues of the theme will be analyzed in more depth, however, through a bibliographic review.

**Keywords:** Slavery. Labor analogous to slavery. Contemporary slavery. Legal responsibility.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho em condições análogas a de escravo é um dos atos mais repugnantes da humanidade, sendo possível se caracterizar de mediante diversas violações como submetendo a vítima a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Submeter o trabalhador nessas condições nas quais não há dignidade, sendo totalmente contrária aos princípios, normas e tratados celebrados. Mesmo com a abolição da Lei Áurea, é fundamental compreender o conceito e sua caracterização, bem como responsabilização adequada dos infratores.

O primeiro capítulo discorre sobre conceitos da caracterização após a compreensão em relação a história da escravidão até contemporaneidade, além disso as definições da escravidão, como trabalho forçado e trabalho degradante, demonstrando suas distinções para identificação. Seguindo o mencionado capítulo, os mecanismos utilizados de combate ao trabalho análogo ao escravo com diversos instrumentos desenvolvidos, como a sua eficácia e necessidade de melhoria para repreender essa ilegalidade.

O terceiro capítulo é em relação a história e evolução do trabalho análogo ao de escravo, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fiscalização, incidência da responsabilidade penal e a reparação de direitos dos trabalhadores.

Por fim, com os dados obtidos é possível a visualização de uma estatística dos casos de trabalho análogo à escravidão juntamente com o perfil dos próprios trabalhadores resgatados.

Desse modo, o objetivo da pesquisa é analisar a abrangência e caracterização do crime de redução a condição análoga à de escravo e a importância de erradicar prática do trabalho análogo a escravidão, de notável a existência nos dias atuais, sendo de suma importância o melhoramento das medidas a serem elaboradas para combater, visando garantir os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana.

## 2. ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

No início do século XVI, durante o período colonial, ocorreu a escravidão no Brasil que consistiu no uso da mão-de-obra forçada de mulheres e homens africanos.

Em 13 de maio de 1888, foi assinada a lei áurea pela princesa Isabel, que aboliu a escravidão e fez com que o país proibisse que os negros fossem escravizados. Entretanto,

não garantiu uma vida digna para essas pessoas, que seguiram sofrendo com a desigualdade e discriminação social; sendo certo que essas se perpetuam na sociedade atual, porém de forma menos evidente.

Para alguns doutrinadores, a caracterização do trabalho em condições análogas à escravidão, somente ocorre em situações semelhantes ao que havia antigamente, vejamos:

A vítima precisa ser colocada numa situação de absoluta submissão aos desejos do agente, pois aí, passa a experimentar uma condição semelhante à do escravo histórico, que não tinha personalidade, que era uma coisa e como tal trabalho, objeto de contrato de alienação ou de empréstimo, desrespeitado no seu direito de ir e de vir, no direito de ter sua integridade física e moral intocados, enfim, sem qualquer possibilidade de se autodeterminar. (MOURA NEY TELES *apud* FELICIANO, 2004, p.302)

Como acima mencionado o trabalho escravo ainda se faz presente no Brasil, mas de forma divergente da escravidão colonial e nesse cenário surge a escravidão contemporânea com novas características de exploração da dignidade humana.

## **2.1. Conceito de trabalho escravo**

Trata-se da submissão do empregado pelo empregador a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, bem como a restrição da sua locomoção por qualquer meio, com fundamento em dívidas contraídas com o empregador.

Conforme a doutrina do Juiz José Cairo Junior do Trabalho do TRT da 5ª Região, existe uma diferença entre trabalho degradante e trabalho escravo:

Trata-se de uma relação de gênero e espécie. No primeiro caso, o trabalhador exerce suas atividades em condições de trabalhos subumanas, em um meio ambiente de trabalho altamente insalubre. Já o trabalho escravo consiste no trabalho degradante agravado pela ausência de liberdade do trabalhador, no sentido de obstar o rompimento do contrato de trabalho enquanto não pagar suas dívidas. Assim, pode-se afirmar que todo trabalho escravo é degradante, mas nem todo trabalho degradante é considerado como trabalho escravo. (2018, p. 214).

Em outra doutrina do Gustavo Filipe Barbosa Garcia, tem dito que o:

trabalho escravo ou análogo à condição de escravo” é gênero, com modalidades o trabalho forçado e o trabalho degradante: “ Em ambas as modalidades, o princípio da dignidade da pessoa humana é afrontado. Desse modo, podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. (2018, p.176)

Com as citações expostas de doutrinadores diferentes, mas com a mesma definição de um assunto de extrema importância, é necessário visualizar a caracterização do trabalho análogo à escravidão no Brasil, no item a seguir.

## **2.2. Caracterização do trabalho análogo à escravidão no Brasil**

A caracterização do trabalho análogo à escravidão é a condição degradante do ambiente e meio de trabalho do empregado, assim como a falta de remuneração, alimentação escassa ou nula, documentações confiscadas, proibição de meios de contato com o mundo exterior, moradias insalubres, conforme o entendimento doutrinário.

É possível identificar a situação de trabalho análogo à condição de escravo, por meio da qual um determinado trabalhador ou grupo, são aliciados para prestar serviços fora do seu domicílio. Acabam assumindo o compromisso de pagar as despesas que decorreram de transportes, habitação, moradia, de forma que o valor recebido como a título de salário, nunca iria conseguir saldar as dívidas contraídas, e com isso, se acumula em razão da execução do contrato de trabalho.

Para se identificar o trabalho escravo, é necessário estar presentes algumas características, como, recrutamento de trabalhadores em local diverso daquele onde serviço será prestado, cobrança das despesas referentes a adiantamento, transporte, alimentação e habitação no trabalho ou proibição de o empregado pedir demissão, até conseguir a quitação da sua dívida, comprometendo a sua ausência de liberdade de ir e vir.

Desse modo, percebe-se que o empregado não é forçado de imediato a aceitar a prestação de serviço, pois, diante da proposta tentadora de trabalho realizado por aliciadores, deixa a sua família na localidade onde reside para trabalhar em outra localidade, com o objetivo de melhorar a condição atual, que muito das vezes, se encontram desempregados, pois geralmente, exigem qualificação profissional. Não obtendo outra forma para solucionar a questão, o empregado aceita a oferta, se submetendo a trabalhos escravos e de transportes em péssimas condições de conservação.



Iniciada a prestação de serviço, o empregado percebe o crescimento das dívidas sendo que a remuneração é impossível de quitá-la, em razão, seus documentos são recolhidos, com o objetivo de dificultar a sua saída do local antes da quitação da sua dívidas (CAIRO JUNIOR, 2018).

Desse modo, os trabalhadores se submetem a trabalhos forçados e exaustivo, conforme a portaria MTb 1.293/2017, trouxe a definição dos termos do Código Penal, sendo eles:

Trabalho forçado, Jornada exaustiva, Condição degradante de trabalho, Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador, Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, Vigilância ostensiva no local de trabalho e Apoderamento de documentos ou objetos pessoais (2028, p. 1.2).

Normalmente, os grupos que submetem à escravidão contemporânea, nos últimos anos, notadamente são nas zonas rurais, sendo possível várias maneiras para caracterizar a escravidão no campo, conforme o Juiz do Trabalho da 15ª região Guilherme Guimarães Feliciano, (2004, p. 64-77):

Falta de pagamento de salários; Alojamento em condições subumanas; Inexistência de acomodações indevassáveis para homens, mulheres e crianças; Inexistência de instalações sanitárias adequadas, como precárias condições de saúde e higiene; Falta de água potável e alimentação parca; Aliciamento de trabalhadores de uma para outra localidade do território nacional; Ausência de equipamentos de proteção individual ou coletiva; Cerceamento da liberdade ambulatoria; Coação física ou moral; Falta de assistência médica; Vigilância armada ou presença de armas na fazenda e ausência de registro em CTPS.

O trabalho escravo contemporâneo é diferente das características do trabalho escravo da antiguidade, pois o tratamento é desumano com restrição à liberdade.

O doutrinador Leonardo Sakamoto, entende-se que os números envolvidos são relativamente pequenos se comparado à população economicamente ativa, e com isso compreendeu-se que:

Apesar de a cor de pele e a etnia não serem mais portas de entrada exclusivas para a escravidão, números da Divisão de Fiscalização do Trabalho Escravo do Ministério da Economia apontam que a proporção de negros entre o total de pessoas submetidas ao trabalho escravo contemporâneo é maior do que a sua participação entre o total de brasileiros, consequência direta de uma

abolição incompleta, que não garantiu inclusão real aos descendentes dos africanos traficados para o Brasil. O trabalhador escravizado é pobre. E a pobreza, infelizmente, ainda persiste e tem "preferência" por cor de pele no Brasil [...] (2020, p. 4)

Com a lei 10.803/03 que alterou o artigo e definiu o conceito de trabalho escravo contemporâneo, para uma parte da doutrina trabalhista, confundiu trabalho escravo com trabalho degradante, principalmente ao citar a jornada exaustiva. Assim, o trabalho escravo ou forçado é necessário a presença da privação de liberdade e as condições degradantes. Dessa forma, é possível a caracterização de várias formas para o conceito e concretização do trabalho análogo à escravidão, sendo de suma importância visualizar os recursos para o combate do mesmo.

### **3. MECANISMOS DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO**

Com a dimensão do trabalho em condições análoga à escravidão em todo o território nacional, foi essencial a criação de meios de combate, prevenção e erradicação; Para tanto, diversas medidas extrajudiciais e judiciais têm sido implementadas.

#### **3.1 Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)**

Em 1995 foi criado o grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi criado em 1995 através dos decretos nº 549 e 550 do TEM, com o objetivo de atuar em conjunto com o GERTRAF. É um dos órgãos criado, com suma importância, visando a combater o trabalho análogo ao de escravo, tanto na região urbana como rural. Desde sua criação em 1995, o GEFM contribuiu para o resgate de mais de 56 mil pessoas dessa condição.

As fiscalizações e regastes de trabalhadores são realizados pelo GEFM, sendo coordenado por auditores fiscais do trabalho, em conjunto de parcerias, o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal, a Polícia Rodoviária Federal, o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União, e dentre outros. Em áreas geográficas isoladas, as operações são realizadas com a participação de outros órgãos federais, como o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio) e o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), assim como de órgãos estaduais.

O GEFM é composto por auditores Fiscais do Trabalho com vinculação funcional à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), com o objetivo de combater não apenas o trabalho escravo, mas o infantil em toda extensão territorial. Sendo reconhecido internacionalmente,

como uma conduta positiva para o enfrentamento a escravidão, se tornando uma referência sobre o tema.

Em 2020, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), vinculada à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) do Ministério da Economia, desenvolvido em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a plataforma online para o recebimento de denúncias, o Sistema Ipê, que permite o cadastramento de denúncias de trabalho escravo, e até mesmo casos de trabalho infantil, sendo possível o acompanhamento das denúncias realizadas.

No 2020, apesar das medidas de distanciamento social relacionadas à pandemia de COVID-19, as inspeções do trabalho não cessaram, sendo realizadas 275 ações fiscais de combate ao trabalho escravo em 20 unidades da Federação, com o resgate de 936 trabalhadores que se encontravam em condições análogo à escravidão.

Segundo o RADAR SIT os casos de trabalho escravo foram registrados por equipes de fiscalização de 13 unidades regionais da Inspeção do Trabalho, sendo os Estados, BA, GO, MA, MG, MS, PA, PI, PR, RJ, RO, RS, SP e TO. Foram realizadas nessas unidades 54% das ações do total das 276 ações fiscais e foram responsáveis pelo resgate de 60% dos 936 trabalhadores resgatados nessa situação de trabalho escravo.

Assim, os dados dos empregadores são inseridos em um cadastro conhecido como lista suja, que iremos abordar no próximo item.

### **3.2 “Lista Suja” - Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravo**

O Cadastro de empregadores conhecido como “lista suja”, é um dos principais instrumentos da política pública de combate ao trabalho escravo. Visa a garantia de publicidade, transparência, com o objetivo de combater a prática do trabalho escravo contemporâneo, com a organização de casos de infrações existentes. O Ministério do Trabalho e Emprego que realiza a publicação da respectiva listagem, incluindo o nome do infrator, após decisão administrativa, sendo lavrado em decorrência de ação fiscal, mas, este cadastro é uma ação administrativa, sendo possível a ação na esfera criminal.

Para o ministro do trabalho e emprego, Luiz Marinho, é importante a publicidade desta listagem com nomes das empresas que usam trabalhos análogo à escravidão, pois, devem ser responsabilizados.

Os empregadores flagrados em situação irregular são contemplados pela Portaria Interministerial MTPS / MMIRDH nº 4, de 11/05/2016 e realizada desde 2003, atualizada

semestralmente pelo MTE para maior transparência aos atos administrativos derivados de ações tributárias de combate à servidão e somente intervém ao final do processo administrativo que tiver julgado o relatório específico da servidão. A inscrição no cartório é mantida por 2 anos, sendo retirada da lista após esse período, nos termos do art. 3º da portaria interministerial. Nesta atualização, foram excluídos 17 nomes que completaram este período de publicação.

No curso da ação fiscal dos fiscais do trabalho que encontram trabalhadores em condições análogas à de escravo, são lavrados autos de infração para cada infração trabalhista constatada, certificando a existência de graves violações de direitos e notificando especificamente os trabalhadores infratores para o cumprimento dessas condições. Cada auto de infração resulta em processo administrativo. Durante a tramitação do auto de infração, os réus receberam garantias processuais constitucionais, como contraditório e ampla defesa em dois processos administrativos. A Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego realiza operações de fiscalização em âmbito nacional, com a participação de integrantes da Defensoria Pública da União, do Ministério Público Federal e do Trabalho, da Polícia Federal, da Polícia Rodoviária Federal, entre outras forças policiais.

Em 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é constitucional a criação e manutenção do Cadastro de Empregadores, afirmando que a publicação do Cadastro não é uma sanção, mas sim uma autoridade administrativa de transparência positiva que os empregadores devem exercer, em concordância com a princípio constitucional da publicidade dos atos do poder público. No plano constitucional, está amparado legalmente na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, Lei de Acesso à Informação, que estabelece claramente o direito de acesso à informação e o dever dos órgãos públicos de facilitar, independentemente de exigências, quando for de fácil acesso, dentro de sua competência, divulgar informações de interesse coletivo ou geral.

Portanto, é necessário destacar também a importância das informações jornalísticas, para assim garantir ao acesso à informação.

### **3.3 Informações jornalísticas**

Na atualidade, com a globalização, se tornou fácil o acesso a todo tipo de conteúdo na internet e conseqüentemente as pessoas podem ter uma maiores informações do que acontece no mundo.

Infelizmente ainda se encontram presentes reportagens sobre o trabalho análogo a escravidão, mais especificamente, dos imigrantes. Na maioria dos casos que são denunciados para o Ministério do Trabalho, encontramos aspectos em comum, como por exemplo, o fato de que os verdadeiros responsáveis buscando se eximir das penalidades por não cumprimento das normas trabalhistas se escondem por trás das terceirizadas contratadas para fornecer mão-de-obra, imputando à estas, todas as responsabilidades trabalhistas; fato este amplamente defendido pelo Doutor Desembargador Jorge Souto Maior (2023, p. 2-8), segundo entrevista concedida pelo jornal Brasil de Fato na data 05 de Março de 2023.

Conforme reportagem do jornal G1 de Ribeirão Preto e Franca, no dia 26 de janeiro de 2023 ocorreu o resgate de 32 trabalhadores em condições análogas à escravidão na zona rural de Pirangi, Estado de São Paulo, estes trabalhadores exerciam atividades de capina e replanta de mudas em um canavial na própria cidade.

Consta em referida reportagem que quando os trabalhadores chegaram na cidade não tinham suporte digno como alimentação, moradia, salário e desta forma começaram a adquirir dívidas de mercado, dívidas com compras de eletrodomésticos, etc. Além disso, está presente na matéria jornalística que na contratação foi estipulado que os empregados iriam receber por produção, mas posteriormente começaram a receber por diárias.

Ademais, verifica-se em outra reportagem, também do jornal G1 (Thaiza Pauluze, GloboNews, 2023, p. 01), publicada em 24 de janeiro de 2023, que mais de 2,5 mil pessoas foram resgatadas do trabalho análogo à escravidão no Brasil. Relata a matéria que o número de vítimas cresceu 127% em relação a 2019, antes da pandemia, e 31% na comparação com o ano passado (2022). Faz menção do caso que ocorreu no interior paulista, onde foram resgatados cinco homens que viviam em um rancho alojados em um local insalubre junto a baias de cavalos e cheio de fiação elétrica exposta. Conforme se verifica no decorrer da matéria a maioria das vítimas eram homens negros e nordestinos, entretanto foram encontradas 35 crianças que estavam sendo exploradas na zona rural, em fazendas de produção de cana-de-açúcar.

No dia 13 de março de 2023, o jornal G1 Ribeirão Preto e Franca noticiou que um policial militar foi afastado por ser suspeito de acobertar trabalho análogo à escravidão em Bento Gonçalves, na Serra do Rio Grande do Sul. Neste caso, obteve-se a ciência quando três trabalhadores fugiram da pensão em que eram mantidos presos e relataram que sofriam agressões e torturas, como choques elétricos e spray de pimenta. O soldado Mácio Squarcieri, está sendo investigado por suposta tortura e atuação como segurança privado

para a empresa que contratou 207 trabalhadores para a colheita da uva e para o alojamento em que elas ficavam.

Um dos trabalhadores que fugiram da pensão, relatou em áudio que um dos seguranças do local afirmou várias vezes que iria matá-los: "Agora de noite, eles entraram no quarto, trancou a gente e botou spray de pimenta no rosto. Nos espancaram com cadeira, me deram choque. Eu estou aqui todo quebrado", relata o homem.

Concluimos que o trabalho análogo a escravidão, infelizmente, na sociedade atual é um fato recorrente. Assim sendo, é preciso que seja divulgado o maior número de matérias jornalísticas possíveis para que essa realidade, que a princípio as pessoas acham que é distante dos dias atuais, ganhe o maior foco possível e assim alcançar a conscientização da população. Outrossim, reportagens como essas servem também como incentivo para que as pessoas não sejam mais coniventes com a situação, objetivando o maior número de denúncias possíveis, bem como que os verdadeiros responsáveis sejam verdadeiramente responsabilizados e não se escondam por trás de terceiros (SOUTO MAIOR, 2023, p 2-8).

### **3.4 A Criação da OIT**

A Organização Internacional do Trabalho, é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, sendo especializada nas questões do trabalho. Foi instituída após a assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, como uma agência da Liga das Nações, que deu fim à Primeira Guerra Mundial, sendo a única agência que possui estrutura tripartite, na qual 187 Estados-membros participam em situação de igualdade com representantes de governos, de organizações de empregadores e trabalhadores.

A responsável pela aplicação e formulação das normas internacionais do trabalho, por exemplo, convenções, recomendações é a OIT, a partir da sua criação em 1919.

Desde da década de 1950, a OIT possui uma representação no Brasil, com programas e atividades em relação a normas internacionais do trabalho, do emprego e principalmente da melhoria das condições de trabalho, se caracterizando pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente, envolvendo temas, como trabalho infantil, trabalho escravo.

A OIT também tem a intenção de promover a igualdade de condições e tratamento no local de trabalho, principalmente com grupos excluídos em razão da discriminação, como pessoas LGBTs, mulheres ou homens transsexuais e pessoas com deficiência.

## **4. ESTATÍSTICAS DOS CASOS DE TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO**

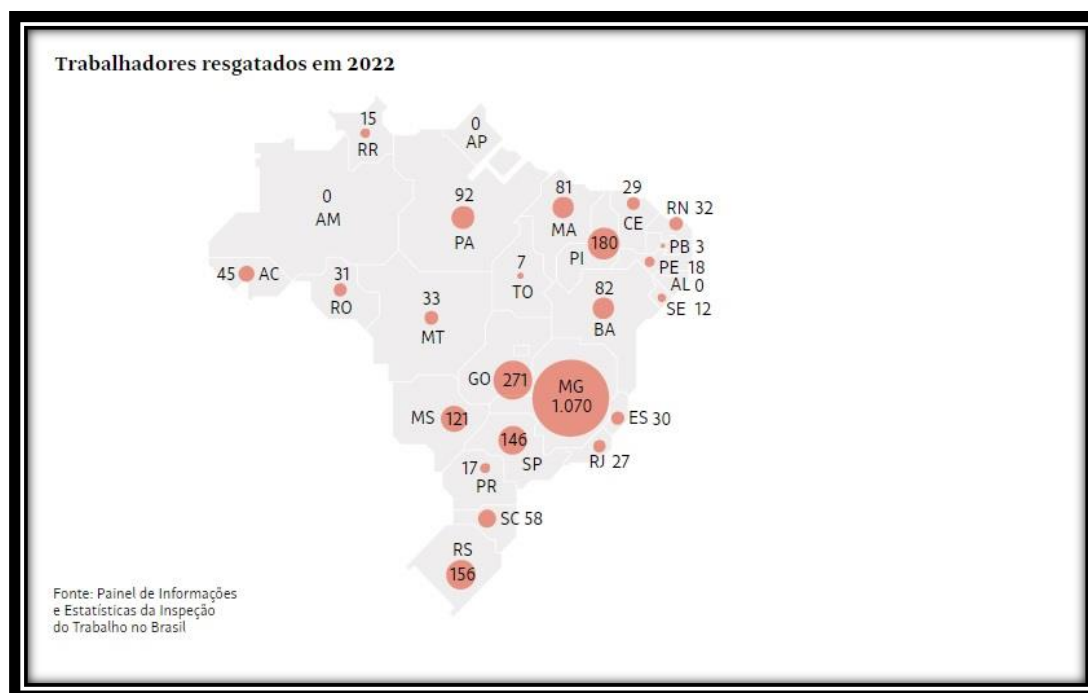
O painel de informações e estatística da inspeção do trabalho escravo no Brasil em 2022, podemos visualizar as regiões onde se encontravam com mais intensidade o trabalho análogo à escravidão, com base nas diferenças de tons de azul no mapa dividido por estados do país.

Nota-se, que a maior concentração é no Estado de Minas Gerais, posteriormente, as regiões próximas.

Em pesquisa do Ministério do trabalho e emprego, divulgou uma lista que contém 289 empregadores, sendo que 17 foram retirados, e acionados 132 novos nomes, entre pessoas física e jurídicas flagradas pela Inspeção do Trabalho

Dessa forma, podemos visualizar no gráfico que a incidência é alta em todos os estados do Brasil, mas ainda é concentrada no estado de Minas Gerais, conforme a pesquisa de 2019 a 2022 foram resgatadas 693 pessoas, que submeteram ao trabalho análogo a escravo.

**FIGURA 1** – Trabalhadores resgatados em 2022



**Fonte:** Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil.

Dados da secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego sinalizam que, em 2022, 2.575 pessoas foram resgatadas em todo o Brasil de regimes de trabalho análogos à escravidão número que pode ser retificado em relação aos números do ano passado, sendo que 41,7% estavam em território mineiro.

Por fim, a atualização desta listagem é de até abril/2023 com número de trabalhadores que foram resgatados no respectivo Estado que submeteram ao trabalho



análogo a escravo, mesmo que atualmente possui varias formas para denunciar através de sites com a globalização em relação a tecnologia, a quantidade de trabalhadores resgatados são altos.

Conforme o relatório da atuação da inspeção do Trabalho no Brasil para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo, três trabalhadores domesticos foram resgatados em 2020, sendo uma delas de nacionalidade filipina e os dois de nacionalidade brasileira. Os casos foram flagrados em São Paulo, Minas Gerais e na Bahia.

É notável a caracterização de trabalhadores que são submetidos a condição análoga a escravidão, por vários fatores que levam a aceitar o trabalho por troca de alimento, moradia e entre outros. É necessário analisar o perfil dos trabalhadores, que no início aceitam esse tipo de trabalho, sem ao menos ter conhecimento de como é exatamente o trabalho prometido por terceiros.

#### **4.1 O perfil dos trabalhadores resgatados**

Conforme os dados trazidos pela a atuação da inspeção do Trabalho no Brasil para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo, no ano de 2020, as principais vitimas do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, são, historicamente, os homens jovens, negros e pardos, com baixa escolaridade ou analfabetos, com base na extração dos dados das guias de Desemprego do Trabalhador, sendo resgatados e emitidas pelos auditores-fiscais do trabalho no período de 2004 a 2020, sendo que 94% dos trabalhadores resgatados são homens, 28% possuíam idade entre 18 e 24 anos, 37% cursaram até o 5º ano de forma incompleta e 30% eram analfabetos.

Em relação à origem, historicamente, o Estado do Maranhão é o que obteve maior naturalidade e residência de trabalhadores no momento do resgate, sendo nascidos no próprio Estado do Maranhão com 22% nascidos e 17% residentes nesse estado quando resgatados.

No ano de 2020, os dados do Seguro Desemprego, através de dados indicam que o perfil se manteve, tendo poucas alterações, sendo que 88% são homens e 77% se declararam pretos ou pardos.

O perfil social de trabalhadores resgatados foi analisado a partir da media histórica ou do próprio recorte temporal mais recente, com auxilio na análise de novos casos, novas ações fiscais e elaboração de políticas públicas de inserção desse perfil de pessoas em vagas de trabalho decente ou em programas de assistência social.

No ano de 2022, ocorreu uma atualização em relação ao perfil das pessoas resgatadas da escravidão contemporânea, conforme os dados do seguro desemprego do trabalhador resgatados mostraram que 92% era homens, sendo 29% entre 30 e 39 anos, 51% que residiam na região do nordeste em que 58% eram naturais dessa região e 83% se autodeclararam negros ou pardos, 15% brancos e 2% indígenas.

Quanto ao grau de estudos, 23% declararam ter estudado até o 5 ano incompleto, apenas 20% haviam cursado do 6 ano ao 9 ano incompletos, totalizando, 7% dos trabalhadores resgatados em 2022 eram analfabetos.

No período de 2022 foram resgatados de condução de escravidão moderna no Brasil, 148 migrantes de outros países, sendo o dobro em relação do ano de 2022, que foram 101 paraguaios, 25 bolivianos, 14 venezuelanos, 4 hatianos e 4 argentinos.

Foram identificados trabalhadores submetidos ao trabalho análogo ao de escravo, em atividades, no ano de 2022, por exemplo em:

Cultivo de cana-de-açúcar (362), atividades de apoio à agricultura (273), produção de carvão vegetal (212), cultivo de alho (171), cultivo de café (168), cultivo de maçã (126), extração e britamento de pedras (115), criação de bovinos (110), cultivo de soja (108), extração de madeira (102) e construção civil (68).

Assim como no ano anterior, em 2022, o percentual foi muito próximo aos de 2019 e 2020, sendo 73% do trabalho análogo ao de escravo no meio rural. Em relação ao número de trabalhadores rurais resgatados, foram 87% trabalhadores.

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi responsável por resgatar 31% do total de trabalhadores em condição análoga à escravidão, sendo realizada 32% do total das ações fiscais de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Desde quando o Estado brasileiro admitiu a existência de trabalho análogo ao de escravo no seu território e assumiu o compromisso de combatê-lo, a partir de 1995, já foram mais de 60 mil trabalhadores e trabalhadoras resgatadas na condição análoga a de escravo e mais de 127 milhões de reais que foram recebidos pelos trabalhadores a título de direitos trabalhistas em naturezas salariais e rescisórias durante as operações.

A atuação da auditoria-fiscal do trabalho que coordena as ações de combate ao trabalho análogo ao de escravo, por intervenção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, que atua em todo território nacional, seja pelas equipes de fiscalização das unidades regionais, bem como as parcerias formadas. Participando também, a Polícia Federal (PF), a Polícia Rodoviária Federal (PRF), o Ministério Público do trabalho (MPT), Ministério Público Federal (MPF) e a Defensoria Pública da União (DPU).

Assim, com os dados de resultados do ano de 2022 é evidente o crescimento de trabalhadores resgatados que foram submetidos ao trabalho análogo à escravidão, ou seja, mesmo com os mecanismos da atualidade e com o avanço tecnológico e histórico, ainda é possível a identificação da caracterização do trabalho análogo a escravidão.

## 5. FISCALIZAÇÃO E INCIDÊNCIA DA RESPONSABILIDADE PENAL

As operações de resgate são realizadas em conjunto com outros órgãos, em um grupo móvel montado em 1995, quando o Brasil reconheceu a existência do trabalho escravo contemporâneo e, depois disso passou a combatê-lo.

O trabalho dos auditores fiscais, além do combate ao trabalho escravo moderno, é em relação ao recolhimento de FGTS, verificação das condições de saúde e segurança nas empresas e o combate à informalidade e ao trabalho infantil.

O presidente Bob Machado do Sinait (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho), diz que apesar dos esforços dos auditores ainda há um número maior de trabalhadores que estão submetidos ao risco de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil, acidentes de trabalhos e até mesmo mortes ou amputações, em razão da redução de funcionários como auditores fiscais.

Se tratando de casos de suspeitas de trabalho análogo, a partir de denúncias anônimas, através do sistema IPÊ ou no disque 100, se inicia as operações de investigações.

A inspeção do trabalho voltou a ter o status de secretária, sob o Ministério do Trabalho e Emprego, após o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva do partido do PT.

Na atualidade, possui uma crítica na expressão “trabalho escravo” pois, a condição de escravo, em verdade, esta abolida, em razão que ninguém pode ser considerado juridicamente como tal. Mas com os aspectos históricos, para a formação típica relacionado sobre o assunto, se encontra na Convenção sobre a escravatura, da antiga Liga das Nações no seu art 149 que se limitava-se a mencionar ser crime o fato de “reduzir alguém a condição análogo à de escravo.

Com as dificuldades durante as situações, mostrava-se amplo o conceito previsto no artigo, assim ocorreu a reforma trazida pela Lei nº 10.803/2003, na qual ocorreu um novo tipo penal sendo definido como crime, o fato de “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, sujeitando-se a condições degradantes de trabalho, se restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívidas contráida com o empregador. Também é previsto as mesmas penas para

quem incorre em relação ao transporte com o objetivo de retê-lo no local, vigilância ou quando confisca os documentos pessoais com a finalidade de retenção.

A tipificação penal previsto no artigo 149 do código penal é na figura dolosa, ou seja, não se admite a culpa. É necessário possuir o dolo direto e específico em relação ao crime, a liberdade até mesmo a imposição que a vítima se encontra em condições degradantes e desumanas de trabalho.

Para tanto, para os responsável sofrer sanções gera efeitos penais, trabalhistas e civis é necessário a comprovação do dolo nos agentes envolvidos para ser responsável por tal delito mencionado.

A emenda Constitucional N° 81/14, introduziu uma nova redação no artigo 243, caput, da Constituição Federal, de que propriedades rurais ou urbanas de qualquer região do Brasil, localizar plantação ilegal de psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei, serao expropriadas com a destinação a reforma agrária e a programas de habitação popular, sem nenhuma possibilidade de indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções prevista em lei, sendo observado o dispositivo do art 5°, da CF.

No parágrafo único do respectivo artigo 243, trata-se de que será confiscado e se reverterá a fundo especial com a destinação específica, na forma da lei, no caso de todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e até mesmo, da exploração de trabalho escravo.

Conforme o auditor fiscal Mauricio Krepsky que é chefe da divisão de fiscalização para erradicação do trabalho escravo (DETRAE), vinculada à secretaria de inspeção do trabalho (SIT), define que o resgate tem a finalidade de cessar a violentação de direitos e, conseqüentemente, reparar os danos causados no âmbito da relação de trabalho, e promover o devido encaminhamento das vítimas para serem acolhidas pela assistência social.

Nas 256 ações fiscais com relações de trabalho, estavam caracterizadas pela existência do trabalho análogo ao de escravo, ocorrendo 25% maior que o ano de 2021, sendo recebido pelos 2.575 trabalhadores resgatados um total de R\$ 8.187.090,13, a títulos de verbas salariais e rescisória, conseqüentemente, a rescisão imediata dos contratos de trabalho.

Em razão das ações fiscais de combate ao trabalho escravo realizado em 2022, foram recolhidos mais de 2,8 milhões de reais, a título de fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base no até então exposto, a condição de trabalho análogo à escravidão é inadmissível na sociedade atual, devendo sempre ser combatida haja vista ser um problema social, econômico e jurídico, pois fere os princípios, regras constitucionais e tratados internacionais adotados pelo Brasil.

No mais, com o advento da lei nº10.803/2003, com a nova redação ao artigo 149 do código penal, definindo-se que o trabalho forçado e trabalho degradante passam a ser gênero do trabalho análogo ao de escravo, o que possibilitou maior entendimento e eficácia na constatação da prática escravista. Portanto, para a configurar o trabalho em condições análogas a de escravo o indivíduo tem que ter se apresentado de forma voluntária ou involuntária sob ameaça, com a única finalidade, qual seja, prestar atividades em condições degradantes afetando a sua integridade física, moral e psicologia, diante da violação do princípio da dignidade da pessoa humana.

O presente trabalho buscou também apontar o conceito e particularidades do trabalho análogo a escravidão, mais precisamente o trabalho em condições análogas a de escravo, com a finalidade de delimitar uma ideia, para uma melhor compreensão, bem como o impacto causado ao ser humano sujeito a escravidão, pois, viola integralmente a sua dignidade, e um estudo com base nos dados em relação ao perfil das vítimas.

Por fim, mesmo que o Brasil tenha sido reconhecido internacionalmente no combate ao trabalho em condições análogas a de escravo, bem como possua mecanismos para o combate deste tipo de trabalho forçado, os números de trabalhadores resgatados crescem ainda mais ao passar dos anos, ou seja, as medidas que até então vem sendo tomadas não estão diminuindo a utilização deste tipo de mão de obra pelos empregadores. Sendo necessário nesse sentido um aperfeiçoamento na legislação vigente, fazendo com que as mesmas (leis) sejam mais rigorosas afim de evitar o crescimento do número de empregadores que utilizam deste tipo de mão de obra forçada, e assim reduzir o número de trabalhadores resgatados em condições degradantes que violam toda a legislação trabalhista e os direitos humanos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **BOLETIM SEMANA SIT - Dados do Trabalho Escravo**. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/boletim-semana-sit/boletim-semana-sit/boletim-sit-116-janeiro-2023/copy48\\_of\\_BOLETIM%20SEMANA%20SIT](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/boletim-semana-sit/boletim-semana-sit/boletim-sit-116-janeiro-2023/copy48_of_BOLETIM%20SEMANA%20SIT). Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/cadastro\\_de\\_empregadores.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf). Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Cadastro de Empregadores - Lista Suja**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d>. Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Combate ao Trabalho Escravo - Conceito**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/conceitos>. Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **OIT no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. Portal da Inspeção do Trabalho. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar>. Acesso em: 9 maio 2023.

BRASIL. **Sistema Ipê**. Disponível em: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br>. Acesso em: 21 mar. 2023

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 15 ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

CHAGAS, Rodrigo. **Jorge Souto Maior**: por trás do escândalo do trabalho escravo está o escândalo da terceirização. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/03/05/jorge-souto-maior-por-tras-do-escandalo-do-trabalho-escravo-esta-o-escandalo-da-terceirizacao>. Acesso em: 10 mar. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Aspectos penais da atividade jurisdicional do juiz do trabalho. **Revista dos Tribunais**, v. 805, p. 453-459.

FISCAIS resgatam 32 trabalhadores em condições análogas à escravidão na zona rural de Pirangi. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2023/02/02/fiscais-resgatam-32-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-na-zona-rural-de-pirangi-sp.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

PAULUZE, Thaiza. Em 2022, mais de 2,5 mil pessoas foram resgatadas do trabalho análogo à escravidão no Brasil. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/post/2023/01/24/em-2022-mais-de-25-mil-pessoas-foram-resgatadas-do-trabalho-analogo-a-escravidao-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2023.

POLICIAL militar suspeito de acobertar trabalho análogo à escravidão em Bento Gonçalves é afastado. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do->

[sul/noticia/2023/03/13/policial-militar-suspeito-de-acobertar-trabalho-analogo-a-escravidao-em-bento-goncalves-e-afastado.ghtml](https://www.gazetadopovo.com.br/sul/noticia/2023/03/13/policial-militar-suspeito-de-acobertar-trabalho-analogo-a-escravidao-em-bento-goncalves-e-afastado.ghtml). Acesso em: 14 mar. 2023.

SAKAMOTO. Leonardo. **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.



## TRABALHADOR MIGRANTE: entre normas e precarização

*IMMIGRANT WORKER: between standards and precariousness*

Joelma Boaventura da Silva<sup>107</sup>

### RESUMO

O presente artigo incide sobre a temática do trabalhador migrante no Brasil. O objetivo principal é discutir a conjuntura normativa e social do trabalhador migrante em face do processo de precarização trabalhista. Trata-se de uma produção interdisciplinar por convergir conceitos das áreas jurídicas e sociológicas. A metodologia empregada tem abordagem qualitativa, usando dos procedimentos de revisão de literatura, análise de diplomas legais e exemplificação hemerográfica com base no caso do trabalhador migrante Möise. Conclui-se que o Brasil tem expedido algumas leis sobre a temática de forma esparsa e que recentemente incorporou ao ordenamento jurídico a Convenção da Organização das Nações Unidas - ONU específica sobre a matéria.

**Palavras-chave:** Trabalhador Migrante. Migração. Precarização. ONU. Legislação trabalhista.

### ABSTRACT

The present article focuses on the issue of migrant workers in Brazil. The main objective is to discuss the normative conjuncture and social situation of the migrant worker in the face of the process of precarious work. This essay is an interdisciplinary production as it converges concepts from the legal and sociological fields. The methodology has a qualitative approach, using literature review procedures, analysis of legal diplomas and examples of research in newspapers based on the case of the migrant worker Möise. The observations led to the conclusion that Brazil has issued some laws on the subject in a sparse manner and that the country has recently incorporated the specific United Nations (UN) Convention on the matter into its legal system.

**Keywords:** Migrant Worker. Migration. Precariousness. ILO. Labor legislation.

---

<sup>107</sup> Mestra em Educação. Bacharela em Direito. Docente junto a Universidade do Estado da Bahia -UNEB. Doutoranda em Difusão do Conhecimento – UFBA (programa multidisciplinar) e-mail: [jbomfim.adv@gmail.com](mailto:jbomfim.adv@gmail.com). <https://orcid.org/0000-0002-7582-6662>.

## 1. INTRODUÇÃO

Os processos migratórios são uma constante no mundo, mas na contemporaneidade, devido a intensificação do fenômeno da globalização, tais processos ganharam repercussão e quantitativos bastante significativos. Assim, as migrações humanas fazem parte do mundo do Direito e dos estudos científicos nas universidades, bem como os governos de países tanto de emigrantes como de imigrantes. Neste sentido, o mundo do trabalho é impactado pelas migrações, e pode ser uma via de inserção social. Percebe-se que o tema trabalhador migrante é atual e deveras relevante. A importância da temática reside na congruência das áreas jurídica e sociológica para proceder uma análise interdisciplinar do tema, que é pouco abordado, mas que pulsa no cotidiano.

Para que a atualidade, a relevância e a importância do tema sejam devidamente demonstradas neste artigo, utiliza-se, metodologicamente, de uma abordagem qualitativa, a partir de três procedimentos: a) a revisão de literatura pertinente, embasada em doutrinadores trabalhista como Carrion e Cassar e em teóricos da Sociologia do Trabalho como Ricardo Antunes; b) a análise de diplomas legais como a CLT, a CF 1988, a Lei de Migração (Lei 13.445/2017), a Convenção 97 da OIT e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias da ONU; c) o recurso da hemerografia, para analisar três matérias jornalísticas sobre o caso do trabalhador migrante congolês Möise. Essa metodologia fez alcançar o objetivo de discutir a conjuntura normativa e social do trabalhador migrante no Brasil. Alcançou-se também o objetivo de exemplificar tal conjuntura em face de um caso noticiado em 2022.

A presente escrita está estruturada em três seções discursivas. A primeira é sobre os conceitos basilares da temática, bem como uma breve digressão sobre as migrações no Brasil. A segunda seção, apresenta dos marcos legais correlatos ao tema. A última seção discorre sobre o caso Möise.

## 2. CONCEITOS E CONTEXTOS

Uma escrita científica sustenta-se em conceitos que estabelecem pontes para o entendimento do conteúdo ou da abordagem. O conceito, segundo Barros (2016, p.26) é “a bem delineada ideia que é invocada a partir de uma palavra ou expressão verbal que passa, desde então, a ser operacionalizada sistematicamente no interior de certo campo de saber [...]”. Por isso, inicia-se o presente texto com a apresentação dos principais conceitos

relacionados ao tema: trabalho, trabalhador, migrante, migração, precarização e trabalhador migrante.

O trabalho é definido por Guimarães (2005, p. 535) como “atividade consciente e voluntária, esforço humano para produção de riqueza”. Nessa definição três elementos se destacam: consciência, pessoalidade e produção de riqueza. A consciência do e no trabalho através de quem o executa é descrita por Bomfim (1996, p.8) enquanto o “ato de pôr-se consciente, consciente da razão do porquê do seu fazer, consciente do próprio fazer”. Afirma Bomfim (2012, p.185) que “o trabalho deve contemplar o homem em seus atributos essenciais: a liberdade e a consciência”. Esta autora entende “trabalho, em sentido amplo, dentro de uma concepção marxiana, como a atividade feita pelo homem consciente e livre, na qual o ser humano se emancipa e constrói sua própria” (BOMFIM, 2012, p. 185). Nas palavras de Cassar (2011, p. 3) o trabalho é “ação, emissão de energia, desprendimentos de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”. Chega-se, portanto ao conceito de trabalhador (a) enquanto aquela pessoa que executa o trabalho, explicitando a pessoalidade, a consciência e a liberdade, pois o trabalho forçado não tem amparo legal e aliena o ser humano.

A migração é definida nas Ciências Sociais e no Direito Internacional. “Os movimentos geográficos de indivíduos ou grupos” (SILVA, 1987, p. 756) é uma conceituação do campo da Ciências Sociais. As migrações são classificadas em: internas e externas, voluntária e involuntária, primária e secundária, completa e incompleta (SILVA, 1987). Entende-se que a migração involuntária pode ser chamada de migração forçada. Para este artigo, importam as migrações: a) externas, aquelas realizadas entre nacionais de países diferentes; b) voluntária e involuntária/forçada pois atingem os asilados, os refugiados e qualquer nacional que tenha saído de seu país e se instalado no Brasil; c) completa e incompleta, pois a legislação brasileira acolhe para fins laborais aqueles que estão em prazo determinado de permanência determinado em solo brasileiro.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT sugere que sejam feitas as estatísticas de migração permanente de forma a “abranger todas as pessoas que passam de um país para outro por mais de um ano, seja qual foi a razão da mudança” (SILVA, 1987, p. 756). Machado e Silva (2014, p. 31) mencionam os “sistemas de migração, de fluxos variados de populações” indicando a dimensão da temática em suas causas e consequências. Tal sistema perpassa pela inserção social, que se dá na maioria das vezes pela via laboral.

Em termos de Direitos Internacionais e de Direitos Humanos, algumas terminologias se avizinham como imigrantes, refugiados e asilados (BISPO; SILVA, 2021). “Imigrante é entendido de maneira mais ampla, enquanto indivíduo que muda para outro

país por qualquer motivo, desde estudos, casamento, trabalho, empreendimento, missão religiosa” (BISPO; SILVA, 2021, p. 58). Assim, migrante é gênero, do qual surgem as espécies de asilado e refugiado (BISPO; SILVA, 2021). O asilado tem motivação política, pois “durante o século passado, o asilo se laicizou para tornar-se mais decididamente objeto de normas jurídicas, que têm uma função precisa de tutela a perseguidos políticos” (BOBBIO, 2004, p.57). O refugiado tem motivação econômica, social ou ambiental e “com o passar do tempo, o significado político da palavra “refugiado” veio a englobar qualquer um que fosse forçado a deixar seu lar por circunstâncias criadas por homens” (GUIMARÃES, 2013, p. 282).

A legislação pátria nº 13.445 de 2017 define, em seu artigo 1º, § 1º, inciso I, o imigrante como uma “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil” (BRASIL, 2017). Desta maneira, o Brasil não faz distinção entre asilado e refugiado para a aplicação da supramencionada norma que é a Lei de Migração.

A doutrina trabalhista brasileira explana sobre o trabalhador estrangeiro, o qual necessita de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego -MTE, de “acordo com os critérios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Imigração [...] Somente depois de concedida essa autorização é que o visto de trabalho pode ser emitido” (CASSAR, 2011, p. 349). Nas lições de Carrion (2010, p. 284) “não é considerado estrangeiro, para esses efeitos, o que reside há mais de 10 anos no país e tenha cônjuge ou filho brasileiro”.

O trabalhador migrante consta da Convenção nº 97 da OIT que o define em seu artigo 11 como “uma pessoa que emigra de um país para outro com vista a ocupar um emprego que não seja por sua conta própria [...]” (OIT, 1949). Desta forma o trabalhador migrante é um trabalhador estrangeiro. Outra norma internacional que disciplina do trabalhador migrante e que foi recentemente incorporada ao nosso ordenamento é a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias da ONU.

Quanto à precarização, nos âmbitos da Sociologia e do Direito do Trabalho, é entendida em paralelo” à globalização produtiva, à lógica do sistema produtor de mercadorias” (ANTUNES, 2000, p. 35). Desta forma, a precarização “converte a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa sociedade dos excluídos e dos precarizados” (ANTUNES, 2000, p. 35). O cenário se insere das últimas e volumosas migrações desde o final do século XX.

Há um discurso de que a tecnologia e outras formas produtivas podem acabar com o trabalho, e dessa maneira, acabar com a necessidade da personalidade do trabalhador,

porém “o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas” (ANTUNES, 2000, p. 38).

Os processos migratórios lançam ao perverso mundo precarizado do trabalho, um quantitativo imenso de migrantes com suas vulnerabilidades econômicas, sociais, idiomáticas e culturais, retroalimentando assim um ciclo vicioso da precarização das condições laborais, pois onde há muita oferta de mão-de-obra, a remuneração decai, e recrudescem as mazelas dos migrantes. A precarização é entendida como um processo iniciado em 2008, devido a nova fase de crise estrutural do capital, que faz o mundo assistir “à expansão significativa do processo de precarização estrutural do trabalho. Essa tendência se desenhava desde princípios da década de 1970” (ANTUNES, 2018, p. 61), portanto coincide com o período da crescente migração na América Latina.

Antunes (2018) indica quem são os sujeitos submetidos às condições precarizadas de trabalho: “dos homens e mulheres jovens mais qualificados aos imigrantes pobres; dos imigrantes com qualificação às jovens nativas sem formação; das mulheres brancas às imigrantes negras, indígenas e amarelas” [...] (ANTUNES, 2018, p. 69). Esses trabalhadores, sujeitos de Direito, antes considerados excedentes de mão de obra, passam a ser “definidos (ou se definem) como precariado [...] e a precarização se amplia de modo exponencial e cada vez com menos limites e crescente desregulamentação” (ANTUNES, 2018, p. 69). Assim, mão-de-obra migrante e precarização se entrelaçam de maneira que “o exemplo dos imigrantes talvez seja o mais exacerbado dessa tendência estrutural à precarização do trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 83), manifesto através “do novo proletariado informal, do subproletariado fabril e de serviços, novos postos de trabalho são preenchidos pelos imigrantes” (ANTUNES, 2018, p. 84).

De maneira sucinta é possível conceituar a precarização trabalhista como o “surgimento de novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais no capitalismo, que procura garantir competitividade às empresas por meio da flexibilização das relações de trabalho” (FERNANDES, 2023, p.1).

## **2.1 Trabalhador migrante antes Constituição de 1988**

O trabalho no Brasil inicia de forma forçada pelo cativo, seja pela subjugação da mão-de obra indígena, seja pela importação da mão -de-obra de países africanos aos moldes da escravidão. Merece destaque a estimativa de que desembarcaram no Brasil “cerca de quatro milhões de africanos, de diversas etnias, na forma de escravos; de certo, o maior fluxo

de migração forçada de que se tem registro” (MACHADO; SILVA, 2014, p.334) e todo esse quantitativo não foi amparado, por proteção trabalhista nem previdenciária. Por ser a escravidão, uma forma de trabalho forçado de estrangeiro, não é acolhida pela discussão de trabalhador migrante.

Percebe-se que há um descompasso entre migração, trabalho de estrangeiro e trabalho de migrante no Brasil, pois a migração para as terras *brasilis* existe desde o período colonial, mas a regularização dos direitos trabalhistas, e portanto o reconhecimento da condição legal desse tipo de trabalhador, se inicia apenas em 1824 com a Constituição do Império, passando pelo Código Comercial de 1850 que “fazia menção ao armador e seus tripulantes” (CASSAR, 2011, p. 17), incluindo-se a Lei Áurea de 1888 que encerrava oficialmente a escravidão.

No século XX tivemos vários marcos normativos trabalhistas tanto de proteção do trabalhador individual como do Direito Sindical, mas certamente a rainha das normas laborais deste período foi a Consolidação da Leis Trabalhista - CLT. Tal Consolidação, no artigo 352, do título “Da nacionalização do Trabalho”, na seção I, Da proporcionalidade de empregados brasileiros” determinava que [...] “são obrigados a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 ou mais empregados, uma proporção de brasileiros” (BRASIL, 1943). Tal determinação remete ao uso expressivo de mão -de-obra estrangeira levando o legislador a impor limites em prol dos trabalhadores nacionais. Houve ainda em sede do artigo 354 da CLT o estabelecimento de proporcionalidade em  $\frac{2}{3}$  de empregados brasileiros (BRASIL, 1943), mas ambas proporcionalidades se tornaram inconstitucionais por força fática do artigo 5º da Constituição Federal - CF de 1988, *in verbis*: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito [...] à igualdade [...]” (BRASIL, 1988). A CLT abordou o trabalhador estrangeiro, dando margem para discutir o trabalhador migrante.

## **2.2 Dos fluxos migratórios no brasil**

Os migrantes alemães chegaram “ainda no reinado de D. Pedro I. Estabeleceram-se no Sudeste e Sul do país, onde, a partir de 1824, fundou-se a colônia alemã de São Leopoldo (Rio Grande do Sul)” (MAUCH; VASCONCELOS, 1994 ,p. 165) .O auge da primeira etapa migratória alemã foi entre 1920 e 1929 com um quantitativo de 4.500.000 pessoas (MAUCH; VASCONCELOS, 1994).

A “grande migração”, é como ficou conhecida a intensa migração italiana, especialmente, no período entre 1870 e 1920. Os italianos corresponderam a 42% do total dos imigrantes no Brasil, em torno de 1,4 milhões (GOMES, 2000), logo, estiveram sob a égide da Constituição do Império. Os portugueses tiveram um ápice de fluxo migratório na primeira metade do século XX, “entre 1901 e 1930: a média anual ultrapassou a barreira dos 25 mil” (VENÂNCIO, 2000, p. 10). Os japoneses começaram a chegar ao Brasil em 1908 e muitos deles encontraram no “comércio urbano sua fonte de renda, mas, sem dúvida, a maioria foi direcionada para a produção agrícola. Muitos foram trabalhar nas lavouras de café paulistas” (KODAMA, 2000, p.1).

A primeira etapa de migração árabe iniciou por volta do ano de 1901 com pessoas vindas de países como Líbano, Síria, Turquia, Iraque, Egito e Palestina (MOTT, 2000), inserindo cerca de 150 mil imigrantes no Brasil. A segunda leva de migrantes árabes é mais recente devido à guerra na Síria e é abordada no subtópico 2.3.

O que se percebe em todas as migrações acima referidas é que elas não foram contempladas nem pela CLT, nem pelo estatuto do estrangeiro, pois essas duas normas sequer existiam, portanto, os trabalhadores dessas nacionalidades não foram tratados nem como trabalhador estrangeiro e nem como trabalhador migrante, uma possível espécie derivada do primeiro.

A segunda fase migratória dos japoneses aconteceu conforme dados do IBGE (2000), entre 1940 e 1950 com mais de 270 mil imigrantes japoneses, enquanto que os alemães, na segunda etapa, migraram na década de 1960, chegando a 235 mil imigrantes, dos quais, a maioria se estabeleceu nos três estados sulistas e também no Espírito Santo, principalmente, devido a instalação da indústria automotiva (IBGE, 2000).

Dentre os imigrantes de países africanos lusófonos, destacam-se os angolanos que tiveram seu primeiro grande fluxo entre 1971 e 1980 com uma cifra de aproximadamente 1.400 imigrantes (FURTADO, 2020). Neste sentido, migrantes japoneses e alemães de segunda etapa e angolanos de primeira etapa, foram alcançados pela proteção trabalhista da CLT, mas não pelo estatuto do estrangeiro.

Ainda no século XX, a lei 6.815 de 1980, denominada de Estatuto do Estrangeiro, em seu artigo 95, prevê que “o estrangeiro residente no Brasil goza de todos os direitos reconhecidos aos brasileiros, nos termos da Constituição e das leis” (BRASIL, 1980), alcançando os direitos trabalhistas. O artigo 97 deste estatuto regulamenta o exercício de atividade remunerada e a matrícula em estabelecimento de ensino para estrangeiros (BRASIL, 1980), incidindo sobre a garantia da remuneração, bem como a possibilidade de qualificação desse trabalhador.



Há no Estatuto do estrangeiro uma vinculação clara entre a migração, o trabalho e o desenvolvimento do país, pois o artigo 16 determina que “o visto permanente poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda se fixar definitivamente no Brasil [...] A imigração objetivará, primordialmente, propiciar mão-de-obra especializada aos vários setores da economia nacional” (BRASIL, 1980). O mesmo artigo, parágrafo único, contempla que a admissão do trabalhador estrangeiro visa “a Política Nacional de Desenvolvimento em todos os aspectos e, em especial, ao aumento da produtividade, à assimilação de tecnologia e à captação de recursos para setores específicos” (BRASIL, 1980).

### 2.3 Trabalhador migrante pós Constituição de 1988

Os direitos trabalhistas têm *status* constitucional através do artigo 7º e seus incisos, recepcionando conteúdo da CLT e acrescentando outros direitos. A CF de 1988 compatibilizou a previsão legal do Estatuto do Estrangeiro e tacitamente recepcionou a Convenção 97 da OIT que teve vigência nacional em 1966. Alguns grupos de não-nacionais puderam vivenciar em razão da CF 1988 garantias mais expressivas de direito laboral. Os Angolanos chegados entre 1990 a 2010, no “período de início da redemocratização do Brasil. Isso porque a guerra civil em Angola se recrudesceu” (SILVA, 2012, p.43). Eles se instalaram, especialmente, nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro (FURTADO, 2020). Os Haitianos, devido a catástrofe natural, se viram forçados a migrar. O Brasil recepcionou 72.000 haitianos entre 2010 e 2015 (CAVALCANTI, DUTRA; OLIVEIRA, s/d). Vale ressaltar que “a migração dos haitianos para o Brasil era praticamente inexistente até 2010” (REDIN, 2020, p.161-162), porém, esse contexto muda segundo Bispo; Silva (2021, p.64) devido a “relação direta com a presença militar brasileira no Haiti”.

Ainda os Venezuelanos que vieram após o Governo de Hugo Chávez ter desenvolvido uma política econômica desfavorável nos anos 2000. Entre janeiro de 2017 e agosto de 2020, o Brasil acolheu 609.049 venezuelanos. Os sírios destacam-se em penúltima escala cronológica, pois “a comunidade síria ganha um papel de grande importância no processo de acolhimento e de integração de refugiados sírios, a partir de 2011, no Brasil” (REDIN, 2020, p.157) devido à denominada Primavera Árabe. Atualmente são 3. 682 sírios em solo brasileiro, segundo dados do ACNUR (JUNGER et al 2022). O último fluxo migratório é de Ucrânicos em decorrência do conflito com a Rússia desde 2022.

Os grupos de migrantes elencados acima foram contemplados com a proteção da CF de 1988, pelas leis 9.474 e 13.445 e sobre essa proteção dispõe a seção a seguir.

### 3 NORMATIZAÇÃO DO TRABALHADOR MIGRANTE

Apesar de existir desde 1949, a Convenção de número 97 da OIT, foi incorporada ao ordenamento pátrio após aprovação pelo Congresso Nacional em 1966. Percebe-se pelos dados migratórios anteriormente apresentados a dimensão que tal aprovação tem para vida laboral dos trabalhadores migrantes, impactando diretamente nas condições de precarização.

O primeiro artigo desta Convenção refere-se ao compromisso dos países membros em informar sobre “as disposições particulares relativas ao movimento dos trabalhadores migrantes e às suas condições de trabalho e vida” (OIT, 1949). Tal disposição coaduna com o trabalho da Operação Acolhida que é um programa de recepção de migrantes no Estado de Roraima, próximo da fronteira com a Venezuela, gerenciado pelas Forças Armadas, com apoio do ACNUR e de entidades da sociedade civil (BISPO; SILVA, 2021). No caso específico da migração venezuelana para o Brasil, foi estabelecido o Programa de Interiorização Voluntária do Governo Federal para venezuelanos, objetivando redistribuir essa população para diversas partes do país” (BISPO; SILVA, 2021, p.66). Desta maneira, ainda que parcialmente, o Brasil enquanto membro da OIT atende a recomendação do artigo 1º da mencionada Convenção.

Dentre as medidas a serem tomadas pelos países membros com o objetivo de dar acolhimento digno ao trabalhador migrante, se inserem: a) facilitar a partida, viagem e acolhimento dos trabalhadores migrantes; prever serviços médicos apropriados, inclusive extensivo aos seus familiares, conforme artigo 5º, de forma que se “beneficiem de uma proteção médica suficiente e de boas condições de higiene no momento da sua partida, durante a viagem e à chegada ao país de destino” (OIT, 1949).

A mesma Convenção prevê a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no artigo 6º: “obrigam-se a aplicar, sem discriminação de nacionalidade, aos imigrantes que se encontrem legalmente nos limites do seu território um tratamento que não seja menos favorável que aquele que é aplicado aos seus próprios nacionais” (OIT, 1949).

A inteligência do artigo 6º explicita os institutos trabalhistas e sociais que devem ser efetivados para que tal igualdade seja alcançada. Os institutos são: a remuneração, incluídos os subsídios familiares (a exemplo do salário família e auxílio creche); a duração do trabalho; as horas extraordinárias; os feriados pagos; a idade de admissão ao trabalho (proibição de trabalho infantil); a aprendizagem e a formação profissional (menor aprendiz); o trabalho das mulheres (que não está regulamentado de forma coesa e sistemática, existindo apenas normas esparsas); a filiação nas organizações sindicais; o gozo das vantagens oferecidas

pelas convenções coletivas; o alojamento; segurança em face de acidentes de trabalho, doenças profissionais, maternidade, doença, velhice e morte; amparo em caso de desemprego (seguro desemprego) (OIT, 1949). Neste sentido, e por força da CF/1988, o Brasil cumpre, ainda que formalmente, a determinação imposta pelo artigo sexto.

### **3.1 Lei 9.474 de 1997**

Opta-se neste artigo por analisar o diploma legal nº 9.474 de 1997 que define os mecanismos de implementação do Estatuto do Refugiado de 1951 da ONU. A opção se apoia na vigência da norma desde 1951; o caráter de efetivação da norma de 1997, e pelo fato do refugiado ser considerado trabalhador migrante.

No artigo 6º da lei 9.474/1997, estabelece-se que o refugiado terá direito a carteira de trabalho e documento de viagem (BRASIL, 1997). Ainda esta lei determina em seu artigo 21§ 1º que uma vez emitido protocolo para residência provisória pela Polícia Federal, poderá “o Ministério do Trabalho expedir carteira de trabalho provisória, para o exercício de atividade remunerada no País” (BRASIL, 1997).

### **3.2 Lei de Imigração - 13.445 de 2017**

A lei de imigração define o imigrante, a mesma e em seu artigo 2º, estabelece a recepção e aplicação de “normas internas e internacionais específicas sobre refugiados, asilados [...]” (BRASIL, 2017).

Os princípios norteadores da política migratória brasileira estão esculpidos no artigo 2º e alguns deles se relacionam diretamente com o direito do trabalhador migrante, como: o repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação; a não criminalização da migração; a acolhida humanitária; o desenvolvimento econômico, turístico, social, cultural, esportivo, científico e tecnológico do Brasil; a garantia do direito à reunião familiar; a igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares; a inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas; o acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social (BRASIL, 2017). Merece destaque a inclusão social e laboral bem como repúdio a discriminação e acolhimento humanitário, os quais também se fazem presente no texto da Convenção 97 da OT.

Para a efetivação de tais princípios, o artigo 4º, garante ao migrante “condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 2017). Neste sentido assegura-se aos migrantes, em matéria laboral e correlata: o direito à reunião familiar do migrante com seu cônjuge ou companheiro e seus filhos, familiares e dependentes; o direito de associação, inclusive sindical; o acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social; a garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador (BRASIL, 2017). Garantias estabelecidas sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória.

O visto temporário, do artigo 14 é destinado “ao imigrante que venha ao Brasil com o intuito de estabelecer residência por tempo determinado” (BRASIL, 2017), e que se enquadre em algumas hipóteses como: as atividades artísticas ou desportivas.

### **3.3 Convenção da ONU sobre trabalhador migrante**

O principal documento legal sobre trabalhador migrante é a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias da ONU, a qual, foi adotada pela ONU em 1990, e entrou em vigência em 2003. O Brasil aprovou e ratificou essa Convenção, recentemente, em 2022, portanto recepcionando o trabalhador migrante, amplamente.

Esta recente convenção traz em suas considerações iniciais elementos abordados neste trabalho como: a importância e a extensão do fenômeno da migração; o efeito das migrações de trabalhadores nos Estados e nas populações interessadas; a situação de vulnerabilidade em que, frequentemente, se encontram os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias (ONU, 1990). Ressalta-se que a convenção, em comento, é extensiva às famílias dos trabalhadores migrantes, pois o artigo 1º prevê que “aplica-se a todos os trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias sem qualquer distinção” (ONU, 1990), enquanto que o artigo 2º define o trabalhador migrantes como “a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade remunerada num Estado de que não é nacional” (ONU, 1990). Nesta definição estão presentes os elementos laborais da personalidade e onerosidade, sem fazer distinção do tipo de migrante, como já sinalizado nas outras normas analisadas. Destaca-se que as alíneas do artigo 2º desta convenção apresentam as espécies de trabalhadores migrantes. Outro artigo importante é o 5º, pois estende a categorização de trabalhador migrantes para aquelas pessoas tanto documentadas como indocumentadas.

Além dos artigos mencionados acima, sete outros merecem ser destacados, a saber:

a) artigo 10 por proibir a tortura e tratamento desumano (ONU, 1990) coadunando com a CF de 1988; b) artigo 25 que disciplina a igualdade entre trabalhadores nacionais e migrantes, além de dispor sobre as condições laborais; c) artigos 26 e 40 sobre o direito de sindicalizar-se; d) artigo 43 que dispõe sobre o acesso aos serviços educacionais e formativos; e) artigo 52 sobre atividade remunerada; e f) artigo 54 que garante defesa de direitos em face do empregador.

Entre a CLT e a CF de 1988 passaram-se 40 anos e apenas o estatuto do estrangeiro e a Convenção 97/ OIT foram acrescentados ao arcabouço jurídico em razão do trabalhador migrante.

Para enriquecer a presente discussão, apresenta-se um caso de trabalhador migrante que teve grande repercussão midiática, ao tempo que se compara esse caso com as determinações legais vigentes.

#### **4 O CASO MÖISE**

A escolha do caso Möise se justifica por ser recente, por tratar-se de trabalho migrante e por estar presente nesse caso vários elementos passíveis de análise em face das legislações e conceitos citados ao longo deste artigo. Faz-se num primeiro momento a descrição do caso com base em três fontes jornalísticas: Veja, Globo e CNN, atendendo assim à escolha metodológica do recurso hemerográfico. Em seguida, analisa-se os elementos encontrados no caso em face da conceituação e por fim, a análise de acordo com as normas vigentes.

No dia 24 de janeiro de 2022, ocorreu “a morte brutal do congolês Moïse Mugenyi Kabagambe, de 24 anos [...] O jovem trabalhava servindo mesas num quiosque na Barra da Tijuca, na Zona Oeste do Rio de Janeiro” (CAPLER, 2022, p. 1). Ainda segundo Capler (2022, p.1), “o jovem teria sido morto por cobrar dois dias de pagamentos atrasados de seu empregador”. Möise estava no Brasil desde 2014 e “trabalhava por diárias em um quiosque na Barra da Tijuca, na Zona Oeste da cidade. Segundo a família, Moïse foi vítima de uma sequência de agressões após ter cobrado dois dias de pagamento atrasado”(MATTOS, 2022, p.1).

O processo deste caso tramita no Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro com a acusação acolhida de homicídio qualificado, constatado o motivo torpe “caracterizado pelo fato de as agressões terem começado por uma mera discussão com um funcionário do

estabelecimento” (BARRETO; TEIXEIRA, 2022, p. 1). Apesar do crime ter ocorrido no ambiente laboral, a esfera penal tem prevalência.

#### **4.1 Análise em face dos conceitos**

A situação vivida por Möise ilustra conceitos discutidos na seção dois deste artigo. O primeiro conceito contemplado é o de trabalhador estrangeiro, pois Möise tinha nacionalidade congolês e trabalhava no Brasil. Este conceito se conecta com o conceito de migração, pois ele era nacional de um país africano, e a migração desses nacionais, historicamente, é uma constante desde o período da colonização no Brasil.

Outro conceito identificado é o de trabalhador migrante, pois o referido congolês desempenhava atividade remunerada numa barraca de lanches fora de seu país, estando residente em território brasileiro desde 2014. Em decorrência da atividade desempenhada por ele, de caráter laboral na forma de diária, se configura a obrigatoriedade da contraprestação do empregador na forma de remuneração. Isso configura um dos elementos da relação de trabalho: a onerosidade. Dito isso, não resta dúvida da pertinência do conceito de trabalho.

O local de trabalho tinha outros funcionários, mas Möise trabalhava com recebimento por diária, logo, um contrato de trabalho inserido no bojo da precarização trabalhista. Tal precarização é reforçada pelo atraso no pagamento da remuneração e pela violência do empregador como resposta a cobrança justa de Möise. O setor de serviços, onde era desempenhada a atividade, é um setor recorrente de condições precarizadas.

#### **4.2 Análise do caso em face da legislação**

O trabalhador migrante congolês Möise estava legalmente amparado pela CF 1988, especialmente pelo caput do artigo 5º e pelo artigo 7º e seus incisos. Uma segunda proteção legal extensiva ao Möise era a Lei de Imigração (Lei 13.445) que entrou em vigor em 2017 quando o mesmo já se encontrava em solo brasileiro. Uma terceira proteção decorre da lei nº 9.472 de 1997, implementadora do Estatuto do Refugiado de 1951, e com vigência anterior à chegada de Möise no Brasil. Por fim a Convenção nº 97 da OIT também se aplica ao caso.

Verifica-se, no entanto, que a Convenção da ONU sobre trabalhador migrante e seus familiares não o amparava, pois, a mesma foi incorporada ao nosso ordenamento jurídico em dezembro de 2022. Inclusive essa Convenção disciplina a garantia da remuneração e reclamação em face de descumprimento de normas por parte do empregador em seus artigos

52 e 54 respectivamente. Sendo exatamente na busca de garantia da remuneração que veio a falecer Möise.

Apesar do amparo legal descrito acima, na realidade, uma série de direitos trabalhistas foram descumpridos pelo empregador. O primeiro descumprimento está relacionado diretamente ao que determina a Lei de Imigração quanto ao repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a discriminação, reiterado no artigo 10 da Convenção específica da ONU. Pelas matérias jornalísticas sobre o caso percebe-se que a morte deste trabalhador migrante persiste vinculada à discriminação racial, infringindo de igual monta a igualdade prevista na CF 1988.

Outro descumprimento observável quanto à Lei de Imigração diz respeito à igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante, que parece ter sido negada, ante um contrato por diárias e não como funcionários e pela forma de remuneração diferenciada em relação aos demais trabalhadores da barraca. Tal igualdade também faz parte do artigo 25 da Convenção sobre direitos do trabalhador migrante (ONU,1990).

Vale ressaltar que o artigo 7º, inciso X da CF 1988, *in verbis*: “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa” (BRASIL, 1988). O pagamento da remuneração de Möise por diária estava atrasado em dois dias. Uma vez que ele atuava como prestador de serviço por dia, o pagamento de sua remuneração, obrigatoriamente, deveria ser feito no dia da realização do serviço. Por isso, aplicando-se a analogia, entende-se que o empregador de Möise incorreu em descumprimento do mencionado inciso X, prejudicando as condições já bastante precárias de um trabalhador migrante.

Por derradeiro, constata-se que a principal norma de amparo a Möise não estava vigente à época de sua morte, denotando assim a letargia legislativa em adotar a norma expedida desde 1990 em matéria migratória-laboral, mas as demais normas vigentes e abordadas acima davam proteção à Möise.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão trazida neste artigo não esgota o tema, mas serve de estímulo para outras produções que discutam a condição do trabalhador migrante no Brasil, principalmente após a recente incorporação da Convenção da ONU sobre o trabalhador migrante.

Defende-se neste trabalho o imbricamento entre conceitos de searas distintas do Direito com a área da Sociologia, como por exemplo: trabalhador estrangeiro e trabalhador migrante. Esses dois conceitos estão na seara do Direito Internacional, mas também dos



estudos sobre mobilidade humana, na área da Sociologia. Outro imbricamento é percebido entre os conceitos de precarização e trabalho, advindos da Sociologia do Trabalho e do Direito do Trabalho, respectivamente.

Constatou-se através da cronologia das normas pertinentes ao tema, que a primeira referência do trabalhador estrangeiro ocorre na CLT de 1943 como reflexo ao sistema migratório que existia no país e como forma de proteção da mão de obra brasileira. Apesar da existência do Estatuto da Imigração de 1951, é a promulgação da CF em 1988 que contempla a proteção ao trabalhador migrante. Tal contemplação é consubstanciada pelas normas 9.474 e 13.445 de 1997 e 2017, respectivamente e mais recente, em 2022, pela adoção da Convenção da ONU sobre trabalhador migrante, mas que ainda não se tem notícias sobre sua efetividade.

Metodologicamente, lançou-se mão de exemplificar o trabalho migrante no Brasil tomando por base o caso de Möise, devido ao seu desfecho trágico e a grande repercussão na imprensa, trazendo à tona os descumprimentos da proteção legal e apontando para a precarização das relações laborais para esta categoria de trabalhador.

Infere-se que a efetividade da proteção ao trabalhador migrante no Brasil é questionável quando se leva em consideração o quantitativo elevado de migrantes que busca esse país para reiniciar suas vidas e ter acolhimento digno.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: **La Ciudadania Negada**. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Editorial, 2000. p-35-48.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARRETO, Elis; TEIXEIRA, Nathalia. Caso Moïse: Justiça aceita denúncia e 3 viram réus por homicídio de congolês. In: **CNN**. Rio de Janeiro, 22/02/2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/caso-moise-justica-aceita-denuncia-e-3-viram-reus-por-homicidio-de-congoles>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BARROS, José D'Assunção. **Os conceitos**: seus usos nas ciências humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

BISPO, Luan Victor de Souza; SILVA, Joelma Boaventura da. Perfil Laboral de Refugiados Venezuelanos no Brasil. **Revista Renove**. Camaçari, v.2, n.2, 2021.pp. 57-74. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/campusxix/issue/view/605>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de política**. 5. ed. v. 1. São Paulo: Editora UNB, 2004.

BOMFIM, Luciano Sérgio Ventin. **Trabalho, Alienação e Estranhamento em Mark**. Dissertação (Mestrado em Educação). 1996. Departamento de Educação. Universidade Federal de Santa Catarina, 1966.

BOMFIM, Joelma Boaventura da Silva. Empregos Verdes e a Perspectiva Internacional do Trabalho. **Revista Oricuri**, Paulo Afonso, v. 2, n. 2, p. 181-195, jul./dez. 2012.

BRASIL, Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/8/1943, p.11.937 (Publicação Original).

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União de 05/12/1988. p.1.

BRASIL, LEI Nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. **Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração**. Diário Oficial da União - Seção 1 - 21/8/1980, p. 16.533 (Publicação Original).

BRASIL, LEI Nº 13.445 de 24 de maio de 2017. **Institui a Lei de Migração**. Diário Oficial da União de 25/05/2017, P. 1.

BRASIL, LEI Nº 9.474 de 22 de julho de 1997. **Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências**. Diário Oficial da União de 23/07/1997, p. 15.822.

CAPLER, Rodolfo. O caso Moïse e o racismo nosso de cada dia. **Veja**, 06/26/2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/matheus-leitao/o-caso-moise-e-o-racismo-nosso-de-cada-dia>. Acesso em: 20 jun. 2023.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis trabalhistas**. 35. ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CAVALCANTI, Leonardo; DUTRA; Tânia Tonhati Delia; OLIVEIRA, Marcio de (orgs.) **A Imigração Haitiana no Brasil: características sociodemográficas e laborais na Região Sul e no Distrito Federal**. s/d. Disponível em: [https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/A\\_imigra%C3%A7%C3%A3o\\_Haitiana\\_no\\_Brasil\\_Character%C3%ADsticas\\_Demogr%C3%A1ficas\\_na\\_regi%C3%A3o\\_Sul\\_e\\_no\\_Distrito\\_Federal.pdf](https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/A_imigra%C3%A7%C3%A3o_Haitiana_no_Brasil_Character%C3%ADsticas_Demogr%C3%A1ficas_na_regi%C3%A3o_Sul_e_no_Distrito_Federal.pdf). Acesso em: 20 jun. 2023.

FERNANDES, Danielle Cireno. **Precarização do Trabalho**. 2023. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/precarizacao-do-trabalho>. Acesso em: 20 jun. 2023.

FURTADO, Sofia Casseli. **Migrações Angolanas**. Campinas; São Paulo: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquió” - NEPO, UNICAMP, 2020.

GOMES, A. C. Imigrantes italianos: entre a *italianità* e a brasilidade. In: **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro, 2000.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. 7. ed. São Paulo: Rideel, 2005.

GUIMARÃES, Samara Dantas Palmeira. Operação Sudão: a atuação do alto comissariado das Nações Unidas para os refugiados In: **Democracia, Direitos Humanos e Relações Internacionais**, v. 02. Norberto Bobbio. João Pessoa: Editora UFPB, 2013.

IBGE. **Brasil 500 anos**. 2000. Disponível em: <https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/arabes/insercao-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 20 jun. 2023.

JUNGER, Gustavo; CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Tadeu de; SILVA, Bianca G. Refúgio em Números. 7. ed. **Série Migrações**. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2022.

KODAMA, K. O sol nascente do Brasil: um balanço da imigração japonesa. In: **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro, 2000.

MACHADO, Igor José de Renó; SILVA, Douglas Mansur da. Migrações. In: FURTADO, Cláudio Alves; SANSONE, Lívio (orgs.) **Dicionário crítico das ciências sociais dos países de fala oficial portuguesa**. Salvador: EDUFBA, 2014.

MATTOS, Marcela. Caso Moïse: familiares dizem que há agressores protegidos e que vídeo do crime foi 'editado'. In: **G1**, 08/02/2022. Brasília. Disponível em <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/02/08/caso-moise-familiares-dizem-que-ha-agressores-protetidos-e-que-video-do-crime-foi-editado.ghtml>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MAUCH, C., VASCONCELOS, N. (Org). **Os alemães no sul do Brasil**: cultura, etnicidade e história. Canoas: Ed. Ulbra, 1994.

MOTT, M.L. Imigração árabe: um certo oriente no Brasil. In: **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro, 2000.

OIT. Convenção N<sup>o</sup> 97. **Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes**. 1949.

ONU. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias**. 1990.

REDIN, Giuliana (organizadora). **Migrações internacionais: experiências e desafios para a proteção e promoção de direitos humanos no Brasil**. Santa Maria, RS: Ed. UFSM, 2020.

SILVA, Benedicto. **Dicionário de Ciências Sociais**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1987.

SILVA, César Augusto S. da. (org.) **Direitos humanos e refugiados**. Dourados: Ed. UFGD, 2012.

VENÂNCIO, R. P. Presença portuguesa: de colonizadores a imigrantes. In: **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro, 2000.



### A PREVALÊNCIA DO ACORDADO SOBRE O LEGISLADO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: uma análise do tema 1046 do STF

*THE PREVALENCE OF THE AGREEMENT OVER THE LEGISLATION IN COLLECTIVE BARGAINING: an analysis theme 1.046 STF*

Lavínia Dumer Knikkink<sup>108</sup>  
Mariana Rosa Smarçaro<sup>109</sup>  
Cláudio Iannotti da Rocha<sup>110</sup>

#### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a prevalência do acordado sobre o legislado na negociação coletiva, especificamente abordando o tema 1046 do Supremo Tribunal Federal (STF). A discussão em torno desse tema tem gerado polêmicas e debates acerca dos limites da autonomia coletiva e da proteção dos direitos trabalhistas, de modo que será objeto de análise os limites do que pode ser acordado entre as partes sem que haja a mitigação dos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, o artigo apresentará uma revisão bibliográfica sobre o tema, destacando os principais aspectos jurídicos e sociais envolvidos. Além disso, serão analisados casos e decisões judiciais relacionadas ao tema, visando compreender os posicionamentos adotados pelos tribunais. Por fim, serão apresentadas conclusões e reflexões sobre os impactos da prevalência do acordado sobre o legislado na negociação coletiva.

**Palavras-chave:** Acordo Coletivo. Direitos trabalhistas. Acordado sobre o legislado.

#### ABSTRACT

This article aims to analyze the prevalence of the agreed upon the legislated in collective bargaining, specifically addressing issue 1046 of the Supreme Court. The discussion around this topic has generated controversy and debates about the limits of collective autonomy and the protection of labor rights, so that the limits of what can be agreed between the parties without mitigating workers' rights will be the object of analysis. In this context, the article will present a bibliographic review on the subject, highlighting the main legal and social aspects involved. Finally, conclusions and reflections will be presented on the impacts of the prevalence of the agreed upon the legislated in collective bargaining.

**Keywords:** Collective agreement. Labor rights. Agreed on the legislated.

---

<sup>108</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo/ES, contato: laviniadumer123@gmail.com

<sup>109</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo/ES, contato: marianasmarcaro.adv@outlook.com

<sup>110</sup>Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), contato: claudiojannotti@hotmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

A negociação coletiva desempenha um papel de extrema importância no âmbito do direito do trabalho, ao proporcionar um ambiente de trabalho justo e equilibrado, no qual os interesses das partes envolvidas são preservados. No entanto, apesar da liberdade inerente às negociações coletivas, é fundamental destacar que o direito do trabalho é uma área de proteção, que regula as relações entre partes altamente desiguais, exigindo limitações a essa liberdade.

Assim, dentro do âmbito trabalhista, há diversos direitos que são considerados indisponíveis, seja por estarem protegidos constitucionalmente ou por possuírem restrições cautelosas em relação à sua flexibilização, mesmo que sejam de natureza infraconstitucional.

Em 2017, com a implementação da Lei 13.467, também conhecida como Reforma Trabalhista, foram acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispositivos que intensificam o valor do negociado, regulamentando a matéria e conferindo maior valorização à negociação coletiva em matéria trabalhista.

Nesse sentido, por meio da reforma foi incluído o art. 611-B da CLT, que dispõe em seus incisos aqueles direitos que são considerados objetos ilícitos de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, no intuito de mitigar acordos onerosos para os empregados.

Todavia, a inclusão do dispositivo não foi suficiente para mitigar as polêmicas e controvérsias dos objetos possíveis de negociação coletiva, tendo o Supremo Tribunal Federal fixado o Tema 1.046, a fim de delimitar a abrangência dos dispositivos acrescidos pela reforma trabalhista, principalmente acerca dos direitos indisponíveis.

O referido tema fixou a tese de constitucionalidade dos acordos e convenções coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, impondo, como única condição, o respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

Contudo, em que pese a tentativa da Suprema Corte de pacificar o tema, os acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho não tem se mostrado alinhados com os fundamentos da decisão, seja por divergência interpretativa ou divergência de entendimento doutrinário.

Deste modo, essa questão permanece polêmica, o que se reflete nas decisões judiciais proferidas, que, mesmo após a edição do tema, continuam sendo divergentes. Essa divergência advém sobretudo em razão da dificuldade em se definir qual seria o patamar mínimo civilizatório dos direitos, frente a vagueza da expressão apresentada ao final da tese fixada, qual seja, a validade de acordo ou norma coletiva *“desde que respeitados os direitos*

*absolutamente indisponíveis*”. Assim, constata-se que a almejada segurança jurídica não se concretizou, ante a subjetividade de interpretar se determinado direito seria indisponível ou renunciável.

## **2. A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO DO TRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) defende explicitamente a valorização da negociação coletiva através dos sindicatos. O artigo 4º da Convenção Internacional nº 98 da OIT tem como objetivo promover o papel da negociação coletiva no contexto do trabalho, dispondo:

Art. 4º- Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Dessa forma, verifica-se que a OIT destaca a necessidade de implementar medidas apropriadas, adaptadas à realidade nacional, para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e uso de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, no intuito de regular os termos e as condições de emprego por meio da assinatura de convenções coletivas. Essas medidas têm como propósito assegurar um ambiente de trabalho justo e equilibrado, no qual os interesses de todas as partes envolvidas sejam considerados e protegidos.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 461) enfatiza que as negociações coletivas são ferramentas que permitem equalizar as disparidades entre as partes envolvidas, considerando que o empregador detém o poder econômico, o que naturalmente o coloca em uma posição superior, enquanto o trabalhador não possui os mesmos recursos para se equiparar. Nesse sentido, os acordos negociados coletivamente por meio dos sindicatos nivelam esses dois atores e realidades desiguais durante as discussões, desempenhando, assim, um papel essencial na busca e promoção da igualdade e justiça social.

Contudo, em que pese a liberdade constante no cerne das negociações coletivas, como o direito do trabalho se trata de uma área protetiva, que regula relações entre partes muito desiguais, há limitações impostas a essa liberdade. Assim, em matéria trabalhista,



diversos direitos são indisponíveis, em razão de estarem garantidos constitucionalmente ou, ainda que sejam infraconstitucionais, por disporem de cautela em sua flexibilização.

Ao estabelecer os limites da negociação coletiva e, conseqüentemente, da criatividade jurídica na negociação coletiva trabalhista, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 71) dispõe que não prevalece a adequação setorial negociada quando se trata de direitos absolutamente indisponíveis.

Para o autor, os direitos absolutamente indisponíveis são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (DELGADO, 2015, p.72). Assim, em sua perspectiva, esses direitos absolutamente indisponíveis não podem ser objeto de negociação coletiva, a fim de garantir a própria função central e teleológica do Direito do Trabalho, que é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócio econômica.

Outrossim, em 2017 foi implementada a Reforma Trabalhista no Brasil, materializada pela Lei nº. 13.467/2017, que introduziu importantes alterações no Direito do Trabalho, principalmente no que se tange à criação das normas coletivas de trabalho. A reforma introduziu dispositivos que dispõem sobre a prevalência da negociação coletiva frente à legislação positiva, o que causou grandes impactos e debates acerca dos limites da autonomia coletiva e da proteção dos direitos trabalhistas.

### **3. A REFORMA TRABALHISTA E A VALORAÇÃO DO ACORDADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A reforma trabalhista, implementada no Brasil em novembro de 2017, aprovou diversas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas. Uma das principais alterações foi a valorização da negociação coletiva, que ganhou maior relevância na definição das condições de trabalho.

Nesse sentido, cumpre destacar que a reforma implementou os artigos 611-A e 611-B à CLT, que tratam da prevalência do que for pactuado em acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho sobre o que está legislado.

O artigo 611-A dispõe de um rol exemplificativo de matérias nas quais, havendo convenção coletiva ou acordo coletivo, estes prevalecerão em detrimento da legislação, ainda que estabeleçam condições desfavoráveis aos trabalhadores. Por sua vez, o artigo 611-B veda

a disposição de algumas matérias em sede de negociação coletiva, apresentando, para tanto, um rol taxativo.

Assim, constata-se que a reforma implementada intensifica o valor do negociado, podendo este até mesmo sobrepor o legislado, ocasionando uma menor interferência do Estado e uma maior liberdade entre as partes - o que é questionável, frente à hipossuficiência do trabalhador na relação trabalhista.

De um lado, a flexibilização contratual aprimora as relações trabalhistas e amplia as oportunidades de emprego. No entanto, por outro lado, essa flexibilização pode ser vista como um retrocesso em relação aos direitos trabalhistas, pois negligencia a proteção do trabalhador, que é a parte mais vulnerável nessa relação.

Acerca disso, Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 76) destaca que essas mudanças não tiveram como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível, mas sim transformar a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis.

Ademais, Márcio Túlio Viana (2017, p. 78), esclarece que a reforma trabalhista trouxe um evidente discurso que enaltece a negociação coletiva, com ênfase na autonomia e liberdade de contratação entre indivíduos iguais. No entanto, essa abordagem negligencia um aspecto crucial do direito trabalhista, que é a existência de desigualdade entre as partes envolvidas na relação, mesmo quando o trabalhador é representado pelo sindicato.

Nessa perspectiva, Arnaldo Süssekind (2005, p.311) salienta que a relação de trabalho é uma relação jurídica singular, uma vez que se caracteriza por uma desigualdade pronunciada entre as partes envolvidas. Mesmo que o trabalhador seja altamente qualificado, nunca há uma simetria plena de poder entre empregador e empregado. Isso ocorre porque o prestador de serviço está sempre sujeito às diretrizes organizacionais, ao poder de supervisão e às normas disciplinares estabelecidas pelo empregador, permanecendo, em suma, juridicamente subordinado.

Deste modo, é fundamental a reflexão acerca das limitações que devem ser observadas frente à flexibilização trazida pela reforma trabalhista, bem como sobre as consequências que essa flexibilização negocial ocasiona para o direito do trabalho, sobretudo no que tange à possibilidade de negociação de direitos que deveriam ser indisponíveis.

Frente a essa problemática, o Supremo Tribunal Federal analisou a questão e proferiu o Tema 1046, que dispõe sobre a abrangência dos dispositivos acrescidos pela reforma trabalhista, principalmente acerca dos direitos indisponíveis, conforme será tratado.

#### 4. TEMA 1046 DO STF

Tendo em vista a contextualização sobre os acordos coletivos e negociações coletivas no âmbito do sistema trabalhista vigente, faz-se necessária a análise aprofundada do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal, o qual foi consagrado pelo Agravo em Recurso Extraordinário nº. 1.121.633 e é de grande relevância quando a discussão permeia o direito do trabalho coletivo.

O Tema 1046 do STF concluiu pela validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, tendo gerado bastantes controvérsias no sistema jurídico atual. Foi firmada a seguinte tese:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Deve-se destacar que o tema restou fixado em decisão publicada no ano de 2019 e foi ratificado, nos mesmos termos, na assentada em junho de 2022, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, a qual diz respeito ao afastamento do acordo coletivo que convencionou o não pagamento das chamadas *horas in itinere*. Todavia, a decisão tomou um alcance amplo, posto que não se limita apenas às ações que versam sobre esse tema.

Em síntese, o caso que deu origem ao tema trata-se de uma Reclamação Trabalhista proposta em Uruaçu/GO, na qual o autor pleiteou pela invalidade do acordo coletivo que suprimiu seu direito a horas *in itinere*, direito esse que, salienta-se, foi extinto com a reforma trabalhista.

Proferida a sentença, que entendeu pela validade do acordo coletivo e, portanto, pela improcedência do pleito de horas *in itinere*, inúmeros foram os recursos interpostos na tentativa de reverter a decisão. Assim, em segunda instância a decisão foi reformada, vez que os eméritos julgadores concluíram que o reclamante fazia jus ao pagamento das horas *in itinere*, entendimento esse que também foi mantido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Todavia, em sede de Agravo em Recurso Extraordinário, mediante decisão publicada em junho de 2019, de Relatoria do Ministro Gilmar Mendes, foi validado o acordo coletivo que suprimiu as horas *in itinere* do obreiro e afastou a condenação da Reclamada e, conseqüentemente, trouxe uma nova perspectiva aos acordos e convenções coletivos firmados.

Cabe pontuar que o tema proferido foi uma tentativa de uniformizar a discussão acerca da validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas, de modo que o debate transpassa a natureza infralegal do diploma celetista, posto que deve-se trazer uma perspectiva constitucional para a análise da problemática.

Assim, ao fundamentar sua decisão, o Ministro Gilmar Mendes entendeu por fixar *3 balizas ou premissas básicas para a revisão judicial de normas coletivas*, que merecem destaque para uma melhor compreensão de como restou fundamentado o tema em comento.

O Ministro Relator considera como primeira baliza fundamental para a revisão de normas coletivas o princípio da equivalência entre negociantes, visto que, para ele, a ideia de hipossuficiência do trabalhador não se sustenta em negociações coletivas. Argumenta que não é possível considerar que, nessa situação, há desigualdade entre os trabalhadores e empregadores, uma vez que ao realizar um acordo coletivo, os trabalhadores encontram-se devidamente assistidos pelos seus sindicatos.

Para sustentar a ideia, o Ministro faz uso das palavras do professor Maurício Godinho Delgado (2017, p.1493), que segue o mesmo entendimento ao falar da inaplicabilidade do princípio protetivo quando se trata de acordo ou negociação coletiva:

a lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio ao Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva - as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justralhista individual).

A segunda diretriz fundamental, pontuada pelo E. Min. Relator, se sustenta na teoria do conglobamento, ao defender que, de acordo com a teoria, o acordo e a convenção coletiva são fruto de concessões mútuas e, portanto, possuem caráter sinalagmático. Argumenta que não é possível a análise de determinada cláusula de um acordo com convenção coletiva, sem levar em consideração o conjunto do negociado.

Insta salientar que a teoria do conglobamento é utilizada quando há conflito entre normas distintas que regulamentam as relações de trabalho e sustenta justamente que os instrumentos normativos coletivos são resultados de concessões mútuas. Assim, ao afastar algum benefício, são concedidas outras vantagens a fim de compensar essa supressão. Por isso, não é possível anular apenas uma cláusula em desfavor de um dos acordantes, devendo prevalecer a norma que, como um todo, apresenta-se mais benéfica aos trabalhadores.

Sobre a teoria do conglobamento, Delgado (2017, p. 196) leciona que o julgador deve fazer uma análise do conjunto apresentado pela norma coletiva, posto que sua negociação ensejará em concessões e renúncias, de forma que assim se posiciona o professor:

[...] é mister que o julgador proceda à análise do conjunto de concessões e renúncias que constam do instrumento negocial, novamente sendo levado a ponderar a natureza dos direitos e obrigações abrangidos e sua razoabilidade dentro do produto final do pacto que pretende reger a relação dos envolvidos. Neste ensejo, a jurisprudência vem demonstrando reconhecimento da necessidade de interpretação da validade de determinado sacrifício da categoria profissional, explicitada em norma coletiva, fazendo uso da Teoria do Conglobamento [...].

Por fim, a terceira baliza pontuada pelo E. Min. consiste no entendimento de que *a redução ou a limitação dos direitos trabalhistas por acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados*. Afirma, ainda, que a autonomia coletiva deve ser julgada com base no princípio da adequação setorial negociada.

Nesse sentido, deve-se salientar que o professor Maurício Godinho Delgado foi quem idealizou o princípio que estabelece limites à negociação coletiva e visa combater a precarização das relações de trabalho. Desse modo, o princípio da adequação setorial negociada dispõe que os acordos e convenções coletivas sobressaem à lei, desde que as normas acertadas indiquem padrão setorial normativo superior ao estatal e alterem apenas normas de indisponibilidade relativa.

Assim, o Relator Gilmar Mendes, em consonância ao pontuado por Delgado (2017, p. 1495), cita na fundamentação do tema 1.046 os critérios que devem ser observados nos referidos princípios:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; e b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

De acordo com os critérios de aplicação do princípio da adequação setorial negociada, o E. Min Relator sustenta que o que merece destaque é a definição dos direitos absolutamente indisponíveis, de forma que as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, que seria composto *(i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores*.

O relator ainda explica que a Lei 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, no intuito de facilitar a disposição dos direitos que assegurariam um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores, instituiu os arts. 611-A da CLT, o qual prevê as hipóteses das

quais a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei e o art. 611-B da CLT, que pontua os direitos que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

Portanto, conclui o Min. Relator que matérias como irredutibilidade de salário e jornada – vide art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal – podem ser alteradas para que prevaleçam sobre o padrão geral heterônomo justralhista, mesmo que tenha por consequência a redução de direitos assegurados pelo diploma celetista.

Ao basear-se nas três premissas acima discutidas, o relator concluiu que deve ser privilegiada a norma coletiva de trabalho, com a condição de que os direitos pactuados não sejam absolutamente indisponíveis, de modo que considerou as *horas in itinere*, direito esse que ensejou a proposta do Tema 1.046 de repercussão geral, um direito disponível, sujeito a autonomia da vontade coletiva.

Dessa forma, nos termos da fundamentação supra, o Min. Relator Gilmar Mendes proferiu decisão monocrática que reformou as decisões do TRT e TST, e entendeu propor a fixação de forma extensa da tese do Tema 1.046 e, por maioria em um placar de 7 a 2, foi dado provimento ao Recurso Extraordinário estabelecendo o tema.

Constata-se que o referido Tema proferido foi de encontro às premissas protetivas do direito do trabalho, existentes em razão da evidente disparidade entre as partes na relação de emprego, salientada por Arnaldo Süssekind (2005, p.311).

Deve-se destacar a relevância da tese fixada, posto que de acordo com o Conselho Nacional de Justiça havia ao menos 50.346 processos sobrestados (apud JOTA, 2022), aguardando o julgamento do caso. Nota-se a relevância de discutir, portanto, os rumos dos processos que retornaram para julgamento e posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho após a fixação do Tema 1.046 pelo STF.

## **5. ANÁLISE DE JULGADOS PROFERIDOS APÓS A FIXAÇÃO DO TEMA 1.046 DO STF**

Após a exposição do Tema 1.046 do STF e seus fundamentos, faz-se necessário analisar como se deram os recentes julgados dos processos que estavam suspensos aguardando a decisão.

Em que pese a tentativa de pacificar o tema advinda da Suprema Corte, os acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho não tem se mostrado alinhados com os fundamentos da decisão, seja por divergência interpretativa ou divergência de entendimento doutrinário.

Assim, há de se notar que o tema permanece polêmico e que o cenário de insegurança jurídica ainda permeia o direito coletivo do trabalho, o que é facilmente perceptível por meio da análise das decisões recentemente publicadas após a fixação do Tema 1.046 do STF.

Em verdade, definir qual seria o patamar mínimo civilizatório dos direitos que seriam impossíveis de renúncia ou negociação, tem sido uma das principais controvérsias da questão. Frente a vagueza da expressão apresentada ao final da tese fixada, qual seja a validade de acordo ou norma coletiva “*desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*” questiona-se se a almejada segurança jurídica de fato se concretizou, ante a subjetividade de interpretar se determinado direito seria indisponível ou renunciável.

Nesse sentido, cabe pontuar um dos temas de maior divergência após a publicação do Tema 1.046 do STF, qual seja a fixação da jornada de turno ininterrupto de revezamento. Isso porque, os Tribunais Regionais do Trabalho têm divergido se essa espécie de jornada seria ou não uma violação aos direitos indisponíveis do trabalhador.

Por um lado, majoritariamente os TRTs têm defendido que essa jornada diferenciada gera prejuízos a saúde do trabalhador e, conseqüentemente, tem condenado as empresas que realizaram acordo ou negociação coletiva para estabelecer essa jornada diferenciada por escala, ao pagamento de horas extras, conforme é possível observar no acórdão proferido pelo TRT da 3ª Região:

17778675 - DIREITO ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEL. PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO. JORNADA EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 (TEMA 1046). [...] 2. Ao tratar do respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, a Corte Constitucional ressaltou a preponderância do padrão geral de direitos trabalhistas, os quais não podem ser diminuídos ou esvaziados, salvo quando houver autorização legal ou constitucional expressa. Ressaltou-se que, no direito coletivo do trabalho, a autonomia coletiva deve ser conjugada com o princípio da adequação setorial negociada e a importância da harmonização dos interesses das partes na negociação coletiva com o sistema normativo heterônomo estatal. 3. Determinou o Col. STF que "as cláusulas de convenção ou acordo coletivo não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (I) pelas normas constitucionais, (II) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (III) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores". 4. O instrumento coletivo, ao estipular jornada excedente de 8 horas no sistema de turnos ininterruptos de revezamento, rejeita a aplicação do art. 7º, XIII e XIV, da CR/88, enquadrando-se na parte final da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal, em que definido que devem ser "respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". 5. Nesse contexto, não se aplicam as disposições convencionais que estabelecem jornada superior a 8 horas, sendo devidas as horas extras além da 6ª hora diária. (TRT 3ª R.; ROT 0010088-57.2022.5.03.0054; Quarta Turma; Relª



Observa-se que o entendimento proferido pela Quarta Turma do TRT da 3<sup>a</sup> Região é de que a jornada que ultrapassa a oito horas diárias viola direitos indisponíveis dos trabalhadores. Portanto, deferiu o pagamento das horas extras diárias, ante a invalidade daquilo que fora pactuado entre as partes e rejeitou a aplicação do art. 7<sup>o</sup>, XIII e XIV da Constituição Federal, considerando invalido o acordo coletivo pactuado.

Semelhante é o entendimento do julgado abaixo, proferido pelo TRT da 17<sup>a</sup> Região, assim como de muitos outros:

34310651 - TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO ACIMA DE 08 HORAS DIÁRIAS COM PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. ESCALA 4X4. INVALIDADE. CONDENAÇÃO A PARTIR DA 6<sup>a</sup> HORA DIÁRIA. O trabalho executado em turno ininterrupto de revezamento deve respeitar os limites permitidos pelas normas de regência, não podendo ser considerada válida eventual negociação coletiva com vista ao elastecimento acima do limite previsto em Lei. A inteligência da Súmula n<sup>o</sup> 423 do TST tem considerado que a fixação de turnos ininterruptos de revezamento tem limite no máximo de oito horas diárias. Assim sendo, tem-se por inválida a cláusula convencional ao estabelecer turnos ininterruptos de revezamento superiores a 08 horas diárias. Devido o pagamento das horas extras assim consideradas aquelas prestadas a partir da 6<sup>a</sup> hora diária. (TRT 17<sup>a</sup> R.; ROT 0000066-92.2020.5.17.0191; Terceira Turma; Rel<sup>a</sup> Des<sup>a</sup> Ana Paula Tauceda Branco; DOES 26/06/2023)

Todavia, conforme acima mencionado, a série de julgados proferidos nesse sentido, invalida o que prevê a Magna carta quanto ao que se refere à jornada de trabalho e desconsidera até mesmo o que restou fixado pelo Tema 1.046 do STF, uma vez que a Constituição Federal prevê em seu art. 7<sup>o</sup>, inciso XIV, a possibilidade de *jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva*.

Em sentido contrário aos julgados acima colacionados proferidos pelo TRTs, ante a expressa previsão constitucional, a Quinta Turma do C. TST negou seguimento a Recurso de Revista interposto contra decisão que entendeu que em casos turnos ininterruptos de revezamento, deve ser privilegiada a autonomia das partes, de modo a negar o agravo interposto na tentativa de invalidar o acordo pactuado sobre a jornada estabelecida:

AGRAVO. Recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da Lei n<sup>o</sup> 13.467/2017. Turno ininterrupto de revezamento. Jornada de oito horas prevista em norma coletiva. Observância do tema 1046 da tabela de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal. Transcendência jurídica reconhecida na decisão agravada. O e. STF, no recente julgamento do tema

1046 da repercussão geral, fixou a seguinte tese jurídica: são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. Desse modo, havendo expressa previsão constitucional acerca da possibilidade de elaborar normas coletivas para prorrogar a jornada de trabalho realizada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da constituição federal), há de ser privilegiada a autonomia das partes, reconhecendo a validade do acordo coletivo. Decisão agravada em harmonia com a tese vinculante da suprema corte. Agravo não provido, com imposição de multa. (TST; Ag-RRAg 0010360-07.2019.5.18.0291; Quinta Turma; Rel. Min. Breno Medeiros; DEJT 23/06/2023; Pág. 5565)

Assim, percebe-se a insegurança jurídica que permeia os tribunais sobre a pactuação de uma jornada diferenciada para o trabalhador, vez que de um lado tem-se o entendimento da escala ser prejudicial ao empregado e, portanto, um direito irrenunciável e, de outro, o entendimento de livre autonomia das partes.

Ressalta-se que o C. TST ainda não pacificou o tema, haja vista que os julgados divergentes entre os tribunais regionais são recentes e a jurisprudência acima colacionada é apenas um entendimento proferido que não restou uniformizado. Apenas com o decorrer do tempo será possível ter a mínima previsão dos rumos que os julgamentos referentes aos turnos ininterruptos por revezamento irão tomar, posto que o Tribunal Superior ainda não se posicionou de maneira contundente e o Tema 1.046 do STF deixou uma ampla lacuna interpretativa para o assunto.

Outra polêmica suscitada pela fixação do Tema 1.046 do STF diz respeito ao enquadramento do grau de adicional de insalubridade, possibilidade também corroborada pelo diploma celetista. Isso porque, em muitos dos casos, a prova pericial demonstra que o trabalhador faz jus ao adicional máximo, mas, tendo em vista o que restou convencionado pelo o acordo ou convenção coletiva, o trabalhador faz percepção do grau médio.

Sob essa perspectiva, de acordo com o art. 611-A da CLT a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre o enquadramento grau de insalubridade – grau médio ou máximo – entendimento esse que restou ratificado pelo Tema 1.046 do STF. Ocorre que há de refletir que, se todas as provas dos autos demonstram que é direito do trabalhador a percepção do adicional em grau máximo, não seria essa uma violação a um direito indisponível do obreiro?

Entretanto, é possível observar diversos julgados proferidos que validam normas coletivas que fixam o percentual em grau médio, independentemente de o empregado, na prática, fazer jus ao percentual máximo.

Nesse sentido, o TRT da 21ª Região proferiu acórdão que considerou válidos os parâmetros fixados na norma coletiva de adicional de insalubridade em grau médio, apesar da prova pericial ter constatado que o reclamante teria direito à percepção do adicional de insalubridade em grau máximo, com respaldo no Tema 1.046 do STF.

Ademais, também consoante ao tema fixado pela suprema corte, o TRT da 12ª Região proferiu julgado afirmando a validade de norma coletiva que dispunha que determinado setor de trabalhadores da empresa perceberia adicional de insalubridade conforme disposto na convenção, independentemente do trabalho realizado:

38202169 - INSALUBRIDADE. ASG. LIMPEZA GERAL, INCLUSIVE DE BANHEIROS DE USO RESTRITO, COM PEQUENA CIRCULAÇÃO DE PESSOAS. PARÂMETROS FIXADOS EM NORMA COLETIVA. TEMA 1046. LAUDO PERICIAL. ADICIONAL EM GRAU MÁXIMO (40%). INDEVIDO. O Anexo 14 da NR-15 do Ministério do Trabalho enquadra como insalubre em grau máximo (40%) o trabalho "em contato permanente" com lixo urbano (coleta e industrialização). Na esteira da regulamentação legal, as categorias profissional e econômica (SINDLIMP e SEAC) negociaram e estabeleceram na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2018 e 2019/2020 que será considerado banheiro público de grande circulação "aquele localizado em áreas que não possuam qualquer tipo de controle de acesso e entende-se como banheiro de alta circulação aquele que tenha no mínimo 05 (cinco) vasos sanitários por banheiro ou quando houver constatação por laudo pericial". No caso concreto, a limpeza realizada pelo autor, incluindo a higienização de banheiros de uso restrito, de baixa circulação, não se enquadra em qualquer dessas hipóteses legais e normativas, vez que não trabalhava em "contato permanente" com lixo urbano, assim considerado a exposição contínua a agentes biológicos, durante toda a jornada, não apenas habitual ou intermitente. Portanto, evidenciado nos autos que o reclamante mantinha contato apenas intermitente com agentes biológicos, durante a limpeza de banheiros, indevido o adicional de insalubridade em grau máximo (40%). Recurso ordinário conhecido e provido. TRT 21ª R.; RORSum 0000815-03.2022.5.21.0006; Primeira Turma; Rel. Des. José Barbosa Filho; DEJTRN 15/06/2023; Pág. 2341)

31347339 - TEMA 1046. VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE. DIREITO PASSÍVEL DE NEGOCIAÇÃO. Considerando que o STF, no julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral, fixou tese no sentido de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, impõe-se reconhecer a validade das normas coletivas que tratam do enquadramento do grau de adicional de insalubridade, porquanto não se trata de direito absolutamente indisponível, sendo passível de negociação. (TRT 12ª R.; ROT 0000206-46.2022.5.12.0046; Quarta Câmara; Rel. Des. Graciano Ricardo Barboza Petrone; DEJTSC 22/06/2023)

Em observância aos julgados, depreende-se que o tema consolidado pelo STF, na tentativa de pacificar um assunto tão divergente perante os tribunais, se encaminhou para um cenário de insegurança jurídica no qual se insere tanto os empregados e empregadores, que muitas vezes não sabem se aquilo que foi pactuado coletivamente terá validade.

Por fim, há de se perceber o impacto trazido pelo tema ao ordenamento jurídico brasileiro, ante a abrangência da interpretação jurídica daqueles direitos que seriam absolutamente indisponíveis ou passíveis de renúncia, que tem por resultado a dissonância nas decisões proferidas pelos tribunais regionais, além de trazer em voga a discussão do que seria um patamar civilizatório mínimo aceitável quando se trata de negociação dos direitos trabalhistas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O sistema judiciário trabalhista passou por alterações significativas com a implementação da Reforma Trabalhista, e é evidente que a esfera da negociação coletiva foi profundamente impactada por tais modificações. A reforma teve como objetivo promover alterações na legislação trabalhista visando, entre outros aspectos, estimular a negociação direta entre empregadores e empregados.

Uma das mudanças mais relevantes foi a valorização dos acordos coletivos entre sindicatos e empresas, que passaram a ter força de lei e prevalecem sobre a legislação em diversos aspectos. Essa valorização da negociação coletiva permitiu maior flexibilidade na definição de direitos e deveres trabalhistas, desde que respeitados os limites estabelecidos pela Constituição Federal.

Nessa perspectiva, em razão de dissonâncias nos Tribunais acerca das matérias que poderiam ser objeto de negociação coletiva, o Supremo Tribunal Federal proferiu o Tema 1046, que firmou a possibilidade dos acordos e convenções coletivas pactuarem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitem os direitos absolutamente indisponíveis.

Contudo, em que pese a fixação do referido Tema pelo STF, os Tribunais ainda perpetuam um cenário de insegurança jurídica no que tange a matéria de negociação coletiva, em razão da dificuldade em definir quais direitos seriam absolutamente indisponíveis e quais são passíveis de renúncia.

Nesse sentido, uma matéria que gera dissonância de entendimento pelos Tribunais é a fixação da jornada de turno ininterrupto de revezamento, havendo discordâncias no que tange à indisponibilidade desta questão. Além disso, outra polêmica suscitada pela fixação

do Tema 1.046 do STF diz respeito à possibilidade de a negociação coletiva estipular o enquadramento do grau de adicional de insalubridade, prevalecendo sobre a perícia judicial.

Assim, fica evidente o impacto provocado pelo tema no sistema jurídico do Brasil, devido à ampla interpretação jurídica dos direitos que são considerados absolutamente indisponíveis ou passíveis de renúncia. Esse impacto resultou na disparidade das decisões proferidas pelos tribunais, além de trazer à tona a discussão sobre qual seria o patamar civilizatório mínimo aceitável quando se trata da negociação dos direitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05.10.1988. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12<sup>a</sup> Região. **ROT 0000206-46.2022.5.12.0046**; Quarta Câmara; Relator: Desembargador Gracío Ricardo Barboza Petrone; 22 de junho de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17<sup>a</sup> Região. **ROT 0000066-92.2020.5.17.0191**; Terceira Turma; Relatora: Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco; 26 de junho de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21<sup>a</sup> Região. **RORSum 0000815-03.2022.5.21.0006**; Primeira Turma; Relator: Desembargador. José Barbosa Filho; 15 de junho de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região. **ROT 0010088-57.2022.5.03.0054**; Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli; 04 de julho de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-RRAg 0010360-07.2019.5.18.0291**; Quinta Turma; Relator: Ministro Breno Medeiros; 23 de junho de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017, p. 76.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 196, 1493 e 1495.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 71 e 72.

JOTA. **STF**: Gilmar Mendes cancela suspensão de processos sobre acordado e legislado. Flavia Maia. Brasília, 05/12/2022. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/stf-gilmar-mendes-cancela-suspensao-de-processos-sobre-acordado-e-legislado-05122022>. Acesso em: 11 jul. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 461.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 98. 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: 12 jul. 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 311.

VIANA, Márcio Túlio. Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. **Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, [s.l.], v. 1, n. 1, p. 72-82, 2017. Disponível em: <http://hig.unihorizontes.br/index.php/Hig/article/view/9/75>. Acesso em: 29 jun. 2023.

# A TUTELA COLETIVA COMO MECANISMO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E REABILITADOS DO INSS NO MERCADO DE TRABALHO

*COLLECTIVE GUARDIANSHIP AS A MECHANISM FOR THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AND REHABILITATED PEOPLE FROM THE INSS IN THE WORK MARKET*

Mariana Rocha Moreira<sup>111</sup>

Letícia Isabór da Silva<sup>112</sup>

Sérgio Ricardo Vieira<sup>113</sup>

## RESUMO

O presente artigo abordará como as tutelas coletivas poderão contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência e reabilitadas do INSS no mercado de trabalho, pois, embora há diversas leis que asseguram a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, muitas empresas não respeitam a legislação, contribuindo com que esse grupo fique cada vez mais fora do mercado de trabalho, razão pela qual acabam vivendo em situações desumanas, e conseqüentemente, submetendo-se ao trabalho informal, recebendo menos do que o salário mínimo. Abordaremos o conceito de inclusão, pessoas com deficiência, reabilitados do INSS, e o Ministério Público do Trabalho como órgão responsável por propor ações coletivas de trabalho. Para esta análise, será utilizado o método de abordagem dedutiva e a técnica de pesquisa documental indireta, por meio de pesquisa doutrinária, artigos científicos e pesquisa online, para refletir sobre a tutela coletiva como mecanismo de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas do INSS no Mercado de negócios.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Inclusão. Ações coletivas. Mercado de trabalho. Reabilitados INSS.

## ABSTRACT

This article will address how collective guardianship can contribute to the inclusion of people with disabilities and rehabilitated from the INSS in the labor market, because, although there are several laws that ensure the inclusion of people with disabilities in the labor market, many companies do not respect the legislation, contributing to this group being increasingly out of the labor market, which is why they end up living in inhumane situations, and consequently submitting themselves to informal work, receiving less than the minimum wage. We will address the concept of inclusion, people with disabilities, rehabilitated from the INSS, and the Public Ministry of Labor as the body responsible for

<sup>111</sup> Graduada em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto-UNAERP; Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT – UNAERP/RP); Pós-graduada em Direito Processual Civil pela Universidade de Ribeirão Preto-UNAERP. Advogada. Integrante da Comissão da Igualdade Racial da 12<sup>a</sup> Subseção OAB/SP Ribeirão Preto. E-mail: [mary-rm@hotmail.com](mailto:mary-rm@hotmail.com)

<sup>112</sup> Graduada em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP; Pós-graduada em Direito Civil: Novos Paradigmas Hermenêuticas nas Relações Privadas pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - USP. Advogada. Integrante da Comissão da Jovem Advocacia da 159<sup>a</sup> Subseção OAB/SP Cajuru. Integrante do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. E-mail: [leisabor@hotmail.com](mailto:leisabor@hotmail.com)

<sup>113</sup> Professor na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Professor na Universidade Paulista (UNIP/RP). Professor da Escola Superior de Direito. Professor na escola Pimentel – preparatório. Mestre pela Universidade de Franca. Doutorando na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP/RP). Advogado. E-Mail: [svieira@unaerp.br](mailto:svieira@unaerp.br)



proposing collective work actions. For this analysis, the deductive approach method and the technique of indirect documentary research will be used, through doctrinal research, scientific articles and online research, to reflect on collective guardianship as a mechanism for the inclusion of people with disabilities and rehabilitated from the INSS in the Business market.

**Keywords:** Person with disability. Inclusion. Collective actions. Labor market. Rehabilitated INSS.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade torna-se nítido os diversos avanços obtidos pelas pessoas com deficiência, desde a nomenclatura a sua inclusão na sociedade.

É dever não só do Estado e da família, mas da sociedade como um todo assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos direitos referentes à vida, saúde, sexualidade, paternidade, maternidade, alimentação, habitação, educação, profissionalização, trabalho, previdência social, acessibilidade, comunicação, respeito, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, e das demais leis e normas que garantem seu bem estar pessoal, social e econômico.

Sabe-se que embora há diversas normas legislando sobre os direitos das pessoas com deficiência, ainda temos muito que avançar quando se trata da inclusão desse grupo de pessoas no mercado de trabalho.

Conforme pesquisas realizadas, as pessoas com deficiência estão menos inseridas no mercado de trabalho, e conseqüentemente, vivem em situações desumanas, de grande pobreza, ao passo que não possuem renda. De igual modo os reabilitados do INSS, quando perdem seus benefícios e se veem sem trabalho.

A maioria das empresas não respeitam a lei de cotas que obrigam, de acordo com o quadro de funcionários, a contratação de pessoas com deficiência e reabilitados do INSS, e quando contratam, na grande maioria das vezes, colocam para desempenharem serviços braçais, com salários inferiores, mesmo possuindo ensino superior.

Diante desse cenário, cabe ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar as empresas, e diante da omissão delas, propor as medidas necessárias para fazer com que as empresas cumpram a legislação vigente.

Importante frisar que o cumprimento das ações coletivas nem sempre terá caráter pecuniário, na verdade o adimplemento dessas ações muitas vezes está relacionado a um dever jurídico não patrimonial, como por exemplo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, beneficiando assim não apenas uma única pessoa com deficiência, mas a um grupo, uma coletividade.

## 2. DAS AÇÕES COLETIVAS NO AMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Os direitos coletivos como gênero são direitos subjetivamente transindividuais, ou seja, não possuem titular determinado, e são materialmente indivisíveis.

Direito coletivo é designação genérica para direito coletivo, estrito senso, e o difuso, sendo as duas modalidades transindividuais, sendo diferenciados pela determinabilidade dos seus titulares.

Temos ainda os direitos individuais homogêneos, que são direitos subjetivos individuais, cuja coletivização tem sentido instrumental para permitir sua efetiva tutela em juízo.

A ação coletiva será aquela que buscar tutelar um direito do tipo difuso, do tipo coletivo ou então o de caráter individual, mas que possui origem comum, ou seja, o individual homogêneo. Assim, as ações que tiverem por objeto esta tutela, serão coletivas, haja vista que atingirão uma gama maior de elementos que não apenas aqueles constantes do processo (ISAAC, 2018, p. 67).

A respeito Camilo Zufelato enfatiza:

A ideia de ação coletiva, contudo, tem sua caracterização determinada essencialmente pelo objeto do processo, pela natureza dos direitos tutelados. Ainda que outros elementos sejam relevantes para distingui-la da ação individual, como a legitimidade ativa e a coisa julgada, esses elementos decorrem da característica do objeto litigioso do processo, ou seja, são consectários da natureza transindividual desses direitos. Em suma, a terminologia ação coletiva refere-se a toda e qualquer modalidade de ação na qual se tutele direito transindividual, seja na espécie de interesses difusos, coletivos, *stricto sensu* ou individuais homogêneos, esses últimos, evidentemente, quando tutelados de forma coletiva (ISAAC, 2018, p.68).

As ações coletivas se constituem na busca de um processo que tem por objetivo de abandonar o modelo individualista para solução das demandas sociais decorrentes da sociedade de massa vivenciada desde o final do século XX, sendo que ganhou folego no Brasil na década de 1970, no entanto, já possuía raízes no processo do trabalho que desde 1940 previu a figura do dissídio coletivo, da ação de cumprimento e das reclamationárias plurimas (MENDES, 2016, p. 239).

O dissídio coletivo trata-se de uma ação coletiva, mantendo-se o nome antigo apenas em homenagem à história. Usa-se a expressão dissídio coletivo para se referir à ação trabalhista destinada ao estabelecimento de normas e condições de trabalho, utilizada como mecanismo de pressão (BATISTA, 2023, p. 236).

Homero Batista dispõe que o dissídio coletivo tem corpo de julgado e alma de lei, isto porque seus efeitos são vinculantes na categoria, até mesmo para aqueles que se opuseram ao ajuizamento da ação e para aqueles que ainda irão ingressar na atividade, seja como empregados ou empregadores, durante a vigência da decisão (BATISTA, 2023, p. 237).

Importante distinguir os dissídios coletivos de natureza econômica e dissídios coletivos de natureza jurídica, sendo o primeiro voltado, em sentido estrito, para os pedidos de reajustes salariais e cláusulas de adicional remuneratório, e o segundo, se meramente jurídico, são as demandas voltadas para a interpretação de cláusulas e condições de trabalho (BATISTA, 2023, p. 237).

A tutela coletiva é um importante instrumento de acesso a função jurisdicional, pois visa combater as causas da demanda, e, além da eficácia social, a coletivização de demandas tem em seu favor a melhora na eficiência do poder judiciário, ao passo que a tutela individual usa todo o judiciário apenas para efeitos considerados a cada uma das vítimas (MENDES, 2016, p. 242).

O Ministério Público do Trabalho é quem possui a competência para promoção das ações coletivas e a defesa dos interesses coletivos no âmbito da justiça do trabalho, bem como para propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, dentre outras atividades judiciais (MENDES, 2016, p. 239).

Por todo o exposto, a tutela coletiva torna-se a mais eficiente para promoção dos direitos e inclusão das pessoas com deficiência no mercado do trabalho, objeto de estudo do presente artigo.

### **3. DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A Declaração Universal dos direitos humanos de 1948, foi o marco mundial sobre o direito das pessoas com deficiência, que foi elaborada após o final da segunda guerra mundial que, ao deixar incontáveis soldados mutilados, aumentou o número de pessoas com deficiência e fez necessário um instrumento que pudesse proporcionar sua proteção.

O Relatório Mundial sobre a deficiência relata que a deficiência faz parte da condição humana, e que todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, e aqueles que sobreviveram ao envelhecimento enfrentarão dificuldades cada vez maiores com a funcionalidade de seus corpos (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA).

O movimento das pessoas com deficiência que tomaram corpo somente a partir de 1981, colaborou expressamente para a inclusão de diversos artigos na Constituição Federal que trata da pessoa com deficiência, dentre eles o artigo 7º, inciso XXXI, que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, que institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência), considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O decreto de lei 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

O professor Nair Lemos Gonçalves Costa, desenvolveu um estudo acerca da infinidade de nomenclaturas usadas para se referir a pessoas com deficiência, tais como: indivíduos de capacidade limitada, minorados, impedidos, descapacitados, excepcionais, minusválidos, inválido, disable person, handicapped person, e deficiente (COSTA, 2019, p.25).

É preciso destacar que vários vocábulos, expressões, terminologias que surgiram ao longo da história não são mais aceitas, porque retratam preconceitos e discriminação, tais

como: retardado, doentinho, aleijado, defeituoso, mongoloide, débil mental, ceguinho, bem como as nomenclaturas

Segundo Costa, por exemplo, a expressão “pessoa portadora de deficiência”, ainda que contem cunho constitucional, foi bastante criticada, no mesmo sentido a expressão “pessoas portadoras de necessidades especiais”, “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoas especiais”, pois englobava outros grupos de indivíduos que necessitam de maiores cuidados, como os idosos e as crianças (COSTA, 2019,27).

Isso porque, a pessoa com deficiência não pode desvincular da deficiência como se desvincula de um objeto ou apetrecho. A deficiência faz parte da pessoa, seja de modo permanente ou temporário, não é um atributo dela.

Diante disso, houve uma reivindicação internacional das pessoas com deficiência, para que fosse adotada, por todos os países, a denominação “pessoas com deficiência”. Essa expressão foi recepcionada pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, aprovada pela assembleia geral da ONU em 2006, e adotada pelos Estados-Membros, inclusive pelo Brasil (COSTA, 2019, p. 27). Nesse sentido, a ideia de incapacidade atribuída nas terminologias anteriores se afastou, dando ênfase e característica a pessoa antes da deficiência, por isso, a terminologia pessoa com deficiência denota a deficiência como característica da pessoa e não atributo dela.

A respeito disso, nota-se uma evolução positiva no tocante a visibilidade da pessoa com deficiência, passando a ser vistas como indivíduos sociais e detentores de direitos, com diversas legislações assegurando e promovendo o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão na sociedade.

Existem vários direitos garantidos às pessoas com deficiência, um leque de legislação no que diz respeito a inclusão e proteção da pessoa com deficiência, porém tutelas que garantem a efetividade e aplicabilidades dessas leis, e que ainda temos muito para evoluir, conforme veremos mais adiante.

Bugalho, Peres e Silveira, no que diz respeito a inclusão, enfatizam:

o Brasil ainda enfrenta problemas a esse respeito, devido à falta de políticas públicas de inclusão e fiscalização no cumprimento da lei, haja vista, a legislação brasileira no que diz respeito a normativa inclusão é bastante completa (Repensando o Trabalho Contemporâneo. pág. 958).

Verem garantidos, o direito da pessoa com deficiência, na prática, requer políticas públicas, efetividade e união de todos, pois só assim será possível eliminar as barreiras atitudinais, comunicacionais, sociais e, físicas, que podem impedir ou dificultar sua

participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições e direitos com as demais pessoas.

#### 4. DOS REABILITADOS DO INSS

A fundamentação teórica, faz necessário ao entendimento sobre o processo de consagração de direitos sociais, no Brasil. De certa forma lento e gradativo, os direitos sociais, partiu do assistencialismo individual para chegar a proteção social atual (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2289).

O desenvolvimento social brasileiro ocorreu após muitos anos do processo desencadeado na Europa. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a reabilitação profissional busca como finalidade permitir que uma pessoa com deficiência obtenha e mantenha um emprego adequado progredindo no mesmo, promovendo a sua integração ou reintegração na sociedade (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

O objetivo dos melhores programas de reabilitação profissional é proporcionar a segurança em um emprego estável e remunerado para cada cliente, sendo um ponto de apoio para integração a sociedade. A meta é tornar o indivíduo empregável e desenvolver competências para escolher e garantir sua própria colocação, proporcionando assim, a sua total independência (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

A reabilitação, deve se projetar para o futuro, e não apenas restringir, ao período de tratamento e para a função que o trabalhador foi reabilitado (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) aproximadamente 650 milhões de pessoas (cerca de 10% da população mundial) vivem com algum tipo de deficiência. Em 2000, o censo brasileiro apontou que mais de 24 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência ou incapacidade. Já em 2010, registraram mais 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no país, e quase 24% da população se declarou incapaz (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

Apenas 306 mil pessoas com vínculo empregatício ativo foram identificadas como pessoas com deficiência, somente 0,7% do total (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

A etimologia do termo incapacidade em vários idiomas se refere à ideia de menor valor, menor capacidade, desvio, limitação, privação, o que leva a acreditar que se trata de problema exclusivo do indivíduo (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

A incapacidade em muitos cenários, é criada pelo ambiente social, o que põe realce a necessidade e a responsabilidade coletiva pelas modificações ambientais necessárias para



a plena participação das pessoas com incapacidade em todas as áreas da vida social (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2290).

A reinserção social, pelo trabalho se dá realmente quando o trabalhador torna consciente de sua existência e realiza pelo emprego de sua força. Não se trata meramente de produzir excedente de capital, mas da habilidade de agir forma inteligente, o que gera uma grande adaptabilidade e qualidade de vida (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2291).

Necessário dizer, que as limitações físicas e mentais dos segurados são importantes, contudo, a atividade intelectual, criação, transformação dos objetos, são fundamentais para a formação da personalidade para o equilíbrio (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2291).

A Lei 8.213/91, descreve que o serviço de reabilitação profissional, busca como objetivo proporcionar aos beneficiários incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho os meios para readaptação profissional aos participantes empoderamento sobre o cuidado de si e a cidadania (SANTOS, *et al*, 2023, p. 2291).

Na teoria, o serviço de reabilitação profissional do INSS, se apresenta como uma importante ferramenta de reintegração do trabalhador incapacitado ao mercado de trabalho. (SANTOS, *et at*, 2023, p. 2291).

## 5. INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o dicionário jurídico da Professora Maria Helena Diniz, inclusão consiste na relação existente entre duas classes que estão na relação de gênero para espécie; nas linguagens comum e jurídica, abrangência de uma coisa dentro da outra; admissão; ato ou efeito de incluir.

A pratica da inclusão está ligada a princípios como aceitação das diferenças individuais, valorização de cada pessoa, convivência dentro da diversidade humana, aprendizagem através da cooperação de todos os integrantes da sociedade entre outros (COSTA, 2019, p. 96).

Ademais, promover a inclusão da pessoa com deficiência como aceitação das diferenças individuais, reconhecemos que têm potencial. Isso torna a sociedade mais justa e cria ambientes empáticos.

A inclusão é o eixo primordial da dignidade humana, e deve ser analisada de maneira diferente aquela dada ao conceito de integração, pois naquela se fundamenta a possibilidade de efetiva convivência do indivíduo com deficiência em meio a uma sociedade pronta e organizada para recebe-lo em igualdade de oportunidades. Ao passo que a integração tem um conceito permeado na incapacidade, onde o foco passa a ser limitações

geradas pelo diagnóstico, ou seja, o indivíduo com deficiência deve adaptar às situações já existentes para as demais pessoas daquela coletividade (COSTA, 2019, p. 17).

Por esse entendimento, a inclusão e dignidade caminham juntos na busca de uma sociedade justa. A inclusão garante que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participar da vida em sociedade, respeitando suas características e diferenças, ao passo, que na integração, as limitações, as barreiras de inacessibilidade dão destaque a deficiência, nesse sentido, a pessoa com deficiência precisa enfrentar as dificuldades e se adaptar ao meio, em par de desigualdade, e em desencontro com o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência dispõe no artigo 37 que constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, devendo ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

O Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, divulgou no dia 07 de julho de 2023, as pesquisas realizadas pelo PNAD – pesquisa nacional por amostra de domicílios, pelo SINDPD/MDHC - secretária nacional dos direitos da pessoa com deficiência do ministério dos direitos humanos e da cidadania, e, pelo IBGE – instituto brasileiro de geografia e estatísticas, que apresentaram indicativos em que a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA).

As pesquisas apontaram que o Nordeste foi a região com o maior percentual de população com deficiência registrada, com 5,8 milhões, o equivalente a 10,3% do total. Na região sul, o percentual foi de 8,8%, no centro oeste, 8,6%, e, no norte, 8,4%. A região sudeste foi a que teve o menor percentual, com 8,2% (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA).

No entanto, de acordo com os dados inéditos divulgados sobre as condições de vida das pessoas com deficiência no Brasil, o PNAD, também, mostrou que as pessoas com deficiência estão menos inseridas no mercado de trabalho, tendo por consequência, a renda mais dificultada (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA).

O IBGE apontou que apenas 26,6% das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho, enquanto o nível de ocupação para o resto da população é de 60,7%, e, cerca de 55% das pessoas com deficiência estão em situação de informalidade. Sendo o rendimento médio diferente para as pessoas com deficiência, com renda média de R\$

1.860,00, enquanto os demais, com renda média de R\$ 2.690,00, ou seja, uma diferença de 30% (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA).

O art. 93 da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, é de grande alcance social e humanitário, pois tem por objetivo a inserção da pessoa com deficiência e o trabalhador reabilitado ao mercado (SCHIAVI, 2021, p. 387).

Estabelece o referido dispositivo legal:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados .....2%, II – de 201 a 500 ..... 3%; III – de 501 a 1.000 ..... 4%; IV – de 1.001 em diante, .....5%; V- (vetado).

Conforme divulgado no site do Ministério Público do Trabalho, em maio deste ano, a empresa Weg Equipamentos Elétricos S/A, foi condenada em danos morais coletivos no importe de R\$ 2 milhões, que será destinado as instituições beneficentes, sem fins lucrativos, cadastradas junto ao Ministério Público do Trabalho, sendo tal condenação decorrente da não observância a Lei 8.213 (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).

A empresa ainda assinou acordo com a Justiça do Trabalho se comprometendo a contratar trabalhadores com deficiência ou reabilitados do INSS, no mínimo 5% da totalidade de seus empregados, assim, para adequar-se à Lei 8.213 a empresa deverá manter, em seus quadros, 791 trabalhadores com deficiência.

Em junho deste ano, o presidente da Associação dos Surdos do Estado de Rondônia se reuniu com o Procurador do Trabalho e Coordenador Regional da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, na ocasião o presidente da associação relatou a falta de oportunidade e igualdade no trabalho as pessoas surdas, relatando que no “ mês de abril deste ano de 2023, uma grande empresa da região realizou processo seletivo para contratação de pessoas com deficiência, mas houve preterição a pessoas surdas, que nem chegaram a ser convocadas nesse processo por contarem no currículo que são PCD/Surda”, ficando de apresentar documentos relacionados às irregularidades praticadas pelas empresas indicadas para que sejam adotadas medidas cabíveis da alçada do Ministério Público do Trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).

Com base nas pesquisas realizadas, torna evidente o grande número de pessoas com deficiência em nosso país, bem como as dificuldades enfrentadas por elas, mesmo com diversas leis que visam a assegurar e promover o exercício dos seus direitos.

Portanto, não basta somente a regulamentação de normas sobre o tema, mas medidas judiciais que visam sua aplicabilidade, e as tutelas coletivas são as medidas mais eficazes para fazer com que as empresas cumpram as normas, beneficiando assim um número significativo de pessoas com deficiência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação e eficácia de uma tutela coletiva para a inclusão de pessoas com deficiência depende que a legislação seja efetiva, e de instituições dedicadas a proteger e assegurar os direitos, as garantias, e igualdade dessas pessoas. Entendemos, que para garantir a completa inclusão e igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, governos, organizações da sociedade civil e a própria comunidade devem trabalhar juntos.

No que diz respeito a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, concluímos que ainda há desafios a serem enfrentados para garantir e assegurar uma inclusão efetiva. Algumas barreiras persistem, como a falta de acessibilidade e presença de estigmas sociais. O que acaba ocorrendo é uma integração ao invés de inclusão, onde a pessoa com deficiência é inserida em um ambiente de trabalho hostil, resistente à adversidade, e não projetado para recebê-la.

As leis existem e precisam ser cumpridas, e compete a cada um de nós fazer com que elas sejam aplicadas no caso concreto. O Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário possuem atuação fundamental nesse contexto, para fazer com que as empresas respeitem e cumpram as leis.

Somente assim teremos igualdade de oportunidades as pessoas com deficiência e aos reabilitados do INSS no mercado de trabalho. Que, conseqüentemente, terão uma vida digna, vez que possuirão renda justa e necessária para viverem na sociedade.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Homero. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania. **Brasil tem 18.6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge>. Acesso: 12 jul 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Inserção de pessoas surdas no mercado de trabalho**: MPT se reúne com Associação para tratar do tema. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/insercao-de-pessoas-surdas-no-mercado-de-trabalho-mpt-se-reune-com-associacao-para-tratar-do-tema>. Acesso: 10 jul 2023.

BUGALHO, Andréia Chiquini. PERES, Edilon Volpi e SILVEIRA, Sebastião Sérgio da. A concretização do direito ao trabalho e as pessoas com deficiência. 2019. **Anais...** Franca, SP: FCHS/UNESP, 2019. Disponível em: [https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais\\_ivrepensando\\_2019\\_final.pdf](https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/01-anais_ivrepensando_2019_final.pdf). Acesso: 12 jul. 2023.

COSTA, Marcia Jeronima Félix da Silva. **Políticas Públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: promoção e afirmação da cidadania. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. 2020. Disponível em: [https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wpcontent/uploads/2020/09/9788564047020\\_por.pdf](https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wpcontent/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf). Acesso: 12 jul 2023.

ISAAC, David Borges. **Coisa julgada em direitos coletivos**: ações para tutela de direitos essencialmente coletivos: identificação, consequências e efeitos da coisa julgada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

MENDES, Márcia Cristina Sampaio. **O Trabalho Análogo ao Escravo e a Existência Digna: Os Instrumentos Processuais De Tutela Coletiva Dos Direitos Sociolaborais dos Empregados da Alta Mogiana**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. 2016. Disponível em: <https://repositorio.unaerp.br/handle/12345/322>. Acesso: 11 jul 2023.

RELATÓRIO mundial sobre a deficiência. World Health Organization, The World Bank. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: [https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020\\_por.pdf](https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf). Acesso em: 08 dez. 2023.

SANTOS, Alexandre Magno Borges Pereira, *et al.* **Perfil do segurado submetido a reabilitação profissional oferecida pelo INSS: Uma análise de caso**. Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR, Umuarama, v.27, n.5, p. 2286-2309, 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

WEG EQUIPAMENTOS assina acordo para contratar mais de 200 pessoas com deficiência e reabilitados do INSS. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/weg-equipamentos-assina-acordo-para-contratar-mais-de-200-pessoas-com-deficiencia-e-reabilitados-do-inss>. Acesso: 12 jul 2023

## DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

*COLLECTIVE LABOR LAW*

Márcio Bulgarelli Guedes<sup>114</sup>

### RESUMO

O Direito do Trabalho é o ramo especializado responsável pela busca da paz social e da regulamentação dos conflitos entre o capital e o trabalho nas relações jurídicas, segmentando-se em Direito do Trabalho Individual e em Direito Coletivo de Trabalho. Enquanto aquele busca corrigir o desequilíbrio entre os sujeitos da relação de emprego (empregador e empregado), este traz a atuação de seres coletivos, com princípios, categorias e institutos próprios e distintos. É neste contexto que se pretende apresentar os sujeitos das relações jurídicas coletivas, com especial destaque aos princípios do direito coletivo do trabalho, às negociações coletivas, aos sindicatos, à greve e à solução de conflitos coletivos.

**Palavras-chaves:** Direito Coletivo. Negociações Coletivas. Sindicatos. Greve. Conflitos Coletivos.

### ABSTRACT

Labor Law is the specialized branch responsible for the pursuit of social peace and the regulation of conflicts between capital and labor in legal relations, segmented into Individual Labor Law and Collective Labor Law. While the former seeks to correct the imbalance between the subjects of the employment relationship (employer and employee), the latter brings the action of collective beings, with their own and distinct principles, categories and institutes. It is in this context that we intend to present the subjects of collective legal relations, with special emphasis on the principles of collective labor law, collective bargaining, unions, strikes and the solution of collective conflicts.”

**Keywords:** Collective Law. Collective Bargaining. Unions. Strike. Collective Conflicts.

---

<sup>114</sup> Márcio Bulgarelli Guedes, advogado trabalhista, bacharel, mestre e doutorando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: [m.bulgarelli@bol.com.br](mailto:m.bulgarelli@bol.com.br)

## 1 INTRODUÇÃO

Partindo do geral para o particular, de forma zetética, quer-se investigar os Direitos Coletivos do Trabalho, os fundamentos de sua existência através da história, do presente e do futuro.

Com a intenção de provocar a melhor interpretação sobre o tema do Direito Coletivo do Trabalho, desde a introdução, fixa-se os quatro pontos centrais para o desenvolvimento, quais sejam: indagação, panorâmica, “*zoom*” e perspectiva.

Na indagação estão os motivos que justificaram a escolha do tema: O que é o Direito Coletivo do Trabalho? Quais são os grupos de princípios? O que é a negociação coletiva? Quais são os organismos sindicais? Quais são as características da greve? Qual é a finalidade do dissídio coletivo?

Por questão didática, cada indagação será apresentada em tópico apartado e, em cada tópico, adentrar-se-á na fase panorâmica. Aqui, haverá uma grande angulação sobre o panorama histórico, social, econômico, político e jurídico, com destaque ao movimento pendular dos direitos sociais, evolução dos direitos coletivos justralhistas e da sua importância à comunidade.

Através de um “*zoom*”, ou seja, numa espécie de fase da aproximação do quadro teórico no plano geral para as situações concretas da atualidade, buscar-se-á um olhar aproximado sobre as relações de trabalho afetadas pelas transformações do Direito Coletivo do Trabalho.

Em perspectiva, as considerações finais trarão as reflexões. Mais interessante é a própria reflexão do tema no contexto histórico, contexto específico do respeito ao trabalho e da perspectiva do trabalho contemporâneo.

## 2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

As relações coletivas envolvem os seres coletivos.

De um lado, o empregador (sozinho ou por entes representativos) e, de outro lado, os trabalhadores, por entes representativos.

No Direito Coletivo do Trabalho, teoricamente, a relação se dá entre seres equivalentes, contendo princípios, categorias e processos distintos do Direito do Trabalho Individual.

O Direito do Trabalho Individual, diferentemente, diante das desigualdades nas posições socioeconômicas entre o empregado e o empregador na relação de emprego, foi



estruturado para harmonizar e reequilibrar a relação desigual, com métodos, princípios e regras protetivas.

No Direito Coletivo do Trabalho, havendo a representação dos seres coletivos, tem-se um ambiente à produção de normas autônomas, por instrumentos normativos, que poderão, inclusive, pelo menos nas categorias representadas, alterar o conteúdo do Direito do Trabalho Individual.

Assim, basicamente, quando se pensa em Direito Coletivo do Trabalho, além da identificação de um conjunto de princípios estruturantes dos entes coletivos, esta-se a falar, basicamente, das negociações coletivas, dos entes sindicais representativos das categorias, do exercício do direito de greve e, em caso de conflito coletivo, dos dissídios coletivos.

## 2.1 Princípios Estruturantes do Direito Coletivo do Trabalho

Considerem-se três grupos de princípios para o Direito Coletivo do Trabalho, quais sejam: 1. Os princípios da liberdade associativa, da liberdade sindical e da autonomia sindical, que asseguram a existência dos seres coletivos; 2. Os princípios da intervenção sindical na normatização coletiva, da equivalência dos contratantes coletivos e da lealdade objetiva nas negociações coletivas, que regem as relações entre os seres coletivos; e 3. Os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada, que regem as relações entre as normas coletivas negociadas e as normas estatais.

### 2.1.1. Existência dos seres coletivos

Com raiz na essência da democracia, a liberdade associativa assegura aos indivíduos qualquer agregação estável e pacífica, independentemente da sua categoria ou de temas de aproximação.

Na base legal, o direito de reunião pacífica e de associação, ou de desfiliação, esta assegurado desde a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 1891, no artigo 72, §8º<sup>115</sup>, mas, ainda mais encorpado, na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, no artigo 5º, XVI, XVII, XIX e XX<sup>116</sup>, com prerrogativas positiva, para a criação e filiação aos seres coletivos, e negativa, para a desfiliação além do direito à auto-extinção.

<sup>115</sup> “art. 72.

§ 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica”.

<sup>116</sup> “Artigo 5º.

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

A Constituição da República do Brasil, de 1988, traz um conjunto de garantias para o princípio da liberdade sindical (artigo 8º, I, IV, V)<sup>117</sup>.

É o caso da liberdade de criação dos sindicatos, da livre estruturação interna, da livre estruturação externa, da autossustentação, da liberdade de filiação e de desfiliação e do direito à autoextinção, ressalvada a possibilidade de extinção por intermédio de decisão judicial transitada em julgado.

Em que pese o fortalecimento sindical, existem algumas cláusulas de filiação obrigatória, ou de sindicalização forçada, que ameaçam a liberdade individual, embora haja uma tendência de serem consideradas inválidas no Brasil. São as cláusulas negociais coletivas denominadas: empresa sindicalizada; manutenção de filiação; empresa fechada; e empresa preferencial.

Na cláusula de empresa sindicalizada (*“union shop”*), o empregador não impede a contratação de trabalhador não filiado, mas, em continuidade, somente mantém em seus quadros aqueles que se filiarem ao sindicato operário. Na cláusula de manutenção de filiação (*“maintenance of membership”*), o empregado inscrito em sindicato deve preservar sua filiação durante o prazo de vigência da convenção coletiva, sob pena de perder o emprego. Na cláusula de empresa fechada (*“closed shop”*), o empregador contrata tão somente os obreiros filiados a certo ente sindical. Por fim, na cláusula de empresa preferencial (*“preferential shop”*), a empresa privilegia a contratação de obreiros filiados ao respectivo sindicato.

Outras ameaças à liberdade sindical são as práticas antissindicais. São condutas que desestimulam a filiação do trabalhador ao ente sindical, desgastando a atuação dos sindicatos. É o caso das listras negras, dos sindicatos de empresas e dos contratos de cães amarelos.

Na lista negra (*“index”*), as empresas divulgam entre si os nomes dos trabalhadores com atuação sindical, para excluí-los do respectivo mercado de trabalho. Nos sindicatos de empresa (*“company unions”*), ou sindicatos amarelos, a organização e as ações são controladas pelo empregador. Tais cláusulas e práticas são inválidas, por atentarem a

*“XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”*

*“XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;”*

*XX. ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;”*

<sup>117</sup> *“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

*I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;*

*IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;*

*V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”*

liberdade sindical. Nos contratos de cães amarelos (“*yellow dog contracts*”), o obreiro pactua com o empregador de não se filiar ao sindicato. Muitas vezes, as práticas informais são mais comuns, havendo uma pressão velada, a inviabilizar a adesão de empregados ao sindicato.

Não constitui prática antissindical, porém, a entrega de formulário no ato da contratação a pedido do empregado recém-contratado contendo a declaração de oposição aos descontos das contribuições assistencial e confederativa.

Existem garantias para o direito de sindicalização na ordem jurídica. É o caso da garantia de emprego aos dirigentes sindicais, inclusive aos suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, salvo em caso de falta grave<sup>118</sup>. A existência de medida judicial eficaz para a reintegração, caso o dirigente sindical seja afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador (art. 659, X, CLT, conforme Lei nº 9.270/1996). A intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (art. 543, CLT), ressalvada a hipótese de extinção de estabelecimento<sup>119</sup>. Por fim, em caso de falta grave, é necessário o ajuizamento da ação denominada Inquérito para Apuração de Falta Grave para a validade da dispensa do dirigente sindical por falta grave (artigo 853, da CLT).

Sobre a autonomia sindical, antes de 1930, prevalecia o controle pelo Estado, pelo Ministério do Trabalho, que tinha poderes de criação, extinção e intervenção nos entes sindicais. Mesmo após a ditadura Vargas (1930-1945), predominou a política da “República Velha”, evitando a regulamentação normativa das relações de emprego e cerceando os movimentos sociais. No pós-1945, no plano formal, surgiram os mecanismos democráticos políticos-institucionais, por exemplo, a CLT (1943), todavia, ainda assim, o princípio da autonomia era esvaziado de concreção, diante do corporativismo autoritário. Esta estrutura autoritária persistiu durante as pretensões antidemocráticas do regime militar, sendo mantido nas duas Cartas Constitucionais (1967 e 1969 - EC nº 1). Foi com a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, que eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a criação, gestão e estrutura dos sindicatos (art. 8º, I) e que garantiu as prerrogativas de defesa de interesses judiciais e administrativas (art. 8º, III), negociação coletiva (art. 8º, VI, e 7º, XXVI), direito de greve (art. 9º), unicidade sindical (art. 8º, II), sistema de financiamento compulsório, inclusive sua cúpula (art. 8º, IV), recentemente

---

<sup>118</sup> Art. 8º.

*“VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.*

<sup>119</sup> Extinção do estabelecimento (SDI-TST. Processo nº - RR- 10774-92.2017.5.03.0064, DEJT 01/09/22)

extinto (Lei n. 13.467/2017), poder normativo dos tribunais (art. 114, §2º) e mecanismos de representação corporativa (juízes classistas) no Estado, neste caso, extinto com a EC n. 24/1999.

## 2.2. Princípios das relações entre os seres coletivos

A intervenção do sindicato é obrigatória, para a validade do processo de negociação coletiva, na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais<sup>120</sup>.

É condição derivada do poder da autonomia. Objetiva-se evitar a negociação informal do empregador com os obreiros, sem força de uma institucionalização democrática.

Apreciando o Tema 638, da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese acerca da necessidade de participação do sindicato obreiro na negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores (RE 999.435/SP).

A natureza de ser coletivo é fundamental ao processo de negociação coletiva. O empregador, agindo isoladamente ou por intermédio de seu ente representativo, e os trabalhadores por meio dos sindicatos dos trabalhadores, dispendo de instrumentos eficazes.

A lealdade e a transparência são premissas ao desenvolvimento democrático e do próprio processo negocial de formulação de normas jurídicas autônomas.

Não se trata de negócio jurídico individual, com o predomínio da privacidade; mas de negócio jurídico coletivo, decorrente da autonomia privada, para produzir normas reguladoras às comunidades humanas.

No direito do trabalho individual, as partes estão em posições desiguais, havendo a aplicação do princípio tutelar. No direito coletivo do trabalho, os seres coletivos são equivalentes, por isso, com base na lealdade e na transparência, o princípio tutelar não pode ser invocado pelas partes para negar a validade das negociações coletivas.

A lealdade dos seres coletivos traz a noção de boa-fé, isto é, agir ou portar-se com sinceridade e justiça em relação a alguém, a determinados princípios etc. Por transparência, as informações compartilhadas devem ser adequadas e esclarecidas à produção de normas autônomas compatíveis às categorias.

---

<sup>120</sup> art. 8º.

“III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

“VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

### 2.3. Princípios das relações entre as normas coletivas negociadas e as normas estatais

A auto-organização e a descentralização se concretizam com o poder de criação de normas jurídicas autônomas, contrapondo-se ao modelo de normatização subordinada estatal.

A negociação coletiva é o processo de negociação voluntária entre um ou mais empregadores (ou suas organizações) e uma ou mais organizações de trabalhadores, podendo efetivamente reduzir a desigualdade salarial, seja ao nível de uma empresa, de um setor ou de uma indústria.

As convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho, como espécies de contratos coletivos, são os instrumentos normativos hábeis ao processo negocial coletivo (art. 7º, VI e XIII; art. 8º, I, III, VI; art. 9º).

Quando a negociação se dá entre o empregador, por si, e o ente sindical dos trabalhadores, chama-se acordo coletivo de trabalho. Quando a negociação se dá entre os sindicatos patronal e dos trabalhadores, chama-se a convenção coletiva de trabalho. (CCT).

Pela Súmula 277, do TST, as normas autônomas de convenções e acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas por negociação coletiva<sup>121</sup>.

As normas autônomas produzidas para determinadas categorias podem prevalecer sobre as normas heterônomas, desde que respeitados os critérios objetivos. Estes critérios objetivos são: instituição de direitos mais vantajosos do que os previstos em legislação heterônoma e regulamentação de direitos de indisponibilidade relativa.

O processo de negociação coletiva não dispõe de poderes de renúncia de direitos de terceiros, o que significa que não deveria prevalecer o ato estrito de renúncia, sem transação. Em tema n. 1046, de repercussão geral, porém, o Supremo Tribunal Federal considerou válidos os acordos e convenções coletivas que limitam e afastam os direitos, mesmo sem vantagens compensatórias, se respeitados os direitos absolutamente indisponíveis<sup>122</sup>.

Assim, considerando a natureza jurídica da matéria, numa espécie de dirigismo contratual, não podem ser objeto de negociação os direitos revestidos de indisponibilidade absoluta e os direitos protegidos pelo interesse público, por serem considerados um patamar

<sup>121</sup> Súmula 277, do TST: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

<sup>122</sup> Tema de Repercussão Geral 1046 – STF: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

civilizatório mínimo, sob pena de retrocesso social e afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (art. 1º, III, e art. 170, caput, CRFB/1988).

As normas heterônomas de direitos indisponíveis são as normas constitucionais, porém, algumas trazem exceções parciais, por exemplo, artigo 7º, VI, XIII e XIV, da CRFB/1988; os tratados internacionais, ratificados e vigentes, com força de direitos fundamentais (artigo 5º, §2º, da CRFB/1988); e as normas infraconstitucionais que asseguram patamares mínimos de cidadania (regras de medicina e segurança no trabalho, bases salariais mínimas, de identificação profissional, antidiscriminatórias etc.).

No plano infraconstitucional, com o advento da Lei n. 13.467/2.017, tentou-se regulamentar quais direitos trabalhistas são passíveis de negociação coletiva, com prevalência sobre a lei, no artigo 611-A, da CLT<sup>123</sup>, e quais direitos trabalhistas não podem ser objeto de negociação coletiva, no artigo 611-B, da CLT<sup>124</sup>.

As normas coletivas exteriorizam a autonomia privada dos sindicatos nas negociações coletivas (artigos 7, XXVI, da CRFB, e 8, §3º, e 611, da CLT) e, conforme o Diálogo Social de 2022, na OIT, serviram como instrumentos úteis à mitigação de impacto

<sup>123</sup> jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo; programa seguro-desemprego, plano de cargos, salários, funções compatíveis com a condição pessoal do empregado; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores em local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca de dia de feriado, enquadramento de grau de insalubridade; prorrogação da jornada em atividades insalubres; prêmios de incentivo, participação em lucros e resultados.

<sup>124</sup> “normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); salário mínimo; valor nominal do décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; licença-paternidade nos termos fixados em lei; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; tributos e outros créditos de terceiros; as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação”.



sobre o emprego e a renda, à atenuação de desigualdades sociais, à continuidade das atividades econômicas e à regulamentação de trabalho presencial e remotos.

O conteúdo das convenções e dos acordos coletivos está no artigo 613, da CLT. Basicamente, deve designar os sindicatos convenientes ou sindicatos e empresas acordantes; prazo de vigência, não superior a dois anos (artigo 614, da CLT); categorias ou classes de trabalhadores abrangidas; condições para reger as relações individuais; normas para a conciliação das divergências; disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão de seus dispositivos; direitos e deveres dos empregados e das empresas; penalidades em caso de violação de seus dispositivos.

### 3. SINDICATOS

No início do Século XX (1906-1907), houve um período denominado de sindicalismo autônomo, ou anarco-sindicalista, influenciado pela vitória do proletariado na Revolução Russa.

Em 1917, aconteceram grandes greves, porém, com violenta repressão estatal. Em 1919, com a inauguração da OIT, pelo Tratado de Versailles, e do constitucionalismo social, na Alemanha, surgiram os diplomas legais trabalhistas e previdenciário na Primeira República<sup>125</sup>.

Nesse período, as lutas de classes e os movimentos coordenados se espalharam para várias localidades do país, almejando a regulamentação de salários, limitação de jornadas de trabalho, férias e descanso semanal, além de criação de instituições de ensino e a atividade sindical, sendo consagrado 1º de Maio como feriado nacional (Decreto n. 4.859, de 1924).

Em busca de um projeto nacional, mas atento aos interesses das classes dominantes, foi preciso regulamentar as relações de trabalho e atrair a classe trabalhadora para o Estado. Neste contexto, os sindicatos foram reconhecidos, sendo decretada a Lei da Sindicalização, em 1931. Todavia, o estado de sítio, em 1935, suspendeu a constituição, autorizando as restrições à autonomia dos sindicatos e, desde então, implantou-se o modelo do sindicato único.

Assim, entre 1930 a 1945, aconteceram inúmeras mudanças. Em 1930, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em 1934, inaugurou-se o “constitucionalismo social”, pois a Constituição criou a Justiça do Trabalho, mas vinculada ao Poder Executivo,

---

<sup>125</sup> Lei Eloy Chaves, de 1923, conferindo a estabilidade decenária aos ferroviários; Lei de Férias, de 1925, concedendo 15 dias de férias aos empregados do comércio, das indústrias e dos bancos, sem prejuízo da remuneração; Código de Menores, de 1926, regulamentando o trabalho de menores de idade nas fábricas.



e regulamentou alguns direitos trabalhistas (salário-mínimo, jornada de trabalho de oito horas, restrição ao trabalho do menor, repouso semanal, férias, indenização na dispensa sem justa causa).

Assim surgiram os sindicatos. Com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, os sindicatos foram criados com uma estrutura corporativista e totalmente controlados pelo Estado, situação que perdurou até a promulgação da Constituição de 1988.

Conceitualmente, os sindicatos são os órgãos de coalização dos trabalhadores, para implementar a luta de classes e para solucionar os problemas sociais, regulamentando as relações de emprego e implementando as melhorias no meio ambiente do trabalho.

Antes de 1988, a constituição jurídica do sindicato era pública, ou seja, dependia do reconhecimento e do controle do Estado. Após 1988, porém, é proibida a interferência do Estado nos sindicatos.

Isto significa que cada sindicato poderá dispor, em estatuto, os atos constitutivos, a forma de associação e exclusão de filiados, número de dirigentes sindicais e suplentes, contribuição para o custeio, critérios para a associação, permanência ou retirada dos associados.

Uma das características da estrutura dos sindicatos é o enquadramento por categorias. A categoria é a base sobre a qual se assenta determinado tipo de sindicato (artigo 511, da CLT), podendo ser classificada em categoria profissional (bancários, padeiros, domésticas etc), categoria econômica (comércio, indústria etc) e categoria diferenciada (por força de estatutos profissionais especiais ou em consequência de condições de vida singular).

Outra característica dos sindicatos é a unicidade sindical, considerada corporativista. Significa que somente pode existir um único sindicato por base territorial de representação. A base territorial é a circunscrição geográfica de atuação do sindicato e pode ser municipal, estadual ou interestadual. Esta base territorial não pode ser inferior a um município (artigo 517, da CLT). Isto significa que, ainda que existam outros sindicatos em outras localidades, com regras mais vantajosas, os trabalhadores estão vinculados ao sindicato da base territorial.

Assim, pela unicidade sindical, havendo um único sindicato por base territorial, o que se tem é um monopólio da representação do trabalhador, prejudicando a ideia de regime pluralista e democrático almejado pela Constituição, pois o trabalhador não possui a faculdade de escolher o sindicato a que se filiará, ante a inexistência do pluralismo sindical. A sua representação se fará pelo sindicato da categoria profissional ou categoria econômica dentro da base territorial que vier a ser enquadrado, mesmo que não deseje filiar-se ao sindicato.

Os sindicatos estão na base territorial, todavia, não são os únicos na estrutura dos organismos sindicais. No Brasil, é possível encontrar organismos sindicais em primeiro grau, segundo grau e terceiro graus. No primeiro grau, estão os sindicatos, por base territorial. No segundo grau, estão as federações, em nível estadual, sendo que, para a criação de uma federação, são necessários cinco sindicatos, por grupos de atividades e bases diferentes. No terceiro grau, estão as confederações, com representação nacional, e para a criação de uma confederação exige-se, no mínimo, três federações dos ramos da indústria e do comércio em estados diferentes.

Além dos organismos sindicais, também existem as centrais sindicais. As centrais sindicais são entidades associativas de representação geral de trabalhadores, sob o regime do direito privado, sendo composta de organizações sindicais. (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, Nova Central, CSB, Pública, CSP). Não estão previstas na CLT, mas têm prerrogativas por lei (Lei n. 11648/2008).

Os recursos dos sindicatos são privados. Com as alterações pela Lei n. 13.467/2.017, a contribuição sindical deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa. Não existe mais a contribuição compulsória, equivalente ao desconto de um dia de trabalho em folha de pagamento dos empregados. Assim, atualmente, não há mais recursos públicos, apenas os recursos privados, oriundos das contribuições facultativas, quais sejam: sindical (artigo 578, da CLT), confederativa (artigo 8º, IV, da CRFB/1988), associativa e assistencial.

Aliás, com a extinção da contribuição sindical compulsória, diversas entidades sindicais buscaram a invalidade da Lei n. 13.467/2.017, porém, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se favoravelmente à alteração legislativa que suprimiu a compulsoriedade da contribuição sindical e entendeu que a instituição da facultatividade do pagamento de contribuições sindicais demanda uma lei específica, de modo a evitar a inserção de benefícios fiscais em diplomas sobre matérias completamente distintas ADI 5794/DF;

A investidura no cargo de dirigente sindical depende de processo eletivo (artigos 529 a 532, da CLT). Ao candidatar-se, o empregado compõe uma chapa. Se a chapa ganhar as eleições, toma posse o dirigente sindical. O mandato de dirigente sindical é temporário e o tempo depende do estatuto. Assim, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, tanto os dirigentes, quanto os suplentes, têm a garantia no emprego. Esta garantia não prevalece, porém, se o registro da candidatura for após o aviso prévio do empregador, extinção de estabelecimento e falta grave, sendo obrigatório, neste caso, o ajuizamento do Inquérito para Apuração de Falta Grave (artigo 853, da CLT).

Por fim, considere-se que, durante o mandato do dirigente sindical, o contrato de trabalho fica suspenso, ou seja, o empregado dirigente sindical não trabalha para o

empregador, porém, não recebe e tampouco conta o tempo de serviço. É uma espécie de licença não remunerada. Nada impede, entretanto, de as partes combinarem algo diferente do estabelecido em lei, por exemplo, com o empregador optando por pagar os salários ao empregado eleito dirigente sindical, mesmo sem a prestação de serviços, situação que configuraria o efeito da interrupção do contrato de trabalho, ou seja, não trabalha, mas recebe e conta o tempo.

Como órgão de coalizão dos trabalhadores, o sindicato exerce funções delegadas, dentre elas, destaquem-se: a defesa dos direitos individuais e dos interesses coletivos da categoria econômica e profissional (artigo 8º, III, da CRFB/1988), a negociação de convenções e acordos coletivos de trabalho (7º, XXVI, da CRFB, e 8º, §3º, 611, p. 4º, da CLT), a atuação como substituto processual, no caso de conflitos coletivos, denominados “dissídios coletivos” (artigo 856 ao artigo 872, da CLT), a assistência extrajudicial ou judicial aos trabalhadores (Lei n 5584/1970 e artigo 791-A, §1º, da CLT) e a legitimidade ao exercício do direito de greve (artigo 9º, da CRFB/1988).

#### 4. GREVE

A origem do vocábulo “greve” é francesa: “grève”, em alusão à greve na Place de Grève, em Paris, na França (1803).

No Brasil, hoje, a greve é um direito individual fundamental, porém, é de se recordar que nem sempre foi assim, com diversos momentos de repressão estatal às lutas de classes<sup>126</sup>.

A Constituição, de 1988, é outro marco social, pois, garantiu aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos pelo exercício do direito de greve, deixando, porém, à legislação infraconstitucional definir as atividades essenciais e as

---

<sup>126</sup> Em breve histórico, o Código Penal, de 1890, considerava a greve um ato ilícito. Todavia, através do Decreto 1.162/1890, a punição para o grevista exigia o emprego da violência. Em 1921, a Lei de Expulsão de Estrangeiros foi aprovada, contra os anarquistas que exigiam a regulamentação de direitos trabalhistas e o reconhecimento dos sindicatos, autorizando o fechamento de organizações e a deportação. A Lei de Segurança Nacional proibiu o direito de greve, em 4 de abril de 1935; Na Constituição, de 1937, as greves eram contrárias aos interesses sociais, nocivas ao trabalho e incompatíveis com os interesses da produção nacional, sendo proibida (artigo 139). No Código Penal, de 1940, se houvesse a perturbação da ordem pública ou se fosse contrária aos interesses públicos, a paralisação do trabalho era considerada crime. Pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1-5-1943, criou-se a CLT. Nos artigos 723 a 725, o empregado que realizasse a greve podia ser suspenso ou dispensado e o sindicato que organizasse a paralisação, multado. A Constituição, de 1946, autorizou o direito de greve e manteve a unicidade sindical. Após, durante o regime militar, a Lei n. 4.330, de 1º-6-1964, apelidada de Lei da Greve, inviabilizou a greve. A Constituição, de 1967, de característica autoritária, proibiu o direito de greve no setor público e atividades essenciais, mas, com o Ato Institucional 5, de 1968, acabou com o direito de greve.

necessidades inadiáveis da comunidade, sujeitando os responsáveis pelos abusos cometidos<sup>127</sup>.

A Lei n. 7.783/1989 regulamenta o exercício do direito, conceituando a greve como sendo a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços a empregadores.

A greve é promovida contra o empregador, ou, ainda, mais de um empregador. Mas é necessário que haja a figura do empregador. Quando as paralisações dos trabalhadores acontecem por questões alheias à relação de emprego, por exemplo, reformas trabalhista e previdenciária, denota-se uma função política e social.

Outra característica da greve é que seja promovida por trabalhadores subordinados. Excetua-se, porém, os trabalhadores avulsos cujos direitos estão equiparados pela constituição. Os demais trabalhadores, sem vínculo empregatício, em geral, participam de movimentos sociais e políticos, em sentido mais amplo, não estando representados por sindicatos.

Durante o movimento, a greve gera o efeito da suspensão no contrato de trabalho. Enquanto houver a paralisação das atividades pelos trabalhadores aderentes, não haverá o pagamento dos salários e, tampouco, a contagem do tempo de serviço. Exceto se a greve tiver sido deflagrada por conta da falta de pagamento de salários.

A greve deve ser coletiva, ou seja, com adesão de mais de um trabalhador. Não existe greve de um trabalhador. Se acontecer, o empregado corre o risco de ser punido por insubordinação, ou, até mesmo, por abandono de emprego, podendo ser dispensado pelo empregador.

Ao ler o texto legal, também se percebe que a greve é temporária. Por se tratar de conflito coletivo, com reflexos no convívio social, ou seja, transcendendo os muros do local de trabalho, há um interesse coletivo na solução do conflito.

O movimento paredista pode ser total, ou seja, com a adesão em todos os setores da empresa, ou, ainda, parcial, com a adesão de alguns trabalhadores apenas.

A greve é uma liberdade pública, um direito fundamental de natureza coletiva. Todavia, não é um direito absoluto, ao contrário, encontra limitações na própria lei, devendo-se observar os critérios objetivos e subjetivos, sob pena de abuso (artigo 6º, §1º, Lei 7.783/1.989).

---

<sup>127</sup> “Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

A greve é uma forma de solução do conflito coletivo. Trata-se da autodefesa dos trabalhadores contra os abusos do empregador. Note-se que a autodefesa existe em outros ramos do Direito. Só para exemplificar, no caso do direito civil, tolera-se a autodefesa para a proteção do direito de propriedade; no caso do direito penal, a autodefesa se materializa nas excludentes de ilicitude; e, no caso do direito do trabalho, a greve funciona como instrumento de autodefesa.

A legitimidade para o exercício do direito de greve é atribuída aos sindicatos. Frise-se que o titular do direito subjetivo é o trabalhador, contudo, por se tratar de um direito de natureza coletiva, reserva-se ao ente sindical a função de interveniência obrigatória nas negociações coletivas e do exercício do direito de greve (artigo 8º, VI, da CRFB/1988).

A negociação coletiva é uma das razões da existência dos sindicatos. Neste sentido, a negociação coletiva é uma condição, facultando-se aos sindicatos a eleição de árbitros ou de mediadores. Todavia, frustradas as negociações coletivas, faculta-se a deflagração da greve (artigo 114, §2º, da CRFB/1.988).

A paralisação depende da aprovação da maioria dos trabalhadores em assembleia geral. Cada sindicato define o quórum em estatuto, porém, caso o quórum mínimo não seja suficiente na primeira votação, far-se-á a votação por maioria simples na segunda votação, decidindo sobre a paralisação. É de se pontuar que todos os trabalhadores da categoria têm o direito de participação da votação em assembleia geral, mesmo que não esteja filiado.

Quando não existir sindicato que possa representar os trabalhadores na localidade, nada impede que constituam uma comissão de negociação, elegendo um representante, com o propósito de intermediar as negociações. Na falta de ente sindical, os trabalhadores também poderão se valer da representação da federação, ou, ainda, na falta de federação, da confederação.

Aprovada a paralisação pelos trabalhadores em assembleia geral, o sindicato deverá comunicar o empregador sobre a decisão. É o aviso prévio. O aviso prévio deverá acontecer com antecedência de 72 horas, no caso de atividades essenciais, e 48 horas, no caso de atividades não essenciais. Não há uma forma prescrita em lei, isto é, pode ser feito de qualquer modo, podendo ser verbal, por escrito, desde que seja manifestação da vontade inequívoca. A contagem do prazo aviso prévio segue as determinações do artigo 132, do Código Civil.

A legislação infraconstitucional define a essencialidade dos serviços em um rol taxativo (artigo 10). Em breve resumo, são consideradas atividades essenciais os serviços relacionados ao tratamento e fornecimento de água, atividades relacionadas ao fornecimento de energia elétrica, gás, combustíveis; atividades médicas e hospitalares;

atividades de fornecimento de medicamentos e alimentos; serviços funerários; serviços de transporte público coletivo; atividade de coleta de lixo e tratamento de esgoto; as telecomunicações, tráfego aéreo e compensação bancária.

Durante a greve, o empregador está proibido de contratar mão-de-obra substitutiva. Todavia, o sindicato, o empregador e os trabalhadores, de comum acordo, não podem colocar a comunidade em perigo ou prejudicar a sobrevivência, por isso, devem manter um mínimo de prestação de serviços para atender as necessidades inadiáveis e a manutenção de equipamentos. Na falta, o poder público deverá suprir a falta, ou, ainda, excepcionalmente, autorizar-se-á a contratação de mão-de-obra substitutiva aos serviços inadiáveis.

Faculta-se aos sindicatos dos trabalhadores a realização de piquetes durante as paralisações. Os piquetes são as manifestações dos trabalhadores em vias e locais públicos, com a utilização de carros de som, panfletagem, carreatas, passeatas, enfim, desde que não sejam pacíficos. Assim, os piquetes permitidos por lei não podem ser selvagens. Caso ocorra a obstrução do direito de ir, vir e ficar das pessoas, com o emprego de ameaças e de violência, danos ao patrimônio e ofensa à integridade das pessoas e da coletividade, por atos de selvageria, enfim, resta caracterizado o abuso de direito, podendo ser responsabilizados.

Assim, o descumprimento das formas prescritas nas normas jurídicas constitui o abuso de direito. Também constitui abuso de direito a continuidade das paralisações após a celebração do acordo, da convenção coletiva ou de decisão normativa da Justiça do Trabalho, salvo em caso de descumprimento das cláusulas ou condições das próprias negociações ou da sentença normativa, ou, ainda, em caso de superveniência de fato novo ou de acontecimento não previsível que modifique substancialmente a relação (*“rebus sic stantibus”*).

Em ocorrendo o abuso de direito, os excessos poderão irradiar efeitos cíveis (ações de reintegração de posse, em caso de esbulho possessório; reparação em casos de perdas e danos materiais e morais), trabalhistas (justa causa) e até mesmo criminais (caso a conduta, seja omissiva, seja comissiva, enquadre em fato típico previsto em lei e seja culpável).

O “lockout”, diferente do piquete, não é autorizado pelo ordenamento jurídico. Caracteriza-se quando o empregador impede os trabalhadores de trabalhar ou tenta frustrar o movimento. Neste caso, o empregador fica obrigado a pagar os salários e demais vantagens legais.

## **5. DISSÍDIO COLETIVO**

São as primeiras normas de direito coletivo no país.

A base legal dos dissídios coletivos está nos artigos 856 a 875, da CLT.

Em caso de recusa à negociação coletiva, ou em caso de recusa à arbitragem, instaurar-se-á o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

A finalidade do dissídio coletivo é a criação de novas condições de trabalho, ou, senão, a revisão das condições constituídas, e a interpretação de outras normas de relevância coletiva.

Pela norma constitucional, o dissídio coletivo deve ser instaurado de comum acordo (artigo 114, §2º, CRFB/1988). Porém, a condicionante de anuência mútua das partes para ajuizar o dissídio coletivo trabalhista fere a cláusula pétrea do princípio de livre acesso à Justiça (ADI 3423).

A legitimidade para a instauração do dissídio coletivo é prerrogativa dos sindicatos, todavia, quando houver a suspensão do trabalho, também poderá ser requerida a instauração do dissídio coletivo pelo Ministério Público do Trabalho e pelos Presidentes dos Tribunais.

No caso dos sindicatos, como partes, o dissídio coletivo será instaurado após a aprovação em assembleia geral, por maioria de 2/3, e, neste caso, atuará como substituto processual, ajuizando a ação em nome próprio, porém, para a defesa dos interesses da categoria. Na falta de sindicato representativo da categoria, todavia, o dissídio coletivo poderá ser instaurado nas mesmas condições pela federação, ou, ainda, na falta de federação, pela confederação.

Em procedimento, a representação deverá conter a identificação e a qualificação das partes, a natureza do estabelecimento ou do serviço, os motivos do dissídio e as bases da conciliação. Assim, respeitada a forma e recebida a representação, será designada a sessão de conciliação, no prazo de 10 dias, notificando as partes. Na audiência, fixam-se as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as propostas, o Presidente apresentará aos interessados a solução adequada. Havendo acordo, submete-se à homologação do Tribunal na primeira sessão. Não havendo acordo, ou faltando uma das partes, o processo vai a julgamento.

Sobrevindo a sentença normativa, as partes serão notificadas. Caso tenha sido ajuizado o dissídio coletivo na vigência da convenção ou acordo coletivo, a sentença normativa passa a valer do dia imediato ao termo final da convenção coletiva ou do acordo coletivo; ou, ainda, a partir da data de publicação, quando ajuizado o dissídio coletivo após o prazo de vigência dos instrumentos coletivos. Todavia, quando a sentença normativa versar sobre novas condições de trabalho, ou, ainda, quando figurar como parte apenas uma fração de empregados, o Tribunal poderá estender os efeitos aos demais empregados, fixar a data para entrar em execução e fixar o prazo de vigência de até 4 anos.



Sobre os efeitos da sentença normativa, caso haja a solicitação de um ou mais empregadores, ou do sindicato que os represente, a solicitação de um ou mais sindicatos de empregados, a solicitação da procuradoria da Justiça do Trabalho e ex officio, a decisão poderá ser estendida a toda a categoria compreendida na jurisdição do Tribunal. Neste caso, porém, haverá a necessidade da concordância de  $\frac{3}{4}$  dos empregadores e  $\frac{3}{4}$  dos empregados, ou dos sindicatos, além da oitiva da procuradoria da Justiça do Trabalho, que serão intimados para se manifestarem antes da decisão pelo Tribunal sobre a extensão dos efeitos e a fixação de data para entrar em vigor decisão.

Quando a instância for instaurada de ofício, estar-se-á diante de uma das virtudes do princípio *ex officio* do Direito do Trabalho. Em geral, o Poder Judiciário é inerte, ou seja, depende de provocação das partes para poder atuar, exceto nas hipóteses autorizadas por lei. Este é um dos casos em que se autoriza o Presidente do Tribunal a instaurar o dissídio coletivo.

Outra peculiaridade do procedimento é a competência originária dos Tribunais. Se se tratar de um conflito coletivo limitado a determinada região, ter-se-á a competência originária do respectivo Tribunal Regional do Trabalho. Todavia, caso o conflito se estenda a mais de uma das vinte e quatro regiões, ter-se-á a competência originária do Tribunal Superior do Trabalho.

Por se tratar de competência originária, no caso de decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho, o recurso cabível é o recurso ordinário. No caso de decisão do Tribunal Superior do Trabalho, os embargos infringentes, de competência da Seção de Dissídios Coletivos.

A sentença normativa vigorará até que que outro instrumento coletivo (acordo, convenção ou sentença normativa) a revogue, respeitado o prazo legal máximo de 4 anos de vigência.

## **6. APROXIMAÇÃO DO TEMA (ZOOM) NA ATUALIDADE**

Com a globalização e o emprego de novas tecnologias de informação, o mundo do trabalho sofre alterações cada vez mais significativas.

Surgem novas modalidades de trabalho, como o trabalho mediado por plataformas digitais, o trabalho independente economicamente dependente, o trabalho temporário, o trabalho de curta duração, o trabalho envolvendo múltiplas partes etc.

É urgente a necessidade de reestruturação de negociação coletiva e do regime sindical, de modo a conferir alta representatividade aos sindicatos, com ampla

representação de bases, com estrutura em todo o território nacional e abrangência de trabalhadores assalariados, serviços públicos, autônomos, terceirizados etc.

No modelo de unicidade sindical, por categorias, de acordo com o Dieese, em janeiro de 2023, em 5.568 municípios, no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), do Ministério do Trabalho e Emprego, são 18.698 entidades sindicais registradas, sendo 13.026 entidades representativas de trabalhadores e 5.672 entidades representativas de empresas (OLIVEIRA, 2023).

O Grupo de Trabalho Interministerial da Negociação Coletiva, com a sigla GTI, foi criado por Decreto nº 11.477, de 6 de abril de 2023, composto de forma tripartite, ou seja, com representantes do Governo Federal, dos trabalhadores (centrais sindicais) e dos empregadores (confederações do setor produtivo), com a intenção de elaborar uma proposta legislativa.

O objetivo do grupo é, sobretudo, valorizar a negociação coletiva, regulamentar o direito de negociação coletiva para servidores públicos, instituir sindicatos representativos e com representação ampliada, agregação sindical incentivada, autonomia sindical para a organização e o financiamento, participação de todos no processo de transição, unidade fortalecida e autonomia para regular e operar o sistema de relações do trabalho.

A primeira reunião aconteceu em 23-5-2023, com a apresentação dos temas pelos trabalhadores (CUT, CGT, FS, CTB, UGT e CSB). Os representantes dos empregadores (CNA, CNI, CNC, CNF, CNT e CNTUR) tinham até o dia 20-6-2023 para se manifestarem, antes da realização da segunda reunião programada para o dia 3-7-2023. Todavia, até a presente data, nada foi divulgado sobre a manifestação os representantes e tampouco se tem notícia da conclusão do texto do projeto de lei a ser encaminhado ao Congresso Nacional.

No plano internacional, a OIT apresentou algumas recomendações. São elas: 1. Relativizar as organizações de empregadores e trabalhadores, permitindo que empregadores e empregados participem da tomada de decisões; 2. Concretizar o reconhecimento do direito à negociação coletiva, fortalecendo as instituições de trabalho para garantia e proteção adequada a todos; 3. Promover uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente por intermédio de negociações coletivas, para garantir a segurança econômica, flexibilidade no tempo do trabalho e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, além de promover empresas sustentáveis e agenda transformadora para igualdade de gênero; 4) Apoiar uma agenda de desenvolvimento sustentável, sobre o trabalho decente e o crescimento econômico.

## **7. REFLEXÕES**

A Constituição, de 1988, é um marco histórico e confere um status de contemporaneidade aos direitos coletivos justrabalhistas.

Em que pese os avanços, com o fim da representação classista (EC 24/1999) e da contribuição compulsória (Lei 13.467/2017), ainda há espaço para evoluir no campo da organização sindical e da negociação coletiva.

É preciso mudar a estrutura da unicidade sindical, que se vale de categorias para a multiplicação de sindicatos em bases territoriais, eliminando, ou, senão, restringindo os milhares de sindicatos responsáveis por negociações coletivas desfavoráveis.

Os sindicatos devem restabelecer o espírito de luta de classes que os legitimou na história do Direito do Trabalho Coletivo e reafirmar a sua autonomia, ainda que isso implique na contrariedade aos interesses do Estado, os partidos políticos e do empresariado, retomando as negociações protetivas, o direito de greve e a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Os sindicatos e os dirigentes sindicais devem aparecer e realmente representar os trabalhadores, ao invés de ficarem em seus gabinetes refrigerados contando o saldo das contribuições. Para isso, como órgãos de coalização, os sindicatos deveriam se preocupar em submeter os seus atos e programas às assembleias de trabalhadores que serão afetados pelas normas, de modo que os principais interessados possam participar da tomada de decisões.

Com base na vedação do retrocesso social e na equivalência dos seres coletivos, a negociação coletiva deve garantir um patamar civilizatório mínimo, impedindo acordos que impeçam, limitem ou desconfigurem os direitos trabalhistas e previdenciários, valorizando o trabalho da categoria e fiscalizando o cumprimento das leis e normas de medicina e segurança do trabalho, limitação de jornada de trabalho, contratação de pcd's, combate ao trabalho escravo e exploração do trabalho infantil etc.

As novas modalidades de trabalho e a desregulamentação do direito do trabalho têm aumentado a pobreza, a criminalidade e a perda de valores morais e cívicos. Pela essência da democracia e do ser humano, os sindicatos devem assumir o papel de aglutinação da classe trabalhadora. Para tanto, precisam se adaptar a essa nova realidade, elaborando normas autônomas garantidoras e, com mais frequência, assumindo o papel de substituto processual, ajuizando as ações judiciais coletivas a proteger essa legião de trabalhadores informais.

Por fim, diante do Grupo de Trabalho Interministerial de Negociação Coletiva, criado para rever alguns pontos da reforma trabalhista, embora tenha feito a primeira reunião, com a apresentação dos temas pelos representantes dos trabalhadores, até agora

não se sabe qual foi a resposta dos representantes dos empregadores, nem tampouco se sabe como será o texto final para o projeto de lei. Neste ínterim, espera-se que a proposta contribua para a quebra do ciclo da pobreza, com a distribuição de renda e com a educação dos trabalhadores e seus filhos, e que não sirva apenas para reinventar uma nova fonte de custeio aos sindicatos parasitas.

## REFERÊNCIAS

BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

COSTA, Coqueijo. **Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1984.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e Seus Princípios Informadores. **Rev. T S T**, Brasília, vol. 67, ns 2, abr/jun 2001, p. 79-108.

**GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa**. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª edição. Gen Forense: 2017.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; ZANELLA, Eduardo Benedito de Oliveira; FERREIRA, José Otávio de Souza. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O juiz entre a razão e a sensibilidade**. Escola da Magistratura da 15ª Região. Campinas, EMATRA XV.

OLIVEIRA, Luís Augusto Ribeiro da Costa. **A estrutura sindical e a negociação coletiva na atual conjuntura**. 2023. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/357/47>. Acesso em: 15 jul. 2023.

PISTORI, Gerson Lacerda. **Historia do Direito do Trabalho**. Um breve olhar sobre a Idade Média. São Paulo: LTr, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Piá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: LTr, 2000.

**VITAL, Waldir**. **Vocabulário Jurídico**: volume V, A-Z. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

### Sites visitados:

<https://www.ubm.br/revista-direito/pdf/7dd3bd091362d69829e0153a6e08008d.pdf>

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/41694/M652.pdf?sequence=1>

[https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_717828/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_717828/lang--pt/index.htm)

[https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650874/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_729077.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729077.pdf)

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm)

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>

<https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo860.htm>

[https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset\\_publisher/LGQDwoJDoLV2/content/ev-jt-80-04](https://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJDoLV2/content/ev-jt-80-04).

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11597.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11597.htm)

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/maio/primeira-reuniao-do-grupo-de-trabalho-interministerial-da-negociacao-coletiva>

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td\\_2262.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf)

[https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/1\\_de\\_Maio.html](https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/1_de_Maio.html)

# LIBERDADE SINDICAL PLENA COMO REVIGORAÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO: estudo histórico-dialético do sindicalismo no Brasil, seu estágio de enfraquecimento pós-reforma trabalhista e a análise da adoção da pluralidade sindical como forma de sua revitalização

Victor Emmanuel Espíndola Lemos<sup>128</sup>

Raul Vitor Coelho Freitas<sup>129</sup>

Jaqueline Alves da Silva Demétrio<sup>130</sup>

## RESUMO

Neste trabalho, foi feito um levantamento histórico sobre o sindicalismo brasileiro, bem como se pesquisou sobre o estágio atual do sindicalismo no Brasil, considerando-se dados sobre a redução do emprego formal e o aumento do trabalho informal. Também foi analisada a postura das centrais sindicais e examinada a atuação sindical através do exemplo concreto dos trabalhadores metalúrgicos do ABC durante a pandemia. Além disso, foi realizada uma análise do princípio da autonomia sindical na legislação brasileira; abordou-se a relação dialética entre a unicidade e a pluralidade sindical e, por fim, demonstrou-se que a plena liberdade sindical não é uma solução viável atualmente para o fortalecimento do sindicalismo no Brasil.

**Palavras-chave:** Sindicalismo. Reforma Trabalhista. Pluralidade sindical. Unicidade sindical.

## ABSTRACT

In this work, a historical survey of Brazilian unionism was conducted, as well as an exploration of the current stage of unionism in Brazil, considering data on the reduction of formal employment and the increase of informal work. The stance of union federations was also analyzed, and the union's actions were examined through the concrete example of metalworkers in the ABC region during the pandemic. Furthermore, an analysis of the principle of union autonomy in Brazilian legislation was carried out; the dialectical relationship between union unity and plurality was addressed, and finally, it was demonstrated that full union freedom is not a viable solution at present for strengthening unionism in Brazil.

**Keywords:** Trade unionism. Labor Reform. Union plurality. Union uniqueness.

---

<sup>128</sup> Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão. E-mail: victoremmanuel2000hotmail.com

<sup>129</sup> Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão. E-mail: raulvitorfreitas19@gmail.com

<sup>130</sup> Doutora em Educação pela Universidade Católica de Brasília (2019). Professora de Direito do Trabalho da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/1019408854302854>. E-mail: jaquelineasdemetrio@hotmail.com.

## 1. INTRODUÇÃO

Walter Benjamin (1940, apud LÖWY, 2011) ensina que na medida a qual a alta cultura é desenvolvida pelos privilégios que vem do trabalho do povo, na qual ela não poderia historicamente ter existido sem ser do fruto do trabalho anônimo (escravos, camponeses ou, atualmente, operários, intelectuais ou não), no qual os bens culturais são produtos luxuosos, inalcançáveis pelos mais pobres, tais tesouros da alta cultura são, forçosamente, fundados sobre a exploração – ou seja, sobre a apropriação da labuta excedente por uma classe dominante. Tais são, portanto, documentos da barbárie, advindos da injustiça de classe, da opressão político-social, da desigualdade, da opressão, da violência e das guerras internas.

Segundo Pannekoek (1978), foi na Inglaterra que nasceu o sindicalismo de forma paralela ao nascimento do capitalismo. Após, se estenderia aos outros países, como fiel acompanhante do sistema capitalista. A finalidade do sindicalismo não é substituir o sistema capitalista por outro modo de produção, mas tornar melhor as condições de vida no próprio interior do sistema. A essência do sindicalismo não é revolucionária, e sim conservadora.

O sindicalismo brasileiro, desde suas origens, tem passado por dificuldades impostas pelo Estado burguês. Desde o Estado Novo, de Vargas; a ditadura militar; a onda neoliberal que se instalou na década de 90 e que culminou na Reforma Trabalhista de 2017, todos esses foram momentos pelos quais os sindicatos foram controlados, oprimidos ou perderam condições materiais de existência.

No presente trabalho também se abordará o atual estágio do sindicalismo brasileiro, levando-se em consideração dados relativos a diminuição do trabalho formal e aumento do informal, o posicionamento das centrais sindicais e se analisará como tem se dado a atuação sindical através do exemplo concreto dos metalúrgicos do ABC no contexto da pandemia.

Por fim, se analisará o princípio da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro; se fará uma abordagem dialética entre a unicidade e a pluralidade sindical e se concluirá se a liberdade sindical plena é ou não uma solução viável atualmente para o fortalecimento do sindicalismo brasileiro.

## 2. METODOLOGIA

O método de abordagem a ser utilizado neste trabalho é o dialético que, segundo Lakatos e Marconi (2010, p.100), defende 4 momentos no processo investigatório:

- a) ação recíproca, unidade polar ou "tudo se relaciona";



- b) mudança dialética, negação da negação ou "tudo se transforma";
- c) passagem da quantidade à qualidade ou mudança qualitativa;
- d) interpenetração dos contrários, contradição ou luta dos contrários.

Segundo tais autores, tal método penetra o mundo dos fenômenos por meio de sua ação recíproca, da contradição interna ao fenômeno e da mudança dialética que acontece na sociedade.

Em resumo, todos os aspectos da realidade (da natureza ou da sociedade) prendem-se por laços necessários e recíprocos. Essa lei leva à necessidade de avaliar uma situação, um acontecimento, uma tarefa, uma coisa, do ponto de vista das condições que os determinam e, assim, os explicam (LAKATOS; MARCONI, 2010, p. 102).

Utilizar-se-á esse método pois será por meio dele que se fará a pesquisa sobre os princípios da unicidade sindical, da pluralidade sindical e de suas contradições internas. Tais contradições só aparecem se forem visualizadas no interior do processo dinâmico da história e da política tanto da sociedade brasileira quanto da análise da aplicação desses princípios em outros países, em especial os europeus. Somente a partir da análise dessas contradições se conseguirá atingir o objetivo principal da pesquisa, qual seja, se a adoção do princípio da pluralidade sindical no ordenamento jurídico faria com que os sindicatos pudessem se revitalizar.

Os métodos de procedimento a serem utilizados, como etapas mais concretas da investigação, serão o histórico e o comparativo. O histórico, segundo Lakatos e Marconi (2010), coloca os fenômenos no ambiente social no qual nasceram, entre suas condições simultâneas, tornando mais fácil sua análise e compreensão em relação a sua origem e desenvolvimento, bem como suas sucessivas alterações, permitindo a comparação entre diferentes sociedades. Tal método preenche as lacunas dos fatos e acontecimentos, se apoiando no tempo, mesmo que construído de forma artificial, o qual assegura a percepção da continuidade dos fenômenos.

Se utilizará tal método com o intuito de investigar o histórico do fenômeno sindical, a origem da adoção do princípio da unicidade sindical e compreender o porquê desse princípio estar vigente até hoje no ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação ao comparativo, Lakatos e Marconi (2010) ensinam que ele permite analisar o fato concreto, deduzindo seus elementos constantes, abstratos e gerais. É empregado em estudos de largo alcance (como o desenvolvimento do sindicalismo que se dará no presente trabalho) e de estudos qualitativos de setores concretos (a comparação entre o sindicalismo brasileiro com sua unicidade e o sindicalismo europeu com sua

pluralidade). Se utilizará esse método, portanto, com o intuito de explicar através de vínculos causais os fatores presentes e ausentes no sindicalismo brasileiro e europeu.

O procedimento a ser utilizado será a leitura exploratória. “Esta é uma leitura do material bibliográfico que tem por objetivo verificar em que medida a obra consultada interessa à pesquisa” (GIL, p. 59, 2010).

Utilizar-se-á esse procedimento, pois se pesquisará em livros, artigos científicos, entre outros meios de pesquisa para complementar e dar fundamentação teórica ao trabalho.

A técnica de pesquisa a ser utilizada será a revisão bibliográfica.

Utilizar-se-á tal técnica para se usar o melhor conteúdo teórico fundamentado possível. O tema desta pesquisa necessita dessa revisão bibliográfica, pois é um complexo tema e que precisa de conteúdo científico para fundamentar e apoiar esse projeto.

### **3. HISTÓRICO DO SINDICALISMO**

A primeira legislação que se tem conhecimento na República Brasileira sobre os sindicatos data do período da política do café com leite, na qual consta que os sindicatos poderiam se constituir sem a necessidade de autorização do Estado, bastando que cumprissem os requisitos previstos na lei, quais sejam (BRASIL, 1907, Art. 2º):

Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residencia, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorario. O official do registro das hypothecas é obrigado a enviar, dentro dos oito dias da apresentação, um exemplar á Junta Commercial do Estado respectivo e outro ao procurador da Republica. Este deverá, dentro de tres mezes da communicação, remetter recibo com a declaração de regularidade. Si, findo o prazo acima, o procurador não o tiver feito, ficarão sanadas as irregularidades.

Tal lei, assim como o sindicalismo que nela se constituiu foram, segundo Lopes (2009), suprimidos pela produção jurídica, apologética e autoritária dos pensadores sociais ligados ao Estado Novo. Tal produção negou de forma efetiva a capacidade do sindicalismo anterior promover uma ação permanente e se concentrou em uma justificativa fundamentada numa suposta baixa propensão do povo a se associar, resultante da estrutura social marcada pela escravidão.

Como ensina Lopes (2009), primeiramente se criou o Ministério do Trabalho que decretou em 1931 um processo de controle do sindicalismo pelo Estado. Tal ministério reconhece, permite o funcionamento e investe o sindicato de poderes delegados, só podendo habilitar um único sindicato por grupo no território de representação considerado, geralmente o município. Consideradas a partir de então como instituições que colaboram com o Estado, quaisquer manifestações tidas como políticas ou ideológicas lhes são a partir de então interditas.

Após isso, ocorreu o golpe de Estado de 1937, com o início da ditadura do Estado Novo, se criou nova lei que possuía, segundo Lopes (2009), o objetivo de ser uma fiel aplicação da nova Constituição outorgada. Dessa forma, se impôs o princípio da unicidade sindical por grupo profissional; um estatuto padronizado para a organização interna do sindicato foi adotado e uma carta de reconhecimento sindical foi instaurada. Apesar disso, a adesão sindical restou opcional. Em julho de 1940, o imposto sindical (pagamento obrigatório de um dia de salário) foi instituído, e a sua cobrança, em benefício do Banco do Brasil que o redistribuía, se fazia diretamente sobre a folha de pagamento. Apenas os aderentes ao sindicato –aqueles que pagam uma contribuição além do imposto sindical– poderiam auferir vantagens da sindicalização. O imposto foi assim um meio de pressão e de controle do ministério sobre a organização sindical

Em 1943, foi anunciada a Consolidação das Leis do Trabalho que, conforme Lopes (2009), possuía complexidade e orientações por vezes contraditórias, as quais poderiam trazer malefícios à continuidade da política do regime. Com seus 922 artigos, tornou-se a lei mais divulgada no Brasil. Nos seus capítulos relacionados aos sindicatos, além do que se refere a organização de um controle rígido do Ministério sobre a organização sindical (unicidade sindical, outorga seletiva do reconhecimento sindical e eventualmente sua retirada, inspeção do funcionamento do sindicato, possibilidade de cassação de seus dirigentes, imposto sindical), a CLT previa ainda um enquadramento sindical. Tal enquadramento se tratava de uma classificação das atividades econômicas das empresas que reagrupam paralelamente confederações setoriais, sem ligações entre elas, de um lado os empregadores, de outro lado os assalariados.

Dessa forma, Lopes (2009) ensina que não existiam centrais ou confederações gerais sindicais: o vértice oculto da pirâmide era o Ministério do Trabalho. Se algumas denominações profissionais e sindicais das organizações anteriores a 1930 são retomadas, em regra geral a renovação da classificação é considerável. Os funcionários públicos não poderiam se beneficiar da lei; os trabalhadores rurais também permaneceram à margem

dela. As organizações patronais anteriores se reconverteram em sindicatos enquanto as associações rurais dos grandes proprietários fundiários continuaram a existir.

Segundo Cioffi (2008), nos anos 1960 ocorreu uma iniciativa para estabelecer uma nova legislação trabalhista. No âmbito de seu anteprojeto, eliminava-se o formato sindical corporativista de Vargas, abrindo caminho para uma sugestão de sindicato independente e autônomo, ampliando suas funções econômicas e sociais, contudo mantendo o sistema de unicidade sindical vinculado a confederações. Apesar disso, essa iniciativa não se concretizou em legislação e, posteriormente, ocorreu o golpe militar de 1964, com suas respectivas diretrizes impostas à sociedade.

Sob o controle militar do Estado, Cioffi (2008) explica que as repressões contra diversas manifestações populares se ampliaram e se intensificaram, afetando principalmente as organizações e líderes sindicais. Nesse contexto, durante a década de 1970, muitas ações de caráter estritamente operário ocorriam clandestinamente e com movimentos específicos de menor escala, como pequenas paralisações ou, em muitos casos, contando com o expressivo apoio da igreja católica através de práticas educacionais (MANFREDI, 1994, p. 106, *apud* CIOFFI, 2008). No entanto, essas ações não foram suficientes para evitar a influência política nas atividades sindicais, seja a favor ou contra o governo.

Lopes (2009) também vai ensinar que com a repressão e a utilização crescente da rotatividade de mão de obra, o novo sindicalismo que surgiu após 1978, apesar de vir acompanhado de um discurso forte e de práticas eficazes contra as limitações e obstáculos impostos pela estrutura sindical oficial, manteve sua preferência pela unicidade sindical assim como outras características da antiga estrutura em seus diversos projetos de reforma.

## **4. O ATUAL ESTÁGIO DO SINDICALISMO**

### **4.1 A diminuição do trabalho formal, o aumento do informal e seus efeitos na atuação sindical**

Segundo Galvão e outros (2019), as mudanças na dinâmica da economia e da sociedade mostram uma grande reconfiguração da classe dos trabalhadores, com o crescimento de ocupações mais precárias, acompanhada da perda da importância relacionada aos setores nos quais os sindicatos historicamente mostraram maior capacidade de organização e ação coletiva. Apesar da precariedade do trabalho não ser algo novo no mercado de trabalho do país, a maior proliferação de contratos atípicos ampliou a

vulnerabilidade dos trabalhadores, dificultando a ação sindical, tendo em vista que eles geralmente não são representados pelos sindicatos.

Conforme Galvão e outros (2019), entre os últimos semestres de 2014 e 2018, ocorreu um aumento de 89% da desocupação, dado que corrobora a crise do mercado de trabalho. Em relação à ocupação, houve um aumento na quantidade de trabalhadores informais, com uma ampliação de 8,1%, acompanhada de uma queda de 7,9% do trabalho formal. De 46,3% dos trabalhadores ocupados, os informais se converteram em 50,3% no período.

#### **4.2 O posicionamento das centrais sindicais frente a Reforma Trabalhista de 2017**

Ainda segundo Galvão e outros (2019), a deterioração do mercado de trabalho diminuiu a potencialidade de mobilização e de resistência dos sindicatos frente à reforma trabalhista, mas houve outros fatores que interferiram nisso, como o fato de as principais centrais não consolidarem um posicionamento sobre a reforma. A Força Sindical, por exemplo, argumentou que, com os devidos ajustes, a reforma ampliaria o papel dos sindicatos, avançando na modernização das relações trabalhistas e da própria estrutura sindical. Por outro lado, a CUT tomou um discurso contrário à reforma, entendendo que somente os empresários seriam beneficiados, legitimando a precarização do trabalho no país, atacando o sindicalismo por meio do esvaziamento de suas prerrogativas. Apesar desses posicionamentos distintos, as críticas comuns tiveram como pontos principais a sustentação financeira das entidades, a perda de prerrogativas sindicais com o surgimento da comissão de representação dos trabalhadores nas empresas, a descentralização da negociação para o espaço da empresa e para o trabalhador e a característica de facultatividade da realização das homologações nos sindicatos.

Sobre tais críticas comuns, Galvão e outros (2019) vão entender que: 1- No que concerne à prevalência do negociado sobre o legislado, essa disposição junto com o fim da ultratividade dos acordos enfraquecem o sindicalismo e coage negociações de diminuição de direitos, ainda mais no ambiente de crise econômica e atualizações tecnológicas não favoráveis ao trabalho e à ação coletiva. 2- Sobre a sustentação financeira dessas entidades, o imposto sindical deixou de ser sua principal fonte de sustentação, tendo os sindicatos buscado outras formas de financiamento, como a taxa comercial incluída nas convenções e acordos, bem como a mensalidade. 3- Sobre a facultatividade da realização das homologações, houve uma queda expressiva, sendo em algumas entidades de mais de 90%,

impactando o número de funcionários e de ações trabalhistas, visto que o sindicato não faz mais a conferência da rescisão contratual.

Dessa forma, Galvão e outros (2019) vão explicar que a fragilização das fontes financeiras dos sindicatos introduzida pela reforma provocou uma reorganização, na medida em que impôs corte de gastos, através de medidas como: esvaziamento das estruturas físicas; corte de pessoal nas centrais sindicais; fechamento das dependentes do imposto sindical; reestruturação interna através do fechamento de sedes, secretarias, diminuição da infraestrutura, demissão de empregados e diminuição das assessorias.

### **4.3 Análise de caso concreto: atuação dos metalúrgicos do ABC durante a pandemia**

Segundo pesquisa do sindicalismo na indústria no contexto de pandemia feita por Ramalho (2022), apesar da crise ter piorado a situação do setor industrial brasileiro, os sindicalistas se engajaram no sentido de intervir nas políticas públicas que levam ao processo de desindustrialização do país. Eles usaram do seu poder como instituição para proteger os trabalhadores das carências e os riscos de vida trazidos pela pandemia frente às empresas e ao Estado, através de pactuações. Em que pese a implementação de legislação anti-sindical introduzida pela reforma, serviu também, no caso dos metalúrgicos do ABC, como uma chance de discutir como a estrutura sindical dividida e dispersa pelo país diminuiu sua potencialidade de ação coletiva, criando, em plena pandemia, a IndustriALL Brasil, que reuniu sindicatos de diversos setores da economia brasileira, com o objetivo de apoiar o engajamento político e intervir na vida social para fora de sua própria categoria, juntando demandas da própria classe com as questões da sociedade em geral.

Tendo em vista o desemprego e a alternativa ao trabalhador de se transformar em um Microempreendedor Individual (MEI), surgidas pela nova realidade do mercado de trabalho, Silva (2020, apud RAMALHO, 2022) vai explicar que as mudanças no estatuto dos metalúrgicos do ABC foi a representação desses trabalhadores que, ao saírem das fábricas, começaram a abrir seu próprio negócio, inclusive na área metalúrgica. Além disso a pandemia também aumentou a utilização das mídias sociais e da internet, sendo uma estratégia que trouxe reflexos em se aproximar e se comunicar diretamente com o trabalhador, através de assembleias online, nas quais se dialogava sobre determinados temas, bem como votações de acordos online.

Pelo exposto, as reformas trazidas pela conjuntura neoliberal que se positivaram em 2017 trouxeram grandes dificuldades ao sindicalismo no atual estágio do sindicalismo,

especialmente no período da pandemia. Apesar disso, verificou-se que deu ensejo também à busca de novas estratégias de atuação e organização perante a sociedade, de forma a ratificar seu poder estrutural e institucional desafiado por tal conjuntura, com a finalidade precípua de defender os direitos dos trabalhadores, classe que historicamente tem sido oprimida pelos detentores do poder econômico e político no decorrer das civilizações.

## **5. ABORDAGEM DIALÉTICA ENTRE A UNICIDADE E A PLURALIDADE SINDICAL**

### **5.1 Unicidade sindical: pontos positivos e negativos**

Mediante a leitura do artigo 8º da Constituição Federal brasileira, entende-se que, de acordo com o inciso II, existe uma vedação quanto a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial - que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados -, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1988).

Tal disposição presente na Carta Magna brasileira dispõe exatamente sobre o princípio da unicidade sindical, na qual estabelece a categoria e a base territorial como limites para atuar, havendo, portanto, de uma proibição expressa quanto a existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.

Assim, o princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da CF, é a mais importante das limitações constitucionais à liberdade sindical<sup>131</sup> e, uma vez respeitada a unicidade quanto a certa da base territorial, descabe impor exigências incompatíveis com a liberdade de associação<sup>132</sup>.

Contudo, vale salientar que o princípio da unicidade sindical não é sinônimo de intangibilidade sindical, visto que, de acordo com o artigo 571 da CLT, qualquer das atividades ou profissões concentradas na possibilidade de sindicalização pelo critério de categorias similares ou conexas poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente (BRASIL, 1943). De acordo com Sepúlveda Pertence, o desmembramento é, portanto, a origem de novas organizações sindicais – de área de atuação menor do que a do agravante -, mas não se constitui de maneira ofensiva a garantia constitucional da unicidade<sup>133</sup>.

<sup>131</sup> RE 310.811-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 12-5-2009, Segunda Turma, DJE de 5-6-2009.

<sup>132</sup> RMS 21.053, Rel. p/ o ac. Min. Marco Aurélio, julgamento em 24-11-2010, Plenário, DJE de 25-3-2011.

<sup>133</sup> RE 154.250-AgR, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 15-5-07, DJ de 8-6-07.



Entretanto, vale ressaltar que o princípio da unidade sindical tem origem no Brasil durante a década de 30, contexto caracterizado pelo surgimento do governo de Getúlio Vargas. Devido as características de rígido controle estatal perante as atividades de caráter econômico e social, uma estrutura sindical marcada pela centralização dos sindicatos na atuação de uma única entidade em uma base territorial representando determinada categoria coincidia perfeitamente com um governo que prezava, sobretudo, pelo total controle sobre as atividades em detrimento da liberdade individual dos trabalhadores.

Dessa maneira, é possível, para alguns, entender que a configuração pautada pela unicidade sindical representa, na verdade, uma forma de mecanismo de maior controle estatal sobre as atividades sindicais, ou seja, uma limitação a efetividade das reivindicações trabalhistas, que estariam obrigatoriamente atreladas à autoridade e ao cerceamento do Estado.

Todavia, não é de totalidade doutrinária tal posicionamento contrário ao princípio em questão. De acordo com o professor José Rodrigo Rodrigues, o princípio da unicidade que rege o funcionamento dos sindicatos nacionais não representa uma afronta à liberdade individual do trabalhador de poder discordar da manifestação ou posicionamento de um sindicato. Na verdade, entende o doutrinador que tal dissonância existente entre sindicato e trabalhador não deve resultar na obrigação de formulação de novo sindicato concorrente dentro de uma mesma base territorial, mas o incentivo de sindicalização do trabalhador para que, internamente e dentro da mesma entidade, os trabalhadores possam discutir e escolher o mais apropriado para todos. Nas palavras do próprio autor:

Podemos dizer que a tutela das faculdades individuais de sindicalização é determinada pelo princípio da unicidade sindical que impede a criação de sindicatos concorrentes em uma mesma base territorial. Mas o princípio da unicidade não exclui o exercício destas faculdades, inclui o dissenso no interior de uma determinada forma institucional. Ou seja, para dissentir do sindicato e buscar concorrer com ele, o indivíduo é obrigado a filiar-se e disputar, internamente, sua direção. O dissenso é interior a estrutura sindical, mantida a possibilidade do indivíduo eximir-se de participar das atividades sindicais (RODRIGUES, 2003, p. 546).

## **5.2 Pluralismo sindical: pontos positivos e negativos**

Em contraste com o princípio da unidade sindical, o pluralismo sindical é baseado mediante a ideia de sistematização pela multiplicidade de sindicatos que possuem liberdade

e autonomia para poderem atuar dentro de uma mesma base territorial e representando uma mesma categoria profissional ou econômica.

Tal forma de modelo sindical é encontrada nas disposições presentes na Organização Internacional do Trabalho (OIT), entendida como a melhor maneira de efetivar uma congruência entre o ato de sindicalismo e as liberdades individuais dos trabalhadores. De acordo com os artigos 2 e 3 da Convenção 87 da OIT, realizada em 9 de julho de 1948, é exposto:

#### ARTIGO 2

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

#### ARTIGO 3

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal (OIT, 1948, Art. 2 e 3).

Assim, entende-se que tanto trabalhadores como empregadores têm o direito de constituir uma entidade sindical a qualquer momento que represente seus interesses da melhor maneira possível. Ademais, existe total liberdade para exercer funções internas a partir de suas vontades, além da ausência de intervenção do Estado que não respeite tais liberdades, incluindo, assim, liberdade sindical individual e liberdade coletiva de associação e gestão, assegurando que exista uma prática do sindicalismo com viés democrático, enfatizando liberdade individual e coletiva.

Dessa forma, o pluralismo sindical se caracteriza por priorizar o direito do trabalhador para se associar, administrar e criar entidades sindicais de forma a evitar um intervencionismo autoritário ou limitações estatais. Além disso, Mozart Victor Russomano entende que a tese da pluralidade seduz pelo fato de oferecer uma chegada a um sistema sindicalista organizado em termos realmente democráticos, com base na liberdade integral, ou seja, a garantia de uma efetiva prática da liberdade sindical que proporciona ao trabalhador uma gama de possibilidades que é amplamente maior e mais autônomo do que aquela prevista no modelo previsto da unicidade sindical (RUSSOUMANO, 1997).

Entretanto, o pluralismo sindical também apresenta problemáticas em sua prática, afastando-se de uma idealização imaginada sem defeitos. Em primeiro plano, vale destacar que o sindicalismo por empresa tem como principal consequência a disputa existente entre os sindicatos de um mesmo seguimento pela primazia da atenção e acolhimento do empreendedor. Ademais, a pluralidade enfraquece a adesão e união dos trabalhadores,

portanto enfraquecendo o movimento sindical que, além de não estarem conseguindo conquistar os objetivos almejados pela classe trabalhadora – tal como a derrota dos trabalhadores face à recente Reforma Previdenciária na França -, possui taxas de sindicalização ao redor do mundo que são pouco superiores ou mesmo abaixo das brasileiras e que estão declinando cada vez mais desde 1970 (contrapondo-se aos 26 % de taxa de sindicalização no Brasil, a realidade para alguns países do capitalismo avançado é: Estados- Unidos 14%; Japão 24%; Alemanha 28,9%; França 9,1% Inglaterra 32,9% e Canadá 37,4%).

## **6. UNICIDADE SINDICAL: A MELHOR ESCOLHA PARA O MOVIMENTO TRABALHISTA BRASILEIRO**

A partir do exposto acima, entende-se que o modelo sindical adotado pelo ordenamento pátrio é pautado pelo princípio da unicidade sindical e que tal princípio possui como principal crítica a limitação ao efetivo exercício da liberdade individual dentro do movimento sindicalista, visto que o trabalhador só pode se filiar a apenas uma entidade reconhecida pelo Ministério do Trabalho dentro de uma mesma base territorial.

Diante do cenário em questão, poderia se propor a positivação pelo ordenamento jurídico brasileiro da teoria do pluralismo sindical em detrimento do atual princípio adotado, visto que o modelo pluralista prioriza o direito do trabalhador para se associar, administrar e criar entidades sindicais de forma a evitar um intervencionismo autoritário ou limitações estatais.

Contudo, vale destacar que a Convenção 87 da OIT foi historicamente rejeitada pelo Brasil. Em 1948 (ano de proclamação da Convenção), o presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou o texto para o Congresso Nacional – em obediência a OIT -, porém a Constituição de 1946 dispunha de um conflito normativo com tal documento (legitimava o exercício, pelos sindicatos, de funções relacionadas a delegações advindas do poder público), ocasionando na rejeição da Convenção 87 da OIT por parte do Senado. Já na vigência da Constituição de 1967, houve a manutenção de tal norma adicionada à arrecadação de contribuições instituídas por lei para custear as atividades dos sindicatos, prolongando o conflito normativo. Por fim, na Constituição de 1988, houve a adoção do princípio da unidade sindical pela Carta Magna brasileira, presente no inciso II de seu Artigo 8º, tornando tal modelo como o constitucionalmente escolhido e positivado.

De acordo com o professor Amauri Mascaro Nascimento, tal rejeição histórica pela Convenção 87 da OIT se dá por:

Reconhece-se que o Governo tem envidado esforços no sentido da sua ratificação, todavia não encontra ressonância em alguns meios sindicais influentes, tanto do sindicalismo patronal como no dos trabalhadores, e a explicação, a nosso ver, está no conflito entre a pluralidade sindical permitida pela OIT e a unicidade sindical que caracteriza o nosso modelo (NASCIMENTO, 2008, p. 701).

Além disso, o próprio autor reconhece que “o pluralismo sindical, embora mais democrático, não é efetivamente o melhor sistema para o Brasil, recusado que é pelas próprias entidades sindicais que não sentem a sua necessidade” (NASCIMENTO, 2008, p.701).

Por outro lado, a unicidade sindical ainda continua sendo o melhor modelo de configuração e organização dos sindicatos brasileiros. Como já mencionado, um dos defeitos do pluralismo sindical é a fragmentação do movimento trabalhista. No Brasil, a representação unificada de uma ou mais categorias profissionais possibilitou o surgimento de entidades fortes que ajudaram a manter a representação sindical dos trabalhadores, sua representação política e social. A tendência ao pluralismo e à organização das sociedades pode representar a fragmentação absoluta do sistema e, portanto, sua desconstituição.

Portanto, a unicidade sindical possibilitou a consolidação de algumas entidades muito representativas em todos os setores profissionais, assim como a contribuição do movimento trabalhista possibilitou a existência de milhares de sindicatos. Ademais, é nítido que ao longo de 80 anos, a contar da entrada em vigência do Decreto 19.770, os trabalhadores, juntamente com seus sindicatos, souberam construir uma prática sindical que superou os limites originalmente pretendidos por Vargas quando ele implantou tal modelo de organização.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do contexto social vigente, marcado por um ambiente do trabalho fragilizado após a Reforma Trabalhista de 2017, percebe-se o ressurgimento de um debate no cenário do Direito Coletivo do Trabalho: o embate entre o princípio da unicidade sindical e a configuração pluralista.

Nunca adotado no Brasil, o pluralismo sindical atrai aos interessados pela proposta de garantia na efetividade ampla da liberdade individual dos trabalhadores. Dessa forma, não há mais limitação quanto a criação de mais de uma organização sindical em somente uma base territorial - limitação tal prevista constitucionalmente no artigo 8º, inciso II -. Para uma parte da doutrina, a adoção de tal princípio pelo ordenamento jurídico brasileiro representaria uma garantia e manutenção dos princípios democráticos, visto que o princípio

básico em que se fundamenta o pluralismo é o democrático, logo tal liberdade sindical não pode conviver junto à proibição da livre organização dos grupos segundo suas deliberações.

Todavia, tal modelo é historicamente rejeitado pelo ordenamento jurídico pátrio. Da Constituição de 1946 até a de 1988, nota-se que sempre houve conflito normativo entre a Carta Magna brasileira e a Convenção 87 da OIT – que consagrou o modelo pluralista -, dificultando sua implementação.

Ademais, nos países europeus ou em outros lugares do mundo em que tal forma de organização foi adotada, alguns pontos negativos podem já ter sido observados. O sindicalismo por empresa resulta na fragmentação da luta trabalhista, impedindo uma maior coesão e, conseqüentemente, enfraquecendo o movimento. Tal perda de força pode ser constatada pelas taxas de sindicalização ao redor do mundo que são pouco superiores ou mesmo abaixo das brasileiras e que estão declinando cada vez mais desde 1970 (contrapondo-se aos 26 % de taxa de sindicalização no Brasil, a realidade para alguns países do capitalismo avançado é: Estados-Unidos 14%; Japão 24%; Alemanha 28,9%; França 9,1% Inglaterra 32,9% e Canadá 37,4%).

De outro lado, o modelo da unicidade sindical, apesar de suas limitações, ainda continua sendo o melhor para o movimento trabalhista brasileiro. No Brasil, a representação unificada de uma ou mais categorias profissionais possibilitou o surgimento de entidades fortes que ajudaram a manter a representação sindical dos trabalhadores, sua representação política e social. A tendência ao pluralismo e à organização das sociedades pode representar a fragmentação absoluta do sistema e, portanto, sua desconstituição.

Vale ressaltar que a manutenção do princípio da unicidade sindical não representa uma afronta à liberdade individual dos trabalhadores, visto que tal dissonância que possa existir entre os interesses dos sindicatos e os interesses dos trabalhadores não deve resultar na obrigação de formulação de novo sindicato concorrente dentro de uma mesma base territorial, mas o incentivo de sindicalização do trabalhador para que, internamente e dentro da mesma entidade, os membros possam discutir e escolher o mais apropriado para todos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.**

BRASIL. **Decreto Nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907** - Crea sindicatos profissionaes e sociedades cooperativas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal>. Acesso em: 19 nov. 2022.

CARDOSO, Jair Aparecido; CABALLOS, Saulo Carvalho. **OS EFEITOS DA UNICIDADE SINDICAL QUANTO À REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO BRASIL E A NECESSIDADE DE UMA REFORMA SINDICAL**. Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: O trabalho em tempos de crise no Brasil e na América Latina. São Paulo: UNESP, 2017.

CIOFFI, Leandro. Sindicalismo brasileiro: história, ideologias, legitimidade e direito. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, v. 9, n. 1, p. 43-56, 2008.

GALVÃO, Andréia et al. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno Crh**, v. 32, p. 253-270, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. - 5. ed. - 4. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2010.

LOPES, Sergio Leite. História e transformações do sindicalismo brasileiro. **Theomai**, n. 19, p. 31-46, 2009.

LÖWY, Michael. “A contrapelo”. A concepção dialética da cultura nas teses de Walter Benjamin (1940). **Lutas sociais**, n. 25-26, p. 20-28, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PANNEKOEK, Anton. **El sindicalismo**. Edizioni Anarchismo, 1978.

RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e sindicalismo na indústria—Poder institucional e social em contexto de crise e pandemia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 37, 2022.  
RODRIGUES, José Rodrigo. **Dogmática da Liberdade Sindical**. São Paulo: Renovar, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Ariovaldo. **UNICIDADE SINDICAL: UMA QUESTÃO TÁTICA PARA OS TRABALHADORES**. Revista Pegada Eletrônica, vol.:4. Santos: PEGADA, 2011.  
**NORMA COLETIVA DO TRABALHO: uma análise da arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 323/DF**

*COLLECTIVE LABOR STANDARD: an analysis of the claim of non-compliance with a precept fundamental nº 323/DF*



## RESUMO

O artigo tem como objetivo analisar as negociações coletivas no âmbito do direito coletivo do trabalho, com foco específico na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF, que modificou a interpretação da Súmula 211, do Tribunal Superior do Trabalho, proibindo a ultratividade das normas coletivas. A ultratividade das normas coletivas refere-se à continuidade da aplicação das cláusulas e condições estabelecidas em acordos coletivos ou convenções coletivas mesmo após o término de sua vigência. Em outras palavras, é a manutenção dos efeitos das normas coletivas mesmo quando um novo acordo ainda não foi estabelecido. O texto explora o conceito e a aplicação das negociações coletivas, abordando tanto o acordo coletivo quanto a convenção coletiva. Além disso, é discutida a questão da ultratividade, destacando as diferentes teorias que tratam da aderência das cláusulas coletivas aos contratos de trabalho. Por fim, são analisados o contexto e o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF, que trouxe impactos significativos para a compreensão e aplicação das normas coletivas. Busca-se, com isso, contribuir para o debate e a compreensão das negociações coletivas no campo do direito coletivo do trabalho, bem como para a análise das implicações da decisão judicial sobre a ultratividade das normas coletivas.

**Palavras-chave:** Norma coletiva do trabalho. Negociações coletivas. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Ultratividade.

## ABSTRACT

The article aims to analyze collective bargaining within the scope of collective labor law, with a specific focus on the Argument of Non-compliance with Fundamental Precept nº 323/DF, which modified the interpretation of Precedent 211, of the Superior Labor Court, prohibiting the ultraactivity of collective norms. The ultraactivity of collective norms refers to the continuity of the application of the clauses and conditions established in collective agreements or collective agreements even after the end of their validity. In other words, it is the maintenance of the effects of collective norms even when a new agreement has not yet been established. The text explores the concept and application of collective bargaining, addressing both the collective agreement and the collective agreement. In addition, the issue of ultraactivity is discussed, highlighting the different theories that deal with the adherence of collective clauses to employment contracts. Finally, the context and judgment of the Argument of Non-compliance with Fundamental Precept nº 323/DF are analyzed, which had significant impacts on the understanding and application of collective norms. With this, the aim is to contribute to the debate and understanding of collective bargaining in the field of collective labor law, as well as to the analysis of the implications of the judicial decision on the ultraactivity of collective norms.

**Keywords:** Collective norm of work. Collective negotiations. Argument of non-compliance with a fundamental precept. Ultraactivity.

---

<sup>134</sup> Doutoranda em Direito Constitucional na Universidade Federal do Ceará; Mestre em Direito Constitucional na Universidade Federal do Ceará; Especialista em Penal e Processo Penal; Professora; Advogada; E-mail: [liliadesousanogueira@gmail.com](mailto:liliadesousanogueira@gmail.com)

<sup>135</sup> Doutoranda em Direito Público na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos) bolsista CAPES/BRASIL; Mestre em Direito na Universidade Federal do Piauí (UFPI); Advogada; E-mail: [ceciliamourafe@gmail.com](mailto:ceciliamourafe@gmail.com)





## 1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, trouxe mudanças significativas para o direito do trabalho, uma delas sendo a prevalência do negociado sobre o legislado. Isso significa que, desde que respeitados os requisitos legais, o que é acordado em negociações coletivas pode se sobrepor às disposições previstas na legislação trabalhista.

Com efeito, a negociação coletiva de trabalho desempenha um papel fundamental nas relações laborais, oferecendo um espaço para o diálogo e a busca por consensos entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Trata-se, de fato, de um instrumento essencial para a construção de condições de trabalho justas e equilibradas. Em vez de recorrer a disputas judiciais ou greves, essa modalidade permite a busca por soluções consensuais que visam a satisfazer ambas as partes envolvidas.

Assim, a reforma trabalhista, ao dar maior importância à negociação coletiva, busca incentivar a autonomia dos envolvidos nas relações de trabalho e promover a flexibilização das normas de acordo com as particularidades de cada setor ou categoria. No entanto, é fundamental garantir que as negociações sejam conduzidas de forma transparente, de modo a preservar os direitos fundamentais e assegurar a proteção dos trabalhadores em todas as etapas do processo.

No ano de 2023, o Supremo Tribunal Federal proferiu uma decisão de grande impacto nas relações de trabalho ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323/DF, que trouxe mudanças relacionadas à ultratividade dos direitos e benefícios estabelecidos em acordos e convenções coletivas após o término de sua vigência. Essa decisão privilegia a negociação coletiva como meio de regulamentação das relações trabalhistas.

Diante desse contexto, o presente artigo torna-se relevante por abordar um tema jurisprudencial atual e discutir as modificações ocorridas na legislação trabalhista. Seu objetivo principal é atualizar e ampliar o entendimento sobre essa modalidade de negociação, visto ser fundamental para a construção de um ambiente laboral mais democrático e equilibrado.

Assim, o artigo está dividido em três partes. Na primeira parte, são abordados o conceito e a aplicação das negociações coletivas, esclarecendo os termos e peculiaridades do acordo coletivo e da convenção coletiva. Em seguida, na segunda parte, é discutido o conceito de ultratividade, explorando as diferentes teorias que tratam da aderência das cláusulas coletivas aos contratos de trabalho. Por fim, a terceira parte do artigo discorre

sobre o contexto e o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF, fornecendo uma análise crítica e reflexiva sobre o tema.

Dessa forma, espera-se que esse artigo contribua para a atualização e formação dos profissionais do Direito, oferecendo uma visão mais abrangente e aprofundada sobre as negociações coletivas e seu impacto nas relações de trabalho.

A metodologia adotada neste estudo é de natureza bibliográfica e documental, utilizando-se de fontes como livros, artigos de lei e jurisprudência dos tribunais. Quanto à abordagem da pesquisa, optou-se por uma abordagem qualitativa, que permite uma análise mais aprofundada e interpretativa dos dados coletados. Em relação à caracterização do trabalho, este possui um caráter descritivo e exploratório. A descrição é utilizada para expor e apresentar detalhadamente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF, destacando seus aspectos relevantes e seu contexto histórico-jurídico. Já a abordagem exploratória busca investigar e compreender de forma mais ampla as implicações e implicações dessa decisão jurisprudencial.

Portanto, por meio da metodologia bibliográfica e documental, aliada à abordagem qualitativa, este trabalho tem como objetivo aprofundar o entendimento sobre a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF, apresentando uma análise descritiva e exploratória do tema.

## **2. O ÂMBITO DA NORMA COLETIVA: ESCLARECIMENTO DE TERMOS**

No contexto das negociações coletivas, é importante destacar que este tópico não aborda conflitos individuais entre empregados e empregadores em questões trabalhistas. Em vez disso, o foco está nas negociações que ocorrem entre os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores.

Os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado com personalidade jurídica, conforme estabelecido no artigo 44 do Código Civil. Eles são criados com o propósito de proteger as condições de trabalho e garantir os direitos trabalhistas. Além disso, quando um sindicato possui personalidade sindical, ele tem a capacidade de representar a categoria dos trabalhadores, filiados ou não, e assinar acordos e convenções coletivas de trabalho.

É por meio dessas negociações coletivas que são estabelecidos os termos e condições de trabalho que se aplicam a um grupo de trabalhadores, levando em consideração as necessidades e interesses das partes envolvidas. Assim, as negociações coletivas desempenham um papel fundamental na regulação das relações de trabalho, buscando

alcançar um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e as necessidades dos empregadores.

Os sindicatos, além de desempenharem um papel fundamental na proteção dos direitos trabalhistas, possuem respaldo constitucional. O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho, enquanto o artigo 8º, VI, determina a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas. Assim, quando surgem conflitos relacionados a questões trabalhistas, os sindicatos têm o poder de intervir e buscar soluções.

É importante compreender as diferentes formas de solução de conflitos. A autotutela ocorre quando uma das partes reivindica seus interesses de forma arbitrária, podendo incluir a greve, que é uma paralisação das atividades laborais por parte dos trabalhadores de uma determinada categoria, de acordo com a legislação vigente. A heterocomposição, por sua vez, envolve a intervenção de um terceiro imparcial para resolver o conflito. Essa intervenção pode ocorrer por meio da mediação, arbitragem ou jurisdição, contando com juízes, árbitros ou mediadores.

Uma terceira forma de solução de conflito é a autocomposição em que as próprias partes envolvidas buscam chegar a um acordo ou solução mutuamente aceitável, sem a necessidade de intervenção de terceiros imparciais. Dentro dessa categoria se enquadra a negociação coletiva, nestes termos afirma Alice de Barros Monteiro que a “negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais. Podem ser elencadas, além da negociação, outras modalidades de autocomposição, como a conciliação, a mediação e a arbitragem” (2016, p. 814).

Essas diferentes formas de solução de conflitos pretendem a busca por consensos e a resolução de questões trabalhistas de forma mais eficiente, promovendo a harmonia nas relações laborais. A negociação coletiva, em particular, busca desempenhar um papel fundamental ao possibilitar a construção de acordos que atendam aos interesses das partes envolvidas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo.

No mesmo sentido, Sergio Pinto Martins afirma que “a negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições” (p. 529). Da negociação coletiva pode advir um acordo coletivo ou convenção coletiva. A diferenciação entre elas está prevista na própria CLT.

A CLT afirma, no artigo 611, que a “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias

econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

O acordo coletivo é estabelecido entre a empresa e sindicato representante da categoria profissional, observa-se o disposto no § 1º do art. 611 da CLT:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações do trabalho.

Salienta-se a importância da negociação trabalhista como um instrumento essencial do direito coletivo do trabalho, na medida em que

consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel — ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora —, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO, p. 1650).

Conforme a legislação trabalhista brasileira, é estabelecido que as convenções e acordos coletivos devem respeitar um prazo máximo de validade de dois anos, conforme previsto no artigo 614, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa limitação temporal busca garantir a atualização e a adequação das condições de trabalho às necessidades e realidades em constante mudança.

Além disso, é importante destacar que as convenções coletivas devem conter informações claras sobre o período de vigência, as condições de trabalho durante esse período e os procedimentos para prorrogação ou revisão total ou parcial, de acordo com o artigo 613 da CLT. Essas disposições visam assegurar a transparência e a previsibilidade nas relações de trabalho, permitindo que os trabalhadores e empregadores tenham conhecimento prévio das condições estabelecidas e possam se planejar adequadamente.

É relevante ressaltar que essas normas buscam equilibrar os interesses das partes envolvidas nas negociações coletivas, assegurando a proteção dos direitos trabalhistas e a estabilidade das relações laborais. Ao estabelecer prazos de validade e requisitos claros para as convenções coletivas, a legislação trabalhista busca promover um ambiente mais justo e seguro para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que permite a flexibilidade necessária para o desenvolvimento das atividades empresariais.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, trouxe um marco relevante no que diz respeito às negociações coletivas. Agora, as decisões resultantes dessas negociações possuem prevalência sobre a legislação em determinadas situações, conforme estabelecido no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso significa que, em assuntos específicos, o que for acordado entre as partes por meio da negociação coletiva terá mais peso do que o estabelecido na legislação vigente.

Essa mudança legislativa valoriza o poder de negociação entre empregadores e empregados, permitindo que eles adaptem as condições de trabalho de acordo com suas necessidades e realidades específicas. Por meio dos acordos coletivos, as partes podem negociar aspectos como jornada de trabalho, salários, benefícios e outras questões relacionadas ao ambiente de trabalho. Essa flexibilidade promove uma maior autonomia nas relações trabalhistas, permitindo que empregadores e empregados ajustem suas condições de trabalho de forma mais adequada e equilibrada, de acordo com suas próprias realidades e interesses.

O tema das normas coletivas de trabalho que limitam ou restringem direitos trabalhistas não assegurados constitucionalmente foi objeto de Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal, resultando no Tema 1046. A tese estabelecida nesse tema é a seguinte: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."

Além disso, é importante mencionar que quando as partes envolvidas na negociação coletiva não conseguem chegar a um consenso, é possível que o litígio seja levado ao Judiciário. Nesses casos, ocorre a emissão de uma sentença normativa ou decisão normativa, que é o julgamento de situações que não foram resolvidas por meio da negociação coletiva, seja por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva. Essas decisões podem ter um impacto significativo nas relações trabalhistas, pois estabelecem diretrizes e parâmetros a serem seguidos pelas partes envolvidas.

Portanto, a análise da validade das normas coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas deve levar em consideração a adequação setorial negociada e o respeito aos direitos indisponíveis. Essa discussão jurídica busca encontrar um equilíbrio entre a autonomia coletiva das partes envolvidas na negociação e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### 3. ULTRATIVIDADE E ADERÊNCIA DAS CLÁUSULAS COLETIVAS AOS CONTRATOS DE TRABALHO

A ultratividade é um fenômeno jurídico que se refere à continuidade de aplicação de uma norma mesmo após sua revogação. Isso significa que os direitos e obrigações estabelecidos na norma revogada permanecem válidos até que uma nova norma a substitua ou a modifique expressamente. Como define Sérgio Pinto Martins “ultratividade parece denominação mais apropriada. ‘Ultra’ quer dizer ‘excesso’, ‘além de’, ‘acima de’, ‘fora de’. ‘Atividade’ significa ‘a soma de ações, de atribuições, de encargos ou de serviços desempenhados’ (2017, p. 3354).

No contexto das normas coletivas de trabalho, a ultratividade pode ser relevante. Quando uma norma coletiva estabelece benefícios para os trabalhadores, esses benefícios podem ser incorporados de forma definitiva aos contratos de trabalho, ou podem aderir durante a vigência do instrumento normativo. Esse aspecto gera debates e existem três teorias principais a respeito.

As teorias sobre a ultratividade das normas coletivas são: a teoria da incorporação, que defende que os benefícios previstos nas normas coletivas se incorporam definitivamente aos contratos de trabalho, mesmo após a expiração do prazo de vigência; a teoria do prazo limitado, que estabelece que os benefícios têm validade apenas durante a vigência da norma coletiva, cessando automaticamente após o seu término; e a teoria do prazo certo, que determina que os benefícios se estendem por um prazo determinado após o término da vigência da norma coletiva.

Essas teorias têm sido objeto de discussões e decisões judiciais, e o entendimento a respeito da ultratividade das normas coletivas pode variar de acordo com a interpretação adotada pelos tribunais. É importante considerar a aplicação dessas teorias no âmbito do direito coletivo do trabalho, a fim de compreender os efeitos da revogação das normas coletivas e os direitos dos trabalhadores após o término de sua vigência.

No âmbito trabalhista, do ponto de vista temporal, a questão é verificar se os acordos e convenções coletivas podem ser aplicados quando o prazo de sua vigência tiver acabado. Delgado (2019) dispõe de forma didática sobre o assunto.

Para a teoria da aderência irrestrita (2019, p. 1674) as normas e acordos coletivos depois que perderem a vigência não há perda dos direitos neles consagrados, pois os dispositivos de tais diplomas ingressam sempre nos contratos individuais não podendo ser suprimidos. Ocorre os efeitos inerentes às cláusulas contratuais, disposto no artigo 468 da CLT que dispõe que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das



condições nele estabelecida se houver mútuo consentimento e não resultem em prejuízos ao empregado, direta ou indiretamente. Assim, pela teoria da aderência irrestrita conferem ultratividade plena aos dispositivos negociais coletivos no que tange aos contratos de trabalho nele regidos. Equipara norma coletiva a uma cláusula contratual, mas a norma coletiva tem força de lei.

Para a teoria da aderência limitada pelo prazo significa que a norma coletiva institui benefícios que são vigentes durante o período vigência da norma.

Em polo oposto à antiga vertente, situa-se a posição interpretativa que considera que os dispositivos dos diplomas negociados vigoram no prazo assinado a tais diplomas, não aderindo indefinidamente a eles (aderência limitada pelo prazo) (DELGADO, 2019, p. 1674).

Um ponto que pode ser pensado no que tange a aderência limitada é o vazio legislativo que permanece por não haver disposição sobre o assunto que era tratado na cláusula normativa. Segundo Sérgio Pinto Martins, (2017, p. 335),

o sistema de não se incorporar a cláusula da norma coletiva ao contrato de trabalho vai forçar os sindicatos de empregados a negociar para se estabelecer as convenções e os acordos coletivos de trabalhos. Pode ser um incentivo à negociação coletiva.

Por fim, existe a teoria da aderência limitada por revogação em que a norma coletiva fica vigente até que sobrevenha outro instrumento que revogue expressamente ou regule. Neste caso, a norma tem natureza de lei e, como uma lei, é vigente até que outra a revogue tácita ou expressamente. Também conhecida como ultratividade relativa ou provisória das normas coletivas negociadas (DELGADO, 2019, p. 1675).

A teoria da ultratividade normativa é defendida por Delgado como a mais correta no âmbito do direito coletivo do trabalho, visto que os benefícios previstos nas normas coletivas se mantêm em vigor mesmo após o término de sua vigência, desde que não haja nova negociação para substituí-los. Para o referido autor, isso pode promover a paz social, melhorar as condições de trabalho e incentivar a negociação coletiva.

Essa concepção era predominante no Tribunal Superior do Trabalho, expressa na antiga Súmula 277. No entanto, a interpretação sobre a ultratividade das normas coletivas sofreu alterações com a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323/DF. O Supremo Tribunal Federal decidiu que a ultratividade das normas coletivas não é mais admissível, proibindo a sua aplicação após o término de sua vigência.

Diante dessas divergências, é importante analisar a evolução jurisprudencial e as implicações da decisão do Supremo Tribunal Federal na aplicação das normas coletivas de

trabalho. A compreensão sobre a ultratividade das normas coletivas tem impacto direto nos direitos dos trabalhadores e nas relações laborais, influenciando a necessidade de renegociação periódica dos acordos e convenções coletivas.

#### 4. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 323/DF

Em relação a matéria de ultratividade das normas coletiva o Tribunal Superior do Trabalho dispunha do entendimento da súmula 277, com redação original de 1988: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”. Assim não havia possibilidade de ultratividade das normas coletivas.

Ocorre que o Artigo 144, §2º da Constituição Federal, tem redação dada pela emenda constitucional 45 de 2004 e introduziu a palavra “anteriormente” no artigo 114 da CF:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas *anteriormente*.

Assim, passou-se a entender que o “anteriormente” significava que as normas coletivas se incorporavam ao contrato de trabalho individual até que novo acordo ou convenção coletiva viesse a ser firmado.

A interpretação constitucional questionada compreende que a inserção do termo “anteriormente” ao final do dispositivo transcrito resultou na adoção do princípio da ultratividade das normas coletivas, de forma que as cláusulas do instrumento coletivo seriam incorporadas aos contratos individuais de trabalho até que sobreviesse nova convenção ou novo acordo coletivo.

Por conta disso, o entendimento do TST era de que as normas anteriormente convencionadas poderiam produzir efeitos para não ficar no vácuo legislativo. Então, no ano de 2009, o TST muda o entendimento com uma nova versão da sumula 277, fazendo referência expressa às convenções e aos acordos coletivos e acrescentou à redação da súmula a regra geral para o período de sua vigência, em observância ao *art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/1992, que expressamente previu a ultratividade das normas coletivas:*

Nº 277 Sentença normativa. Convenção ou acordos coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II – Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

Ocorre que, em 2012, foi editada a Resolução n.185, de 14 de setembro de 2012, que alterou diversas súmulas e orientações do TST e, portanto, dispôs da redação da súmula 277 com a seguinte redação:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

No ano de 2014, a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) apresentou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323 com o objetivo de questionar a aplicação da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. Essa súmula tratava da ultratividade das normas coletivas de trabalho. Em outubro de 2016, o Ministro Relator, Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, concedeu uma liminar suspendendo os efeitos da referida súmula.

Essa decisão do STF teve um impacto significativo no campo das relações trabalhistas, uma vez que a suspensão da Súmula 277 do TST implicou uma mudança no entendimento sobre a ultratividade das normas coletivas. A partir desse momento, a continuidade da aplicação das normas coletivas após o término de sua vigência ficou em questionamento, gerando debates e reflexões sobre a validade e a eficácia dessas normas.

Dessa forma, a ADPF 323 e a suspensão da Súmula 277 do TST representam um marco importante na jurisprudência brasileira, levantando questões sobre a autonomia das partes envolvidas nas negociações coletivas, a necessidade de renegociação periódica dos acordos e convenções coletivas e a busca por um equilíbrio entre a segurança jurídica e a flexibilidade necessária para adequação das relações de trabalho às demandas sociais e econômicas.

Em 2017, a reforma trabalhista ao dispor no artigo 614, § 3º da CLT que não será permitido estipular convenção coletiva ou acordo coletivo por tempo superior a dois anos, vendando a ultratividade:

Art. 614 – Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (...)

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A previsão da reforma se tornou incompatível com a súmula 277 do TST.

Em outubro de 2022, o Supremo julgou, por maioria, procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental e declarou a inconstitucionalidade da súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, proibindo a ultratividade das normas. Teve com tese:

Declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

A argumentação apresentada no julgado diz respeito à violação dos princípios da separação dos Poderes, da legalidade e da supremacia dos acordos e convenções coletivas. Em relação à violação da legalidade, o julgado destaca a interpretação do § 2º do art. 114 da Constituição Federal. Segundo o entendimento, a palavra "anteriormente" foi inserida para delimitar o poder normativo da Justiça do Trabalho, garantindo o respeito ao princípio da preservação da condição mais favorável ao trabalhador.

A violação da separação dos poderes ocorreu na medida em que o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu uma norma e limites para a interpretação constitucional. Além disso, a decisão também é apontada como uma violação à segurança jurídica. Primeiramente, porque houve uma mudança na interpretação constitucional sem que fosse possível extrair o princípio da ultratividade das normas coletivas. Em segundo lugar, a alteração na redação da Súmula 277 foi realizada de forma arbitrária, sem que houvesse precedentes que justificassem tal conduta.

Essas argumentações fundamentaram a decisão de conceder a liminar suspendendo os efeitos da referida Súmula, tendo em vista as possíveis violações aos princípios constitucionais e à segurança jurídica. Esse julgado tem gerado reflexões importantes sobre

a autonomia dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a interpretação e aplicação do direito do trabalho no Brasil.

Outro ponto abordado diz respeito à questão da ultratividade da norma coletiva, argumentando que ela evitaria um período de anomia jurídica entre o término da vigência da norma anterior e a entrada em vigor da seguinte. Durante esse intervalo, os benefícios estabelecidos na norma anterior permaneceriam garantidos até que fossem confirmados ou modificados por um novo instrumento coletivo. No entanto, o Supremo Tribunal Federal entendeu que esse argumento não prevalece, uma vez que as garantias constitucionais e legais já são asseguradas aos trabalhadores, independentemente de acordo ou convenção coletiva, não havendo a necessidade de se falar em anomia nesse caso.

Em relação à adequação do Tribunal Superior do Trabalho à recomendação do Supremo Tribunal Federal, pode-se citar um julgado específico que trata da incorporação de adicionais por tempo de serviço, como os anuênios e quinquênios. Nesse caso, o Tribunal de origem concedeu ultratividade às normas coletivas que previam, anteriormente ao ano 2000, o direito a esses adicionais, amparando-se na Súmula 277 do TST, que atualmente é considerada inconstitucional.

RECURSO DE REVISTA - INCORPORAÇÃO DE ANUÊNIOS E QUINQUÊNIOS - IMPOSSIBILIDADE DE ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS QUE PREVIRAM O DIREITO ÀS PARCELAS - INCONSTITUCIONALIDADE DA SÚMULA 277 DO TST - ADPF 323 DO STF - REVOGAÇÃO DO ART. 1º, § 1º, DA LEI 8.542/92 - PROVIMENTO. 1. O STF declarou inconstitucional a Súmula 277 do TST, no bojo da ADPF 323, placitando o entendimento de que o princípio da ultratividade das normas coletivas nela encartado não fora absorvido pelo ordenamento jurídico constitucional e trabalhista, notadamente por não se verificar anomia em nossa legislação quanto à previsão de direitos e garantias trabalhistas. 2. No caso, o TRT emprestou ultratividade às normas coletivas que previram, anteriormente ao ano 2000, o direito aos anuênios e quinquênios, ancorando-se na Súmula 277 do TST, bem como no art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/92. 3. Ora, sublinhado o caráter sinalagmático das negociações coletivas, em que as partes envolvidas estabelecem obrigações e concessões recíprocas, não existe fundamento jurídico para a incorporação de parcelas nelas previstas e sobre as quais as Partes não mais ajustaram renovação, o que redundaria na desobservância do art. 7º, XXVI, da CF. Na mesma senda, a revogação do art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/92, cujo teor foi sintetizado na súmula em comento, pela Lei 10.192, de 14/02/2001, deve ser absorvida, não sendo mais devido o direito à incorporação a partir da nova disposição legal. Curial o registro de que a Lei 10.192/01, por seu art. 16, convalidou os atos realizados com base na MP 2.074-72, de 27/12/2000, entre eles o de revogação do comando de lei em referência. Nesse sentido, ao mesmo tempo em que as normas coletivas deixaram de prever o direito às parcelas em querela, a lei também revogou as disposições que lhes davam azo. 4. Nesses termos, verifica-se a discrepância entre o entendimento do Colegiado de origem e o da Suprema Corte da ADPF 323, oponível erga omnes e de caráter vinculante para os integrantes do Poder Público, a autorizar a reforma da decisão recorrida. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10956-

Essa mudança de entendimento tem implicações importantes no campo das relações de trabalho, pois afeta os direitos adquiridos pelos trabalhadores e os limites da negociação coletiva. Com a impossibilidade da ultratividade, os benefícios estabelecidos em normas coletivas perdem sua validade após o término de sua vigência, e novas negociações devem ser realizadas para a manutenção ou alteração desses benefícios.

Essa discussão evidencia a complexidade do direito coletivo do trabalho e a importância de um equilíbrio entre a proteção dos direitos trabalhistas e a necessidade de flexibilidade e adaptação às condições específicas de cada setor econômico. A análise dessas questões contribui para uma compreensão mais ampla do funcionamento do sistema jurídico e dos desafios enfrentados na busca por um ambiente laboral justo e equilibrado.

## **CONCLUSÃO**

Em conclusão, o tema abordado sobre a ultratividade das normas coletivas no direito do trabalho traz à tona questões complexas e relevantes para o campo das relações laborais. A partir da reforma trabalhista e dos julgamentos do Supremo Tribunal Federal, houve uma mudança no entendimento e na aplicação desse princípio.

A decisão do STF em relação à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 323/DF e a subsequente suspensão dos efeitos da Súmula 277 do TST refletem a necessidade de equilibrar os direitos dos trabalhadores com a flexibilidade e a adaptabilidade do mercado de trabalho.

A prevalência do negociado sobre o legislado trouxe novos desafios para a negociação coletiva e para a definição dos direitos e benefícios dos trabalhadores. O entendimento de que a ultratividade das normas coletivas não é mais válida reforça a importância de um diálogo constante entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores, buscando a renovação dos acordos e convenções coletivas para garantir a atualização e a adequação das condições de trabalho.

É fundamental que os profissionais do direito e os envolvidos nas relações de trabalho estejam atualizados sobre essas mudanças e compreendam as implicações jurídicas e práticas decorrentes delas. A busca por um equilíbrio entre a segurança jurídica, a proteção dos direitos trabalhistas e a flexibilidade necessária para a dinâmica do mercado de trabalho é um desafio constante, e a análise crítica dessas questões contribui para o aprimoramento das relações laborais no Brasil.

## REFEÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Portal do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Portal do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 2 jul. 2023.

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.

MARTINS, Sérgio Pinto. Alguns aspectos sindicais da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 326-336, out./dez. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.



## SINDICATOS E CLASSE TRABALHADORA: *desafios sindicais e direitos coletivos do trabalho após a reforma trabalhista*

Cristiane Anhezini da Silva <sup>136</sup>

Antonio Luis de Oliveira <sup>137</sup>

Ricardo Miguel Sobral <sup>138</sup>

### RESUMO

O presente artigo é derivado de um trabalho de conclusão de curso e tem como objetivo, discutir sobre a atual situação dos sindicatos brasileiros, tendo em vista as mudanças advindas da Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, que afetou não somente os sindicatos, mas a economia e condições de trabalho, bem como os reflexos que resultaram da modificação para toda a classe trabalhadora. O método contempla a leitura de artigos científicos jurídicos, análise de legislações revogadas e vigentes, doutrinas, além de pesquisas com dados atuais, reportagens jornalísticas e a experiência profissional dos autores na atuação do direito sindical. O texto foi dividido em três capítulos, abordando o sindicalismo, a Reforma Trabalhista e os impactos da mudança legislativa na defesa dos direitos da classe trabalhadora. Pode-se, ao final, observar que a alteração legislativa ocasionou um enfraquecimento nas entidades sindicais, gerando a precarização para a classe trabalhadora.

**Palavras-chave:** Sindicato. Reforma Trabalhista. Classe trabalhadora

### ABSTRACT

This article derives from a course conclusion work and aims to discuss the current situation of Brazilian unions, in view of the changes enacted by Law No. for the economy and working conditions, as well as you reflect that the change will result for the entire working class. The method includes the reading of legal scientific articles, analysis of repealed and current legislation, documents, as well as research with current data, newspaper reports and the professional experience of two authors in union law. The text was divided into three chapters, addressing trade unionism, the Labor Reform and the impacts of the legislative change in the defense of the rights of the working class. In the end, it can be observed that the legislative alteration caused a weakening in the unions, generating precariousness for the working class.

**Keywords:** Syndicate. Labor Reform. Working class.

---

<sup>136</sup> Advogada com ênfase no direito do trabalho e sindical, graduada em direito pela Universidade de Ribeirão Preto.

<sup>137</sup> Doutorando em Direito pela Universidade de Brasília. Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo (2019). Especialista em Direitos Humanos pela Universidade de São Paulo (2017). Bacharel em Direito pela Universidade Paulista (2012). Advogado e Consultor Jurídico..

<sup>138</sup> Pós-doutorando em administração edoutor em Administração FEA-RP/USP-RP (2020), mestre em direito UNAERP, (2012), advogado (2010), diretor Secretário Adjunto da 12<sup>a</sup> Subseção da OAB/SP (2019-2021) e professor no MBA Fundace-USP (2017-Atual). Coordenador da ESA-OABRP (2022-Atual). sobral@sobral Contato: [cristiane@sobralstoco.com.br](mailto:cristiane@sobralstoco.com.br); [luis\\_antoni83@hotmail.com](mailto:luis_antoni83@hotmail.com); [sobral@sobralstoco.com.br](mailto:sobral@sobralstoco.com.br)

## 1. INTRODUÇÃO

Desde o início da vigência da Lei nº 13.467/17, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista, muito se tem discutido no âmbito jurídico sobre a constitucionalidade das alterações e qual é a consequência para a classe dos trabalhadores no médio e longo prazo.

Neste estudo, primeiramente serão tratados assuntos de suma importância, sem os quais não seria possível entender a dimensão que a alteração causou, não apenas no ordenamento jurídico, como na vida e na organização dos trabalhadores.

O primeiro capítulo será dedicado ao sindicalismo, passando por sua origem, seu início no Brasil e uma contextualização e aspectos relevantes do sindicalismo mundial, as mudanças que ocorreram ao longo dos anos, sua evolução legislativa, as principais funções exercidas pelos sindicatos e como se encontra a situação de filiação aos sindicatos, fazendo um comparativo do percentual de filiações há alguns anos e sua atual realidade.

Em seguida, serão abordadas questões importantes sobre a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, levando em consideração o momento histórico e político que antecedeu sua vigência, assim como toda evolução histórica da CLT em seus principais pontos.

No terceiro capítulo, serão analisados os impactos da Reforma Trabalhista de forma ampla, aprofundando nas importantes questões sobre a flexibilização e precarização do Direito do Trabalho, o fim da obrigatoriedade de contribuição sindical e, finalmente, as mudanças que a Reforma Trabalhista trouxe para todos os trabalhadores.

Como método de elaboração deste estudo, foram utilizados artigos científicos jurídicos, análise de legislações revogadas e vigentes, para melhor comparar a evolução cronológica, estudo de doutrinas que versam sobre os assuntos de Direito do Trabalho, Sindicalismo e Reforma Trabalhista, de diversos doutrinadores, além de pesquisas sobre índices atuais e reportagens jornalistas.

Após todo estudo e apresentações, as considerações finais demonstraram que se pôde observar com o trabalho, que mudanças legislativas refletem em toda sociedade e, se a classe trabalhadora tiver sua representação minorizada, como aconteceu com a reforma trabalhista, os trabalhadores se tornam mais vulneráveis.

O problema de pesquisa é mensurar, a partir da literatura e do estudo apresentado, se as alterações legislativas de 2017, geraram ou não fragilização nos direitos trabalhistas e na atuação dos sindicatos. Os objetivos específicos foram conceituar e descrever o sindicalismo no Brasil e no mundo, descrever e identificar as principais alterações normativas da Reforma Trabalhista, com enfoque sindical e apresentar dados quantitativos relacionados a sindicatos e sindicalizados.

Importante ressaltar que o principal motivo da escolha da temática, foi buscar o aperfeiçoamento no entendimento do instituto do Sindicalismo, tudo o que ele representa, suas conquistas e importância e quais motivos levaram a mudança da legislação, não apenas para fins didáticos, sendo que se espera o resultado de refletir sobre o futuro o Direito do Trabalho, todos os impactos que foram causados na legislação trabalhista e principalmente na vida dos trabalhadores.

Por fim, as alterações no ambiente da Justiça do Trabalho, com o consequente enfraquecimento estrutural das instituições de defesa da classe trabalhador – os sindicatos – repercutem em toda a sociedade e, por isso, se deve analisar e verificar com cautela tudo o que poderá ser acarretado, caso nenhuma providência seja tomada, já que a classe trabalhadora é a grande maioria da população brasileira e a redução de direitos fundamentais e formalização das relações de emprego reduz o bem estar social e o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e com menor desigualdade social.

## **2. SINDICALISMO**

O sindicalismo foi imprescindível para a luta da classe trabalhadora, como bem lembrado por Borges (2006), pois é indispensável para os assalariados que, sem a organização dos sindicatos, não alcançariam seus objetivos. A luta individual do trabalhador, na maioria dos casos, não tem capacidade de gerar resultados frente ao desequilíbrio de poder com os empregadores.

O papel dos sindicatos é importante para a arrefecer a violação dos direitos trabalhistas por parte dos empregadores, ou seja, fazer com que os empregadores cumpram as normas vigentes, respeitando assim os direitos dos trabalhadores, possui também a função legislativa, que se refere no âmbito das negociações coletivas, além do importante papel político, que auxilia o Estado na importante colaboração com os trabalhadores (Ferreira, 2015).

O reconhecimento da importância dos sindicatos, pode ser observado inclusive em diversas jurisprudências, como no julgado citado a seguir, em que a primeira turma, do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região<sup>139</sup>, decidiu que “Reclamada agiu com intuito de prejudicar a atuação do Sindicato Profissional na luta por melhores condições de trabalho, atentando contra a liberdade sindical e os princípios elementares do Direito Coletivo do Trabalho”.

---

<sup>139</sup> PJe: 0010543-93.2018.5.03.0108 (ROT); Disponibilização: 16/12/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Luiz Otavio Linhares Renault

No mesmo julgado, foi possível observar que a justiça especializada utiliza como fonte normativa complementar à legislação trabalhista, direitos internacionais existentes na Declaração da Filadélfia e nas Convenções da OIT, bem como princípios e norma previstos na Constituição da República vigente no Brasil.

Na legislação vigente, a Consolidação das Leis do Trabalho, no capítulo que normatiza a instituição sindical, em seu artigo 511, cuja redação é de 1946, dispõe que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais”.

Em seguida, artigo 512, apresenta que somente as associações com fins e forma dispostas no artigo 511, serão reconhecidas como sindicatos, e poderão, portanto, possuir poderes e prerrogativas definidas na lei.

Importante ressaltar, que o sindicalismo, como se vê adiante, surgiu da necessidade da classe trabalhadora, que era explorada de forma exponencial, como cita Marx:

...quanto mais cresce o capital produtivo, tanto mais se expandem a divisão do trabalho e o emprego da maquinaria. Quanto mais se expandem a divisão do trabalho e o emprego da maquinaria, tanto mais se expande a concorrência entre os operários, tanto mais se contrai o seu salário. (1849, p. 24):

Portanto, antes de iniciar o estudo sobre as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/17, buscou-se, ainda que superficialmente, entender os fatores sociais e de relação de poder que resultaram no surgimento do sindicalismo, sendo feitas considerações sobre o instituto.

## **2.1 Origem dos sindicatos**

Desde o início da organização das sociedades, se pode identificar a diferenciação dos indivíduos em classes, sendo aqueles que detêm o poder e os meios de produção, ao qual podemos denominar exploradores, e aqueles que são dependentes e se submetem, vendendo sua força de trabalho, sendo estes os explorados (Borges, 2006).

A nomenclatura utilizada acima revela uma dicotomia beligerante, ou seja, ao usar exploradores e explorados como classificação coloca as partes em posição de contraposição. Tal ponto não pode ser tido como absoluto, mas é relevante para evidenciar que há, no mínimo, interesses contrapostos, isso porque, em visão simplista da estrutura, a redução do valor pago pelo trabalho realizado, acarreta o aumento da margem (lucro) dos detentores dos meios de produção.

E foi exatamente a contraposição entre a burguesia exploradora do proletariado, com enorme polarização e interesses antagônicos, ou seja, uma luta de classes, o pano de

fundo para a criação das instituições sociais de defesa dos trabalhadores, os sindicatos cuja função primordial era a de garantir alguns direitos e benefícios que ajudaram a melhorar a vida dos indivíduos de classes sociais mais baixas.

Ao analisarmos a história, verificamos que o surgimento dos sindicatos foi imprescindível para a classe trabalhadora, fortalecendo e buscando melhorias (Borges, 2006), os sindicatos surgiram na Inglaterra, como o nome de *trade-unions*, que em uma tradução livre seria a união de profissões/ofícios, apesar de haver divergências e alguns autores afirmarem que os *trade-unions*, ainda não poderiam ser considerados como os primórdios dos sindicatos.

A princípio, os sindicatos não possuíam a organização que conhecemos hoje, assim como também não se valiam de qualquer regulação ou legalidade, o que tornavam as negociações muito mais difíceis, havendo perseguições por parte do governo e ameaças dos detentores dos meios de produção, que, afinal, se sentiam ameaçados por saber que as reivindicações dos trabalhadores, diminuiriam sua mais-valia.

A origem da palavra sindicato já expressa seu objetivo primordial, "syndic", palavra francesa que significa representante de uma corporação ou comunidade, ou seja, os trabalhadores, reunidos por meio de um sindicato, são representados de forma organizada.

Os sindicatos surgiram da necessidade da classe trabalhadora em conseguir melhorias, pois na Europa do século XVIII, não havia qualquer direito estabelecido, sendo comum que crianças trabalhassem, assim como não havia uma jornada de trabalho estabelecida, muito menos condições dignas de trabalho (Ferreira, 2015). Era comum que trabalhadores ficassem com sequelas permanentes, sem qualquer tipo de indenização ou auxílio, além de haver jornadas de trabalho que duravam 18 horas diárias, sem folgas aos finais de semana.

Esse tipo de exploração contraria totalmente os direitos fundamentais de segunda geração, que surgiram da necessidade de assegurar a igualdade entre os seres humanos, pois a Revolução Industrial foi o grande marco dos direitos de segunda geração, assegurando o princípio da igualdade material (Diógenes Júnior, 2012).

Nesse contexto, o surgimento do sindicalismo foi imprescindível para que estes trabalhadores se organizassem e lutassem em conjunto para conquistar os direitos que conhecemos hoje, pois sem uma organização efetiva, não haveria a menor possibilidade dos trabalhadores, de forma individual alcançarem seus objetivos.

## 2.2 Sindicalismo no Brasil e no mundo, um breve relato

O sindicalismo originou-se na Europa, por volta do século XVIII, motivado pela revolução industrial, como uma instituição que reunia trabalhadores em busca de direitos trabalhistas e melhores condições de trabalho, todavia, no Brasil este movimento iniciou-se séculos mais tarde, no final do século XX, ganhando força mais precisamente a partir de 1990, com o surgimento do Sindicato dos Metalúrgicos, que ficou mundialmente conhecido devido suas manifestações que reuniram milhares de trabalhadores, incluindo os movimentos grevistas, que de forma organizada reivindicavam novas conquistas para a classe (Tropia, 2009).

Embora a CLT, tenha sido criada em 1943, é de amplo conhecimento que em muitas ocasiões as leis não eram respeitadas, e o trabalhador sempre era o “elo” mais fraco, a parte hipossuficiente. Para que novas leis fossem criadas e as já existentes cumpridas, os sindicatos tiveram seu papel primordial nas negociações, e quando isso não era possível, organizavam greves e movimentos trabalhistas que foram muito difundidos na época.

Assim como ocorreu na Europa, no Brasil, o sindicalismo de início foi marginalizado e tido como um ato de rebeldia, mas os trabalhadores em numerosos grupos, não se deixaram abater e foram se organizando cada vez mais, até chegar nos moldes que conhecemos hoje.

No Brasil, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), criada no início da década de 80, foi fundamental para reunir os trabalhadores e reivindicar seus direitos. A CUT nasceu forte e reconhecida pelo movimento sindical internacional, e em poucos anos se tornaria numa das maiores centrais sindicais do mundo e uma das entidades mais representativas da sociedade civil brasileira. (Acervo CUT, 2019)

Em uma visão geral, “hoje a liberdade sindical é tida como um direito fundamental, constitucionalmente previsto na grande maioria dos países do globo [...]” (Ferreira, 2015), a luta sindical iniciada ao final do século XVIII, rendeu bons frutos, garantindo não apenas o reconhecimento de direitos trabalhistas, como influenciando a criação do Direito do Trabalho, com intuito a proteger o trabalhador, que a é parte hipossuficiente da relação.

Os objetivos iniciais eram: a eliminação de trabalho forçado e obrigatório, que seria análogo à escravidão, assim como o trabalho infantil, que por óbvio deveria ser proibido. Porém, se deve observar que se tratava de outra época e dado aos salários pagos e à crise mundial, que afetava diretamente a classe trabalhadora, era comum a submissão a tais precariedades e riscos, porém com a organização dos trabalhadores, os sindicatos se caracterizaram como uma importante ferramenta redução de abusos e melhoria, ainda que

não suficiente, das condições degradantes e abusivas no ambiente laboral.

Conforme os tempos mudaram, tanto a estrutura, quanto a luta sindical foram se moldando aos padrões da época, as reivindicações passaram a ser muito mais democráticas e ordenadas, inclusive havendo uma organização estrutural dentro de cada sindicato.

### **2.3 Evolução legislativa do sindicalismo**

O sindicalismo surgiu no ordenamento jurídico brasileiro na Era Vargas, sendo regulamentado posteriormente, de forma que se pode destacar o Decreto nº 19.770 de 19 de maio de 1931, sancionado pelo então presidente Getúlio Dornelles Vargas, que instituiu um modelo Sindical Corporativo, influenciado pela Carta Del Lavoro (Itália, 1927), ao qual o Estado possuía total intervenção nas Organizações Sindicais (Braghini, 2022).

Na Constituição da República de 1934, não havia expressamente uma regulação dos sindicatos, neste período apenas a lei infraconstitucional tratava do assunto, sendo que os sindicatos eram reconhecidos apenas por lei, estando o Poder Executivo responsável pela fiscalização das Organizações Sindicais.

A Constituição de 1937 foi criada em uma época de poder autoritário por parte do Estado, limitando apenas aos sindicatos devidamente regulamentados pelo Estado, o poder de representar legalmente as categorias de seus filiados, mas apesar desse controle excessivo, algumas pequenas vitórias foram alcançadas, das quais podemos destacar: a representação de uma categoria profissional, estipulação de contratos de trabalho, imposição de contribuição aos representados, dentre outras.

Com a Constituição de 1946 pode se observar uma maior liberdade sindical e menor intervenção estatal, inclusive no que se diz respeito a livre associação sindical. Esta mudança apesar de ter sido muito sutil, refletia diversos movimentos que estavam ocorrendo internacionalmente.

A Constituição 1967, contemporânea ao regime político da ditadura militar, que se iniciou em 1964, não trouxe grandes mudanças ao sindicalismo, porém por óbvio passou a ser muito mais conservadora e controladora, limitando a atuação efetiva dos sindicatos. Atualmente, a Constituição de 1988, além de modificar e trazer inúmeros avanços para a legislação brasileira, foi de suma importância para os sindicatos, que agora poderiam de fato se amparar em uma constituição que traria vastos atributos a classe trabalhadora.

Nos dias atuais, se verifica na CRFB/88 diversos artigos que tratam sobre os direitos dos trabalhadores, proibições, melhorias nas condições de trabalho, assim como regulações para os sindicatos, conferindo-lhes verdadeira representatividade, como se pode observar a



partir do artigo 8º.

É possível notar como a Constituição da República de 1988 se preocupou com a questão social do trabalho, sendo a Constituição vigente a mais inovadora de todos os tempos desde a Proclamação da República. De fato, até 1930, o Estado manteve uma postura não intervencionista, e apenas com a evolução legislativa e criação dos sindicatos este cenário se alterou.

## **2.4 Funções e filiações sindicais**

Os Sindicatos possuem diversas funções importantes, mas podemos destacar três principais: a representativa, a negocial e a assistencial.

A função representativa, como sua própria nomenclatura sugere, é a de representar os trabalhadores e seus interesses, o sindicato da categoria, se organiza de forma que pode substituir, e atuar em nome de toda a categoria de trabalhadores.

A função negocial, traz poderes para que os sindicatos possam negociar diretamente com os empregadores ou com os sindicatos empresariais, com fulcro no artigo 8º, inciso VI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A função assistencial, por sua vez possui também grande importância, pois esta garante que o filiado se beneficie diretamente dos serviços disponibilizados pelos sindicatos.

As funções assistenciais garantem acesso dos filiados aos mais diversos serviços, como por exemplo: serviços médicos e odontológicos, laser, serviços de beleza, além dos mais conhecidos e de grande relevância como a homologação das rescisões, que garante amparo jurídico ao trabalhador, que muitas vezes não sabe ao certo quais são todos os seus direitos e garantias, e demais serviços jurídicos.

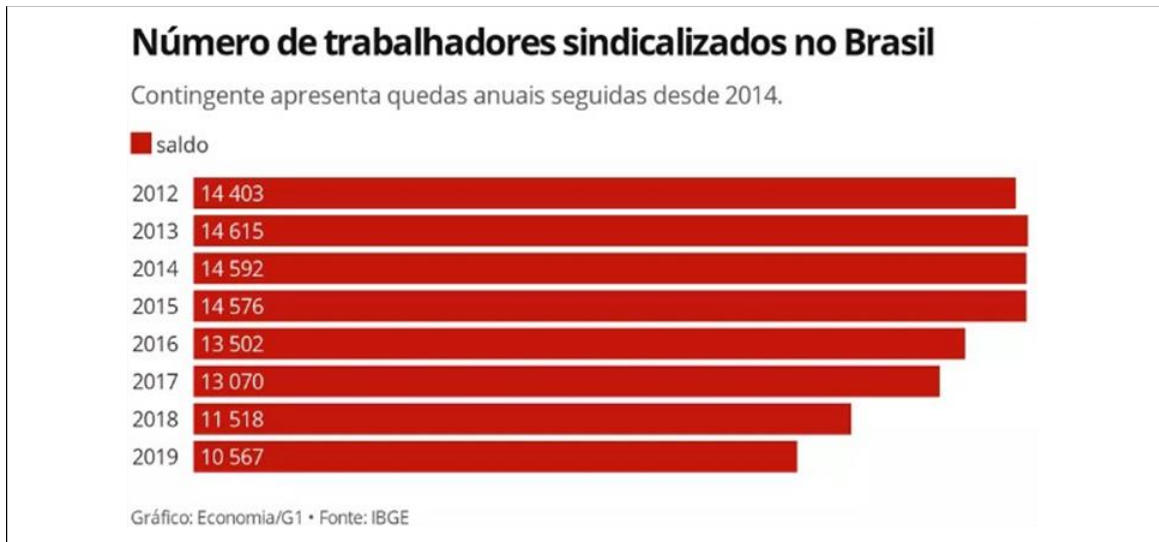
Os serviços jurídicos oferecidos pelos sindicatos, além de garantir o acesso à justiça (inciso XXXV, do Artigo 5º da Constituição Federal de 1988), promovem discussões e conquistas de grande repercussão para todos os filiados, além de muitas vezes estender estas conquistas a outras categorias que são beneficiadas.

A depender do sindicato, se verifica que alguns representam milhares de trabalhadores, sendo de suma importância para a manutenção do princípio do interesse social, principalmente tendo em vista o momento atual, ao qual o trabalhador foi colocado em segundo plano, após a Reforma Trabalhista.

A seguir serão apresentados gráficos que exemplificam a situação de filiação a sindicatos, antes e posterior à reforma trabalhista. Na primeira imagem verificamos que desde o ano de 2016, iniciou-se uma queda no número de filiados, porém este número se

exacerbou com a vigência da lei que instituiu a reforma trabalhista, vejamos:

**Gráfico 1:** Queda no número de filiações aos sindicatos no Brasil



Fonte: IBGE *apud* G1 Economia.

O gráfico acima demonstra que o número de trabalhadores sindicalizados entre os anos de 2012 e 2015 se manteve próximo as 14,5 milhões e que, a partir de 2016, um movimento forte de queda de representatividade, atingindo valor próximo a 10 milhões no ano de 2019. A interpretação dos dados por si só resulta em evidente precarização da quantidade de trabalhadores representados em sindicatos, com cerca de 33% de queda do dado absoluto. O maior salto número ocorre entre os anos de 2017 e 2018, exatamente o momento do início da vigência das alterações legislativas da Reforma Trabalhista.

Os dados estão em sentido diametral aos números da população brasileira que continua aumentando, sendo que todos os dias novas vagas de emprego são preenchidas, o que vai na contramão do que está ocorrendo atualmente, o índice de filiações que deveria sempre aumentar, está caindo exponencialmente, como pudemos observar.

Além da queda nas filiações, se verifica que se comparar a atividade profissional, o setor de serviços domésticos possui uma taxa de adesão muito pequena, o que se torna um prejuízo para uma classe muito vulnerável. No gráfico a seguir, é possível verificar que pela primeira vez os trabalhadores rurais superaram os funcionários públicos:

## Gráfico 2: Sindicalização por atividade profissional



Fonte: IBGE *apud* G1 Economia.

Ainda de acordo com os estudos de Silveira (2020), para o jornal eletrônico G1, em pesquisa realizada pelo IBGE, quanto maior o nível de instrução, maior a taxa de sindicalização, o que demonstra a fragilidade para os mais necessitados, que acabam por ter sua representatividade prejudicada.

### 3. REFORMA TRABALHISTA

Para se aprofundar no estudo da reforma trabalhista, primeiramente tem-se que destacar alguns pontos cruciais, como o momento histórico e político em que o Brasil atravessou, além das principais mudanças que a reforma trabalhista trouxe para a classe trabalhadora e que pode ser considerada como um retrocesso legislativo.

A Lei nº 13.467/17, entrou em vigor 11 de novembro de 2017, com o principal intuito de reformular a CLT, alterando uma série de normas, que impactaria diretamente no Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho, como dito anteriormente, foi pensado para tutelar os direitos da parte hipossuficiente, que historicamente foi explorada, garantindo assim direitos basilares para os trabalhadores.

A princípio a ideia de uma reforma trabalhista, ou pelo menos assim justificada, seria alterar direitos dos trabalhadores e deveres dos empregadores, de forma a tornar as

relações de trabalho mais flexíveis, para assim diminuir a taxa de desemprego.

Importante ressaltar que desde 1943, início de vigência da CLT, essa foi a maior mudança já ocorrida, inclusive acrescentando duas modalidades de trabalho, sendo elas o trabalho remoto, disposto no artigo 75-B.

Atualmente este artigo foi revogado e substituído pela redação da Medida Provisória nº 1.108 de 2022, que fez algumas adaptações, tendo em vista o aumento da modalidade, dada a situação da pandemia ocasionada pela Covid-19.

A outra modalidade de trabalho incluída pela reforma, é o trabalho intermitente, o qual amplamente têm sido motivo de críticas e discussões, pois em sua essência permite que a empresa contrate um colaborador, que irá realizar serviços de forma esporádica, e sempre de acordo com a demanda da empresa, ou seja, o empregado não possui nenhuma estabilidade, ele se torna um praticamente um prestador de serviços de forma eventual, sem um salário fixo, e sem a garantia de emprego. O principal objetivo do governo da época, era de diminuir o índice de desemprego a qualquer custo, inclusive gerando a precarização do trabalho, podemos verificar essa modalidade no artigo 443 da CLT.

É possível verificar que tal redação na verdade beneficiou o empregador e trouxe uma grande insegurança para o trabalhador, que deixa de ser um empregado contínuo e passa a depender de chamados, obrigando-o a estar à disposição de diversas empresas para conseguir o mínimo para sua sobrevivência.

Mas se considerarmos que as mudanças não foram tão benéficas para o trabalhador, por qual motivo ocorreram? A seguir serão discutidos os momentos histórico e político que antecederam a reforma, o que tornará um pouco mais claro o entendimento sobre as mudanças e quais eram os resultados que foram objetivados.

### **3.1 Momento histórico e político que antecedeu a reforma**

Antes de ocorrer a reforma trabalhista, se deve analisar o cenário precursor de sua mudança, entre os anos de 2004 a 2014, o movimento sindicalista brasileiro estava passando por um período de crescimento, no qual diversas ocorreram conquistas para a classe trabalhadora, porém após este período algumas mudanças políticas foram observadas.

Conforme afirma Galvão (2019), em 2015, o Brasil passou por uma crise econômica e política, que afetou principalmente as classes populares e os trabalhadores, fazendo com que o desemprego tivesse um aumento desenfreado em todo país.

Naquela época se começou a especular de que forma o país poderia rapidamente resolver estes problemas, e durante o governo de Michel Temer teve início as negociações

para a reforma trabalhista.

Michel Temer nunca foi conhecido por ser um político que lutasse pela classe trabalhadora, logo, era esperado que as mudanças advindas de seu governo não seriam favoráveis, apesar de que seu discurso era incisivo em tentar justificar que as mudanças propostas seriam a solução para o desemprego e alavancariam a economia do país.

Ainda durante a tramitação legislativa, começaram as discussões sobre como as mudanças afetariam a tutela do direito do trabalho, e após muitas controvérsias a lei foi aprovada em julho de 2017, e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, sendo que os empregadores que não se adequassem às novas regras, estariam sujeitos a sanções legais.

As justificativas para a reforma, como se pode observar eram principalmente demonstrando uma mascarada preocupação com o desemprego, e principalmente com a economia, que não apenas afetava o Brasil, mas a mundo também, prejudicando assim grandes empregadores.

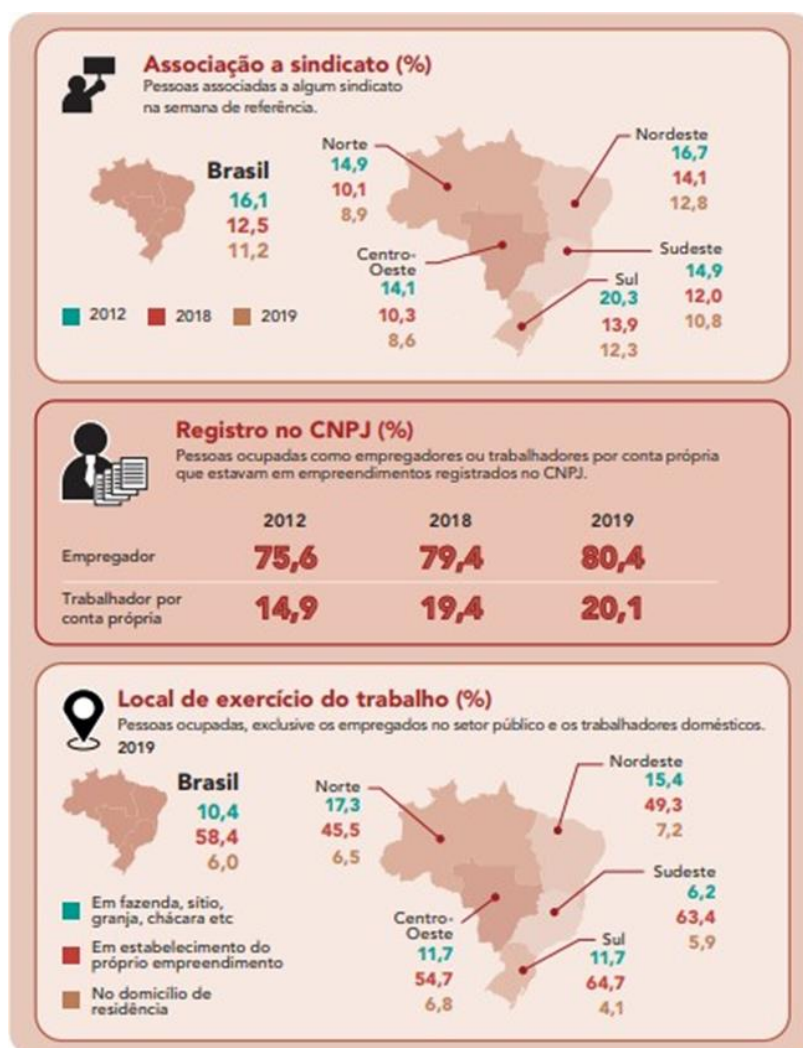
Alguns legisladores defendiam que as leis vigentes estavam ultrapassadas e que mudanças deveriam ocorrer para o benefício de todos, afirmando ainda que no texto atual havia cerceamento de liberdade, ponto em que se iniciou a discussão da prevalência do negociado sobre o legislado, e o direito do trabalho começou a ser comparado com o direito civil e consumerista, desrespeitando as proteções principiológicas que regem as normas do trabalho.

No período o Brasil passou a ser comparado com outros países como Estados Unidos, que possuem uma visão completamente diferente no ponto de vista da tutela do trabalho, além de uma realidade que não pode ser comparada com o Brasil.

Após o início da reforma trabalhista, algumas modificações ocorreram, principalmente na esfera do sindicalismo. Em uma singela análise ao texto normativo é possível identificar que o legislador enfraqueceu os sindicatos, principal instituição que representa os trabalhadores.

Nos gráficos abaixo se pode identificar a queda na filiação aos sindicatos, assim como o aumento no número de trabalhadores que deixaram de trabalhar no mercado formal, com carteira assinada.

**Figura 1:** Percentual de associação aos sindicatos, registro de CNPJ e local e exercício do trabalho



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Segundo o IBGE é possível notar primeiramente que a filiação a sindicatos teve uma queda geral, sendo que no ano de 2012, em nível nacional 16,1% dos trabalhadores eram filiados a algum sindicato, já em 2018, período pós-reforma, esse número foi reduzido para 12,5%, e em 2019, passou a ser de apenas 11,2%.

A região com o maior número de filiações, era a região sul, que em 2012, contava com 20,3% dos trabalhadores filiados ao sindicato representativo de sua categoria, em 2018 esse percentual baixou para 13,9%, e no ano seguinte para 12,3%.

Outro evento advindo da reforma trabalhista que será discutido mais adiante, porém possui dados pertinentes demonstrados na pesquisa do IBGE, é o fenômeno da “pejotização” já que os registros demonstram que o número de registros em CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), solicitado por empregadores, manteve um pequeno aumento com o decorrer dos anos, porém o de trabalhadores que solicitaram a inscrição de registro no CNPJ



também aumentou, os denominados “trabalhadores por conta própria”, estão em alta, o que é claramente o reflexo das flexibilizações adotadas na reforma.

### 3.2 Reforma Trabalhista frente à evolução histórica da CLT

De fato, o Direito do Trabalho nunca evoluiu como uma linha contínua e reta, mas sim de um sistema de altos e baixos. Desta forma, verifica-se que nem sempre as escolhas legislativas serão favoráveis aos trabalhadores, porém o que se busca é um equilíbrio efetivo.

A reforma trabalhista trouxe algumas modificações não apenas em artigos, mas também em títulos que tratam do Direito Coletivo e incluiu-se o título “Da Representação dos Empregados”, introduzindo um novo instituto jurídico, posicionado estrategicamente antes do Título V, que regula o sistema sindical brasileiro. O segundo alterado foi o Título V – Da Organização Sindical, o qual foi bastante significativo e objeto deste estudo. O terceiro título foi o Título VI – Das Convenções Coletivas do Trabalho (Delgado, 2017),

Ainda no entendimento do autor acima citado, é necessário destacar que as alterações afetaram muito o Direito do Trabalho, inclusive de maneira indireta, mudanças essas que enfraquecem o trabalhador e toda a categoria, concedendo maior poder ao empregador.

Para Lima (2018), desde a Proclamação da República em 1889 até 1930, a política brasileira era liberal, não intervencionista, portanto, a legislação trabalhista não era considerada como importante, podendo-se dizer que passava por insignificante, e os trabalhadores, à mercê dos empregadores trabalhavam em condições análogas à escravidão, com jornadas de trabalho exaustivas, péssimas condições, insalubridade extremas, não possuíam sequer equipamentos de segurança, não sendo incomum amputações e até mesmo acidentes fatais, os salários eram irrisórios, além da ampla discriminação entre raças e gêneros.

Apenas na “Era Vargas”, é que começaram a surgir movimentos no sentido de refletir sobre questões sociais, dentre elas o trabalho (Lima, 2018). O Ministério do Trabalho foi criado em 1930, seguido da promulgação da Constituição de 1934, momento em que também foram editados diversos decretos<sup>140</sup>.

---

<sup>140</sup> Decreto nº 19.433/30 (Ministério do Trabalho); Decreto nº 19.482/30 (nacionalização do trabalho - Lei dos Dois Terços); Decreto nº 19.667/31 (Departamento Nacional do Trabalho); Decreto nº 19.770/31 (unicidade sindical); Decreto nº 20.303/31 (nacionalização da Marinha Mercante); Decreto nº 21.175/32 (carteira de trabalho); Decreto nº 21.186/32 (jornada no comércio); Decreto nº 21.364/32 (jornada na indústria); Decreto nº 21.396/32 (Comissões Mistas de Conciliação); Decreto nº 21.417-/32 (igualdade para as mulheres); Decreto nº 21.690/32 (Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho); Decreto nº 21.761/32 (convenção coletiva de trabalho); Decreto nº 22.042/32 (trabalho do menor); Decreto nº 22.131/32 (multas por infrações trabalhistas); Decreto nº 22.132/32 (Juntas de Conciliação e Julgamento); Decreto nº



Com a vigência da Constituição de 1934, iniciaram-se as discussões sobre Ordem Econômica e Social, com a criação da Justiça do Trabalho e os primeiros direitos trabalhistas, que constavam dos artigos 121 a 131, especialmente para o reconhecimento dos direitos a proteção social do trabalhador, igualdade salarial, salário mínimo que satisfaça as necessidades do trabalhador, jornada de trabalho com duração máxima de 8 horas em regra, proibição do trabalho a menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, direitos à gestante, dentre outros.

Após esse período, houve a outorga da Constituição de 1937, seguida de vários decretos, com matéria trabalhista, sindicais, além das regulamentações da Justiça do Trabalho.

A criação da CLT foi inspirada em fontes materiais, como a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), que resumidamente é uma carta do papa abordando temas da doutrina católica, que tratou sobre a condição dos operários; também foi utilizada como fonte para a criação da CLT, as Convenções da OIT, além da jurisprudência da Justiça do Trabalho, artigos científicos da Revista do Ministério do Trabalho e Pareceres dos Consultores do Ministério do Trabalho (Lima, 2018). A Carta del Lavoro (1927), um documento criado pelo Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini, também foi fonte de inspiração para a criação e elaboração da CLT.

A CLT foi aprovada no dia 1 de maio de 1943, pelo DECRETO-LEI Nº 5.452, data em que comemoramos o Dia do Trabalhador, para relembrar as lutas e evolução das conquistas trabalhistas. Desde então a CLT passou por mudanças, sendo elas mais benéficas ao trabalhador, outras nem tanto, a depender muito da política estatal contemporânea, como foi o caso da reforma de 2017, que alterou mais de 200 artigos e teve uma *vacatio legis* de apenas 120 dias, um curto período a considerar a substancialidade da mudança.

#### 4. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Com a vigência da Lei nº 13.467/17, a contribuição sindical deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa, o que trouxe uma enorme queda na receita dos sindicatos, inclusive ocasionando o fechamento de muitos destes, o que se entende por um enorme retrocesso para os direitos trabalhistas.

Desde os primórdios da relação de emprego, o trabalhador sempre foi explorado, e o empregador, era aquele que se beneficiava e lucrava com a força de trabalho alheia. Com

---

23.259/33 (Delegacias de Trabalho Marítimo); Decreto nº 23.322/33 (jornada nos bancos); Decreto nº 24.634/34 (jornada na telegrafia e telefonia); Decreto nº 24.637/34 (acidentes do trabalho); Decreto nº 24.784/34 (Regulamento do Conselho Nacional do Trabalho). (LIMA, 2018, p. 362).

o passar dos anos, houve uma mudança na mentalidade dos explorados e estes começaram a se reunir para lutar por melhores condições, desde então começaram a surgir os sindicatos. Os sindicatos são a força conjunta de um grupo de trabalhadores, eles são representativos, e por este motivo não são bem-vistos por aqueles que exploram a força de trabalho.

O enfraquecimento de um sindicato, causa a debilidade de toda a classe trabalhadora, a lei da reforma trabalhista veio de certa forma atingir o ponto mais crítico que pode abalar uma instituição, seu amparo financeiro, com a facultatividade de contribuição, as receitas caíram em torno de 95% entre os anos de 2017 a 2019 conforme aduz Pinho (2019), segundo dados cedidos pelo Ministério do Trabalho.

A Reforma Trabalhista fragilizou financeiramente os sindicatos, além de reduzir drasticamente o número de filiados, impossibilitando que estes fossem mais atuantes e pudessem se destacar de alguma forma.

#### **4.1 Flexibilização e precarização do Direito do Trabalho**

Com o enfraquecimento dos sindicatos, devido as alterações normativas, a tutela trabalhista fragilizada em diversos aspectos, passou a sofrer dadas as modificações, com a justificativa de que para reduzir o desemprego, deveria haver uma maior flexibilização nas normas.

Ocorre que essa flexibilização fez com que o trabalhador fosse o maior prejudicado, e aquilo que deveria ser uma solução, tornou-se um problema, algum tempo depois nota-se que o índice de desemprego não foi reduzido e que a crise econômica apenas se agravou.

Com o gráfico a seguir, podemos verificar em uma escala cronológica, como o índice de desemprego não diminuiu de forma esperada, muito pelo contrário, houve um aumento no percentual:

**Gráfico 3:** Índice de desemprego pós-reforma trabalhista



Fonte: Rede Brasil Atual.

Conforme o gráfico, se observa que os dados evidenciam que mesmo o número de pessoas disponíveis para o mercado de trabalho tendo aumentado, o índice de cargos ocupados não acompanhou este crescimento.

Para Galvão (2019), a tendência do mercado segundo seus estudos, é que haja um crescimento da informalidade, nas profissões ocupadas geralmente por mulheres, o que ocasiona um retrocesso nos direitos femininos, pois a reforma trouxe diversas formas legais de contratação que rebaixam os direitos.

#### 4.2 Fim da contribuição sindical

A contribuição sindical é a principal forma de custeio do sindicato e seu sistema confederativo, sendo contribuições sindicais: a Contribuição Anual, a Contribuição Estatutária, a Contribuição Confederativa e a Contribuição Assistencial ou Quota de Solidariedade (Cassar, 2017).

Outra definição detalhada das formas de contribuição, que em suma são: a Contribuição Social, definida por assembleia e prevista no estatuto de cada sindicato, sendo a principal fonte de custeio dos sindicatos; a Contribuição Confederativa, que objetiva a manutenção do sistema confederativo de representação sindical; e a Contribuição Assistencial, auxilia com despesas geradas em negociações, campanhas salariais, assistência jurídica, planos de saúde, bolsas de estudo (Brasileiro, 2021).

**Figura 2:** Arrecadação das centrais sindicais

Fonte: Poder 360 (<https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/>)

A figura acima mostra que, na prática, houve a retirada quase que total da principal fonte de financiamento das centrais sindicais, sem qualquer modelo progressivo ou qualquer possibilidade de manutenção das receitas existentes.

Após as mudanças advindas da reforma trabalhista, é presumível que qualquer entidade com recursos financeiros reduzidos, irá passar por uma grave crise, impossibilitando que seu trabalho seja executado de forma eficaz, ao reduzir a arrecadação, os trabalhadores perderam muito de sua representatividade.

### 4.3 Principais mudanças da reforma trabalhista para os trabalhadores

A Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças, das quais podemos ressaltar, o acordo individual de banco de horas, redução dos intervalos intrajornada, contrato intermitente, homologação e rescisão por mútuo acordo, prevalência do negociado sobre o legislado, contribuição assistencial e negocial, ultratividade, algumas mudanças

desfavoráveis para as mulheres.

No âmbito dos acordos trabalhistas, houve uma grande ampliação, sendo que se deverá observar se o contrato de trabalho não viola normas constitucionais.

A implementação do trabalho intermitente, como dito anteriormente, trouxe uma precarização para o trabalhador, pois antes o trabalhador que estivesse disponível para o trabalho era considerado como período de sobreaviso, portanto remunerado, nessa questão o trabalho intermitente se resume nos períodos em que o trabalhador possui alternância de períodos em que efetivamente trabalha e períodos de inatividade, que podem durar horas, dias ou meses.

Antes da reforma o tempo que o trabalhador passava na empresa trocando sua vestimenta ou no deslocamento oferecido pelo empregador entre a residência e o trabalho, era contabilizado na jornada de trabalho, o que deixou de existir com a reforma.

A demissão que antes só poderia ser feita de três formas: a pedido do trabalhador, demissão por justa causa ou demissão sem justa causa, passou a existir uma nova modalidade, a rescisão de contrato de trabalho por acordo das partes, onde o custo para o empregador é menor, assim como o valor total recebido pelo empregado.

Como dito anteriormente, uma das questões mais polêmicas, a contribuição sindical que deixou de ser obrigatória, enfraquecendo o poder dos sindicatos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Desde a origem dos sindicatos, os detentores dos meios de produção e o Estado ameaçaram sua existência, realidade que ainda persiste nos dias atuais, porém não de forma explícita como de outrora, na prática, se constatou tal contraponto, dentre outras formas, com a retirada de obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, que gerou um enfraquecimento de toda a classe, sem um debate mais amplo e um período progressivo para criação de novos mecanismos de sustentabilidade das instituições de defesa da classe trabalhadora.

Com uma visão geral sobre a evolução legislativa e suas mudanças no Brasil e no mundo, pudemos entender que o Direito do Trabalho e sua função tutelar, possui altos e baixos, períodos em que os direitos trabalhistas são realmente levados em consideração e períodos de flexibilização, que por dados históricos, normalmente favorecem apenas as classes mais altas. Outro ponto importante é que a velocidade de conquista de direitos é lenta e que o processo de retirada é extremamente rápido.

Os principais pontos em relação a reforma trabalhista e todos os impactos que ela

causou no Direito do Trabalho, ao ponto em que se percebeu o quanto o instituto foi banalizado, colocando o interesse dos empregadores acima dos empregados e ainda sem saber quais as consequências que a precarização ocasionará na aposentadoria, na seguridade social e na harmonização social de longo prazo.

Ao final do texto, conclui-se que a fragilização dos sindicatos trouxe diversas consequências, dentre elas a perda de direitos, benefícios e representatividade, inclusive nos acordos coletivos, dos quais os sindicatos eram imprescindíveis e que, mais uma vez, o movimento liberal levado a efeito na segunda metade da década passada, notadamente com a Reforma Trabalhista, ainda precisa ser analisado e enfrentado pela sociedade e pelo Estado brasileiro, para a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e menos desigual.

Outro ponto relevante é que o argumento de que a flexibilização traria novos empregos e melhoraria a economia, não passou de uma narrativa não concretizada e que os índices demonstram que a reforma não beneficiou o empregado ou a sociedade, nem mesmo a questão econômica.

Passados 5 anos do início da vigência da reforma trabalhista, se pode verificar o retrocesso e insegurança que isso causou, pois já se fala em fazer uma contrarreforma, voltando a se fortalecer os sindicatos, instituição historicamente importante e relevante para o desenvolvimento do ambiente adequado de trabalho e de manutenção de justiça social.

## REFERÊNCIAS

BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos sindicatos**. Brasília, 2006. Disponível em: <http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2022.

BRASILEIRO, Ana Clara Matias e BRASILEIRO, Carol Matias. Fim da contribuição sindical obrigatória: liberdade cínica. **Revista Direito e Práxis** [online]. 2021, v. 12, n. 4 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/48918>. Acesso em: 27 maio 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017. São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Ataides Lemos da. **Direito e liberdade sindical na perspectiva dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores**. Santa Cruz do Sul, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11624/3368>. Acesso em: 27 maio 2022.

COSTA, Sérgio Amad. O futuro do sindicalismo no Brasil. **Revista de Administração de Empresas** [online]. 1991, v. 31, n. 2. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901991000200011>. Acesso em: 27 maio 2022.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no**

**Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017 I. São Paulo: LTr, 2017.

DIÓGENES JÚNIOR, José Eliaci Nogueira. **Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?** 2012. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/7771/material.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

FERREIRA, Felipe Miguel Mendonça. **O sindicato na América Latina.** Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/fadir/article/view/19964>. Acesso em: 27 maio 2022.

GALVÃO, Andréia et al. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH** [online]. 2019, v. 32, n. 86. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>. Acesso em: 27 maio 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Características adicionais do mercado de trabalho 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf). Acesso em: 27 maio 2022.

LEÃO XIII. Papa. **Carta Encíclica Rerum Novarum.** 1891. Disponível em: [https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_lxiii](https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_lxiii). Acesso em: 27 jun. 2022.

MARX, Karl. Trabalho Assalariado e Capital. 1849. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/208/o/Trabalho\\_assalariado\\_e\\_capital.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/208/o/Trabalho_assalariado_e_capital.pdf). Acesso em: 27 jun. 2022.

TREMEL, Rosangela; CALCINI Ricardo; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa *et al.* **Reforma Trabalhista.** Campina Grande: EDUEPB, 2018.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. O sindicalismo brasileiro em disputa nos anos de 1990: origem, raízes sociais e adesão ativa da força sindical ao neoliberalismo. *Estudos De Sociologia*, v. 14, n. 26, 2009. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/1317>. Acesso em: 27 jun. 2022.



## JURIMETRIA E MANIPULAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA: contornos teóricos do assédio processual a partir da análise do Recurso Especial n. 1.817.845

*JURIMETRY AND MANIPULATIVE LITIGATION: the theoretical contours of the judgment of the Special Appeal 1.817.845 of the Superior Court of Justice*

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>141</sup>  
Geiziele Gomes Noronha Sales<sup>142</sup>

### RESUMO

No campo jurídico, a jurimetria possui a pretensão de, a partir de métodos estatísticos qualitativos e quantitativos, orientar decisões processuais, já a predição jurídica é subcampo da jurimetria que, por sua vez, utiliza estatística inferencial com o objetivo de produzir projeções. Desse modo, o presente estudo procura compreender, quais os contornos teóricos dos estudos da jurimetria, bem como de que maneira tais métodos são utilizados com o intuito de efetuar manipulação da jurisprudência em estratégia denominada litigância manipulativa. Para tanto, serão analisados os fundamentos do julgamento do Superior Tribunal de Justiça para delimitar a figura do assédio processual, bem como os contornos teóricos do direito americano do *sham litigation*. Portanto, a finalidade do trabalho em tela é analisar a licitude da utilização de métodos preditivos para atrasar, impedir ou postergar a formação da jurisprudência pelos tribunais, bem como a possibilidade de enquadrar tal estratégia enquanto assédio processual a partir dos fundamentos utilizados no julgamento do Recurso Especial n. 1.817.845 do Superior Tribunal de Justiça. Para a elaboração foi utilizado método dedutivo, na perspectiva qualitativa, a partir de pesquisas bibliográficas e jurisprudencial.

**Palavras-chave:** Direito Processual do Trabalho. Jurimetria. Manipulação de Jurisprudência. Assédio Processual.

### ABSTRACT

In the legal field, jurimetry intends to, based on qualitative and quantitative statistical methods, guide procedural decisions, whereas legal prediction is a subfield of jurimetry which, in turn, uses inferential statistics in order to produce projections. Thus, the present study seeks to understand what are the theoretical contours of jurimetry studies, as well as how such methods are used in order to effect manipulation of jurisprudence in a strategy called manipulative litigation. Thus, it seeks to understand what are the theoretical outlines of jurimetry studies, as well as how such methods are used in order to effect manipulation

---

<sup>141</sup> Pós- Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Pesquisador. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com

<sup>142</sup> Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Advogada. Pesquisadora. E-mail: geizinoronha@gmail.com.

of precedents in a strategy called manipulative litigation. Therefore, the *ratio decidendi* of the judgment of the Superior Court of Justice will be analyzed to delimit the figure of procedural harassment, as well as the theoretical contours of the American law's *sham litigation*. Then, the purpose of the work on screen is to analyze the legality of using predictive methods to delay, prevent or postpone the formation of precedents by the courts, as well as the possibility of framing such a strategy as procedural harassment based on the grounds used in the judgment of the Special Appeal 1.817.845 of the Superior Court of Justice.

**Keywords:** Procedural Labor Law. Jurimetry. Manipulative Litigation. Procedural Harassment.

## INTRODUÇÃO

A jurimetria é um campo de estudo que pretende a utilização de métodos estatísticos quantitativos e qualitativos no contexto jurídico a fim de, dentre outros campos, orientar decisões processuais estratégicas. Por sua vez, a predição jurídica é espécie de subcampo da jurimetria, uma vez que também consiste na junção de estatística e direito, contudo, utiliza de forma específica estatística inferencial e possui como objetivo produzir projeções.

De tal maneira, a jurimetria e a predição jurídica são campos de análise que possuem um objeto jurídico, utilizam métodos da matemática estatística – seja estatística descritiva, regressiva de causalidade ou outra teoria, técnica ou modelo, e objetivam demonstrar uma relação de causalidade nos dados alcançados, apontando correlações e identificando padrões nos resultados obtidos.

No bojo do processo judicial, os métodos jurimétricos viabilizam a análise estatística de documentos jurídicos, como sentenças e acórdãos, permitindo a aferição de tendências processuais, tanto em relação ao custo ou valores da condenação final, como em relação à viabilidade de acordo ou recurso e a decisão final do Poder Judiciário.

Ocorre que, a utilização da base de dados disponível do Poder Judiciário para a aplicação de métodos jurimétricos, mormente com a utilização de Inteligência Artificial (IA), suscita debates e críticas teóricas. Nesse sentido, o presente estudo visa desenvolver temas referentes a jurimetria e a predição jurídica, especificadamente a utilização de tais estratégias no bojo do processo do trabalho.

Assim, será analisado como a predição jurídica efetuada por meio da Inteligência Artificial (AI) é utilizada como estratégia processual com o intuito de realizar manipulação da jurisprudência dos Tribunais, bem como de que forma tal estratégia é operacionalizada por meio de conciliação seletiva no processo do trabalho.

De modo específico, visa perquirir se o referido expediente pode ser enquadrado como assédio processual, utilizando para tanto os contornos teóricos definidos no julgamento do Recurso Especial n. 1.817.845 e do voto condutor da Ministra Nancy Andrighi.

De tal forma, preliminarmente, será estudado os contornos teóricos, objeto e as formas de manejo da jurimetria e da predição jurídica, buscando especificar como tais métodos são utilizados no bojo da relação processual trabalhista.

Além disso, também será perquirido como se opera a utilização da predição jurídica como estratégia processual que visa efetuar manipulação da jurisprudência, bem como de

que maneira a pretensão de manipular artificialmente a jurisprudência ocorre por meio de conciliação seletiva em estratégia denominada litigância manipulativa.

Após, serão analisados os fundamentos do voto condutor proferido pela Ministra Nancy Andrighi no julgamento do Recurso Especial n. 1.817.845 e os contornos teóricos da figura do direito americano denominada *sham litigation*.

Para a elaboração do presente estudo foi utilizado método dedutivo, na perspectiva qualitativa, a partir de pesquisas bibliográficas e jurisprudencial.

Desta forma, o estudo objetiva analisar a licitude da utilização de métodos preditivos para atrasar, impedir ou postergar à formação da jurisprudência pelos tribunais, bem como, a possibilidade de enquadrar tal estratégia enquanto assédio processual a partir dos fundamentos utilizados no julgamento do Recurso Especial n. 1.817.845 do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

## 1 JURIMETRIA E PREDIÇÃO JURÍDICA

Jurimetria é um método de análise que tem o seu pioneirismo atribuído a Lee Loenvinger, haja vista a publicação, em 1949, do estudo entabulado como “*Jurimetrics, The Next Step Forward*”. De acordo com a teoria loenvingeriana, a jurimetria pretende a utilização de métodos quantitativos e matemáticos no bojo da teoria jurídica.

Assim, a jurimetria se vincula a questões referentes à análise quantitativa do comportamento judicial, com a aplicação de teorias da comunicação e da informação à expressão jurídica, bem como o uso da matemática e a recuperação de dados judiciais com o intuito de formular um cálculo de previsibilidade jurídica. (LOENVINGER, 1963)

Contudo, apesar de ser considerado o autor do neologismo jurimetria e ter fornecidos as primeiras bases para os estudos jurimetricos, “no momento de delimitar o que seria esse novo campo, Loevinger opta por deixar a definição em aberto, movido por uma radical rejeição ao conceitualismo e à teorização”, assim Loevinger não formulou uma definição conceitual dessa nova área de estudo. (NUNES, 2016, p.70)

Mas, em termos gerais contemporaneamente, a jurimetria é definida como um campo de análise que possui um objeto jurídico, utiliza um método estatístico – seja descritivo, regressivo de causalidade ou outra teoria, técnica ou modelo, com o objetivo de demonstrar uma relação de causalidade nos dados alcançados

De tal maneira, é possível aferir que a jurimetria tem como objeto de estudo a correlação da norma jurídica com os agentes reguladores e o comportamento dos destinatários e, para tanto, utiliza como metodologia um método estatístico. Nesse sentido:

De uma perspectiva objetiva, o objeto da jurimetria não é a norma jurídica isoladamente considerada, mas sim a norma jurídica, de um lado, como resultado (efeito) do comportamento dos reguladores e, de outro, como estímulo (causa) no comportamento de seus destinatários. De uma perspectiva metodológica, a Jurimetria usa a estatística para restabelecer um elemento de causalidade e investigar os múltiplos fatores (sociais, econômicos geográficos, éticos etc) que influenciam no comportamento dos agentes jurídicos (NUNES, 2016, p.115-116).

Ou, de forma simplificada, a jurimetria é a utilização de “análises indutivas qualitativas e quantitativas no contexto jurídico” com o propósito de “oferecer base para uma tomada de decisões estratégicas”. (RAVAGNANI, 2017, p.219)

Assim, os estudos jurimétricos são capazes de oferecer ferramentas de análises para uma variedade de áreas no campo jurídico, tais como o processo de elaboração legislativa e de gestão pública, no auxílio probatório processual ou na formação da decisão judicial. Contudo, para fins do presente estudo, interessa estudar uma utilização específica da jurimetria na relação endoprocessual, qual seja, o método de predição jurídica.

Dessa forma, se é possível conceituar jurimetria como um campo que utiliza um método estatístico a fim de estudar e avaliar a correlação da norma jurídica, os agentes reguladores e os comportamentos dos destinatários, a predição jurídica se apresenta como um método específico da jurimetria.

Isso porque, a predição jurídica pretende a utilização de um método estatístico específico – estatística inferencial, com o objetivo de fornecer projeções futuras, assim, importa a definição de estatística inferencial e suas distinções em relação à estatística descritiva:

[...] área que estuda como certas conclusões podem ser logicamente induzidas a partir da análise de um conjunto de dados sujeitos a uma variação aleatória. A estatística referencial complementa a descritiva. Enquanto esta resume, explora e descreve os dados, aquela faz afirmações que vão além da mera descrição dos dados, como, por exemplo, (i) inferências sobre uma população (caso os dados constituam uma amostra), (ii) previsões sobre o comportamento futuro das variáveis e (iii) reconhecimento de tendências, associações e correlações nas variáveis (NUNES, 2016, p. 62).

De tal modo, os métodos de predição jurídica utilizam uma determina base de documentos judiciais e, a partir da aplicação de estatística inferencial, fornecem projeções do que irá ocorrer. Dessa forma, é possível aferir variáveis processuais, tais como viabilidade de acordo e recurso, margem de valores da condenação, custos do acordo, viabilidade da tese defendida e qual será a conclusão jurídica, isto é, a decisão final do Poder Judiciário.

Importante ressaltar que a utilização de dados e conhecimentos pretéritos a fim de orientar a atuação processual é atividade inerente às partes enquanto sujeitos interessados no resultado da lide. Desse modo, utilizar métodos preditivos – de forma analógica ou por meio de inteligência artificial, a fim de auxiliar uma tomada de decisão estratégica, não representa, por si só, um ilícito material ou processual.

Contudo, o presente estudo pretende aprofundar a análise em uma estratégia processual específica, denominada por Adriana Orsini e Ana Carolina Paes Leme como litigância manipulativa. (ORSINI; LEME, 2021)

As referidas autoras, utilizando como objetivo de estudo a atuação processual das empresas de plataformas digitais de transporte, descrevem a litigância manipulativa como tática que faz uso de conciliações judiciais seletivas com o propósito de impedir a manifestação desfavorável aos interesses da parte nos Tribunais. De tal maneira:

A finalidade última não era a conciliação em si, como forma de solução consensual dos conflitos, mas sim impedir a existência, formação e até mesmo consolidação de jurisprudência reconhecadora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo, assim, a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria (ORSINI; LEME, 2021, p. 43).

De tal maneira, a atuação da parte não se volta à análise individual dos custos, dos riscos ou do bojo probatório do processo, de modo que o objeto de análise de risco não é o processo, mas o julgador.

Isso porque, a pretensão não é garantir o menor custo financeiro da demanda, mas impedir que o Judiciário se manifeste sobre a demanda, ou “uma jurisprudência uníssona, totalitária, em sentido único, que não corresponde à realidade do caso que comporta dissenso e impossibilita a divergência de opiniões e entendimentos acerca do tema sejam externados”. (LEME, 2018, p.153)

Ainda segundo as referidas autoras, a estratégia de litigância manipulativa se opera por meio de uma conciliação judicial seletiva, tal procedimento consiste em celebrar “acordos trabalhistas quando os processos, em grau recursal, serão julgados por Turmas e/ou desembargadores do Trabalho que, conforme predição de resultado podem vir a reconhecer o vínculo de emprego”. (ORSINI; LEME, 2021, p.43)

Em outras palavras, a parte utiliza métodos de predição jurídica para mapear o posicionamento dos integrantes dos Tribunais e, a partir dos dados do julgador, decide pela conciliação quando os processos, em grau recursal, serão julgados por Turmas que, conforme predição jurídica realizada, tendem a reconhecer os direitos pleiteados pela parte adversa.

Alguns atos processuais apontam indícios da utilização de métodos preditivos para fins de manipulação de jurisprudência, quais sejam, acordos majoritariamente em segunda instância de julgamento, proximidade da data da sessão de julgamento com o peticionamento do acordo para homologação – já que há a possibilidade de identificar os julgadores, grande vantagem financeira para a parte adversa – com valores extremamente próximos do valor requerido na petição inicial, cláusula de confidencialidade, propostas de acordo apenas em turmas julgadoras específicas, dentre outros. (ORSINI; LEME, 2021)<sup>143</sup>

A utilização de predição jurídica a fim de operacionalizar uma manipulação da jurisprudência nos moldes supramencionados, pode retirar a possibilidade de que os Tribunais debatam de modo plural o mérito dos feitos e, portanto, gerar a formação artificial da jurisprudência.

Por outro lado, os debates em relação ao uso de jurimetria e predição jurídica no bojo do processo judicial devem estar inseridos no contexto da Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0. Na definição de Klaus Schwab, a Quarta Revolução Industrial se iniciou na virada do século e é baseada em uma revolução digital:

Ciente das várias definições e argumentos acadêmicos utilizados para descrever as três primeiras revoluções industriais, acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina). As tecnologias digitais, fundamentadas no computador, software e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial; estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global. (Schwab, 2016, p. 18)

Nesse sentido, é possível afirmar que no decorrer da história, as sociedades passaram por três grandes revoluções industriais e, atualmente, estamos inseridos no bojo da chamada Quarta Revolução Industrial, que pode ser compreendida a partir da inserção paradigmática de tecnologias no modelo de produção, tais como nanotecnologias, biotecnologias, robóticas e inteligências artificiais.

---

<sup>143</sup> Em relação aos indícios de utilização de métodos preditivos para fins de manipulação de jurisprudência, ver: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, v. 9, n. 13, p. 238-264, maio. 2021; LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2018. 211 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. **Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/servicos/consultas/consulta-processual> Acesso em: 16 de agosto de 2022.



Por outro lado, Arun Sundararajan define esse novo sistema econômico como capitalismo de multidão (*crowd-based capitalism*), caracterizado como sistema amplamente voltado ao mercado, com capital de alto impacto e redes de multidão no lugar de instituições ou hierarquias centralizadas, de fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal, entre o emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência e entre trabalho e lazer. (Sundararajan, 2018)

Assim, as definições, conceitos e contornos da quarta revolução industrial são variáveis para cada estudioso sobre o tema, contudo, é possível perceber que há um ponto comum no sentido de compreender que o modelo de consumo deixou de ser baseado na acumulação de bens para a utilização de produtos e propriedades, bem como que há uma intensa inserção de meios digitais nas relações diretas entre as pessoas e empresas.

No que tange a jurimetria e a predição jurídica, todas as alterações explanadas no bojo na quarta revolução industrial apresentam consequências importantes, isso porque a jurimetria está intimamente conectada a utilização de softwares, big data e outros modelos de Inteligência Artificial (IA), pois

A análise de uma grande quantidade de dados por meio das tecnologias de big data é focada principalmente em encontrar correlações – reconhecer padrões, o que remete à lógica indutiva. O pensamento científico tradicional, cartesiano, trabalha principalmente com lógica dedutiva. As formas tradicionais de análise de dados também trabalham com uma espécie de lógica dedutiva de dados. É nesse ponto que o *big data* diverge tanto das formas tradicionais de análise de dados quanto do pensamento científico clássico, pois funciona a partir de uma lógica indutiva de dados (PUGLIESI; BRANDÃO, 2015, p. 461).

De tal maneira, a utilização de Inteligência Artificial (IA) fornecem dinamismo às práticas de jurimetria e predição jurídica, tendo em vista a capacidade da máquina de efetuar uma análise massiva de uma grande base de dados, apontando correlações e identificando padrões nos resultados obtidos.

A crescente popularização da jurimetria, através da Inteligência Artificial (AI) e *big data*, torna-se evidente quando constatado o uso recorrente de sistemas como *Semantix AIJUS*<sup>144</sup> e *Convex Legal Analytis*<sup>145</sup>, ambos serviços disponíveis ao público em geral por meio da *internet*, razão pela qual “ainda que o Poder Judiciário não tenha se dado conta do que tem sido realizado e oferecido no campo da jurimetria e da predição, o certo é que tais recursos já são uma realidade no Brasil” (ORSINI, 2020, p.40).

<sup>144</sup> Disponível em: <https://www.semantix.ai/>. Acesso em: 07 fev. 2023.

<sup>145</sup> Disponível em: <https://www.kuriertecnologia.com.br/>. Acesso em: 07 fev. 2023.

Diante do panorama exposto, é possível dizer que a predição jurídica é um campo de análise específica da jurimetria, bem como que há indícios de utilização de métodos preditivos para fins de manipulação de jurisprudência, utilizando para tanto conciliações judiciais estratégicas.

Assim, a partir de tais pressupostos, a questão posta diz respeito à licitude da utilização de métodos preditivos para atrasar, impedir ou postergar à formação da jurisprudência pelos tribunais, bem como, em se considerando ilícito, qual o enquadramento jurídico de tais estratégias e se há possibilidade e fundamento legal para eventual sanção.

## **2 CONTORNOS TEÓRICOS DA FIGURA DO ASSÉDIO PROCESSUAL A PARTIR DA ANÁLISE DO RECURSO ESPECIAL N. 1.817.845 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

O ordenamento jurídico brasileiro fornece uma sistemática legal que visa refrear o abuso do direito de ação, seja por meio da cláusula geral (artigo 143 do CPC/2015) ou por meio dos institutos da litigância de má-fé ou de condutas de atos atentatórios à justiça.

Embora existam distinções técnicas dos institutos, como a tipificação legal, o agente processual considerado prejudicado e o credor da multa sanção imposta, toda a sistemática legal decorre do princípio da boa-fé processual. Assim:

A boa-fé objetiva é uma norma de conduta: impõe e proíbe condutas, além de criar situações jurídicas ativas e passivas. Não existe princípio da boa-fé subjetiva. O art. 5º do CPC não está relacionado à boa-fé subjetiva, à intenção do sujeito processual: trata-se de norma que impõe condutas em conformidade com a boa-fé objetivamente considerada, independentemente da existência de boas ou más intenções (DIDIER JR., 2018, p.170).

Contudo, em que pese a sistemática de regras e princípios supracitada que visa coibir expedientes desleais no bojo do processo, o Recurso Especial n. 1.817.845 utilizou como fundamento figura não tipificada na norma processual, qual seja, assédio processual. Assim, a relevância prática e teórica do referido julgamento do se deu na medida em que:

especificou o conceito de “assédio processual”, de maneira a densificar o abuso de direito de ação em torno de uma figura jurídica capaz de sancionar estratégias voltadas a, independentemente de qualquer preocupação com o mérito, gerar prejuízos a determinado agente (CARVALHO, 2021, p. 339).

Nesse sentido, partir do voto vencedor da Ministra Nancy Andrighi, o Superior Tribunal de Justiça julgou o Recurso Especial n. 1.817.845 que, nos termos do acórdão,

possuía como propósito recursal definir se (i) o ajuizamento de sucessivas ações judiciais configura ato ilícito ou abuso do direito de ação ou defesa e (ii) se o abuso processual pode acarretar danos de natureza patrimonial ou moral.

Por maioria, o Tribunal entendeu por conhecer e dar provimento aos propósitos recursais, sob o seguinte fundamento:

Embora não seja da tradição do direito processual civil brasileiro, é admissível o reconhecimento da existência do ato ilícito de abuso processual, tais como o abuso do direito fundamental de ação ou de defesa, não apenas em hipóteses previamente tipificadas na legislação, mas também quando configurada a má utilização dos direitos fundamentais processuais.

5- O ardil, não raro, é camuflado e obscuro, de modo a embaralhar as vistas de quem precisa encontrá-lo. O chicaneiro nunca se apresenta como tal, mas, ao revés, age alegadamente sob o manto dos princípios mais caros, como o acesso à justiça, o devido processo legal e a ampla defesa, para cometer e ocultar as suas vilezas. O abuso se configura não pelo que se revela, mas pelo que se esconde.

Por esses motivos, é preciso repensar o processo à luz dos mais basilares cânones do próprio direito, não para frustrar o regular exercício dos direitos fundamentais pelo litigante sério e probo, mas para refrear aqueles que abusam dos direitos fundamentais por mero capricho, por espírito emulativo, por dolo ou que, em ações ou incidentes temerários, veiculem pretensões ou defesas frívolas, aptas a tornar o processo um simulacro de processo ao nobre albergue do direito fundamental de acesso à justiça. (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n.º 1.817.845. Relator: Ministro Paulo de Tarso Sanseverino, Terceira Turma, julgado em 10/10/2019, DJe de 17/10/2019. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp>. Acesso em: 08 de setembro de 2022.)

Assim, nos termos do voto da Ministra Redatora Nancy Andrichi, o Superior Tribunal de Justiça construiu uma fundamentação jurídica alicerçada na aplicação no campo do direito privado e no bojo do processo civil do instituto do assédio processual.

Preliminarmente, o Tribunal pondera que a figura do abuso de direito é comumente veiculada na perspectiva do direito material e do direito privado, bem como que, na perspectiva do direito processual, as tentativas de enquadramento de conduta abusiva remetem, sem escalas, aos artigos 77 a 81 do Código de Processo Civil (CPC).

Contudo, ainda segundo o voto condutor, necessário pensar o processo “não para frustrar o regular exercício dos direitos fundamentais pelo litigante sério e probo, mas para refrear aqueles que abusam dos direitos fundamentais”. (STJ, Recurso Especial n. 1.817.845, 2019)

Após, a Ministra argumenta que embora a doutrina do *sham litigation* desenvolvida no direito anglo saxão tenha se formado no âmbito do direito concorrencial, é perfeitamente

possível extrair dos precedentes formadores a *ratio decidendi* a fim de aplicar o mesmo padrão decisório na repressão de abusos de direito material e processual.

Ademais, há ainda importante apontamento no sentido de que a regra de que o dano processual se apura no próprio processo só é aplicável nos casos em que “o abuso de direito de que resulta dano for suscetível de caracterização, ou disser respeito, apenas aos atos endoprocessuais nele praticados” (STJ, Recurso Especial n.º 1.817.845, 2019).

Por fim, há a subsunção das premissas supracitadas para o caso concreto julgado e o arbitramento de danos morais no montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) para cada autor e danos materiais a serem liquidados por arbitramento.

Feitos tais apontamentos, necessário dar relevância a três pontos da fundamentação adotada pelo Tribunal.

Primeiro, diz respeito a não taxatividade das condutas processuais descritas e normatizadas pelas figuras da litigância de má-fé e ato atentatório à justiça, de tal maneira, o Tribunal reconhece a existência de abuso processual para além das hipóteses tipificadas na legislação, nos casos em que restar configurada a má utilização dos direitos processuais.

Segundo, o Tribunal entende que para se apurar a existência de assédio processual é preciso observar além da atuação processual individualmente considerada, desafiando um olhar macroscópico da situação e da atuação processual, uma vez que desnecessário que o dano se apure e puna na própria relação endoprocessual.

E, por derradeiro, a utilização dos fundamentos do instituto do direito anglo saxão denominado *sham litigation*, com o propósito de extrair dos precedentes formadores a *ratio decidendi* com o intuito de aplicar o mesmo padrão decisório para o processo civil e no direito privado brasileiro.

### **3 A DOCTRINA DO SHAM LITIGATION**

A doutrina do *sham litigation* foi desenvolvida pelo direito anglo-saxão no âmbito do direito concorrencial e representa uma exceção ao direito de petição, uma vez que “a conduta conhecida como *sham litigation*, é referente ao uso abusivo de procedimentos administrativos ou processos judiciais com a finalidade de afastar concorrentes do mercado” (PRATA DE CARVALHO, 2019, p.39).

Nesse sentido, a jurisprudência norte-americana estabeleceu uma série de requisitos para averiguação de *sham litigation*, sendo os mais reputados os testes denominados como teste PRE e teste POSCO.

Em relação ao teste PRE, sua origem se deu em 1993 no julgamento pela Suprema Corte dos Estados Unidos do caso *Professional Real Estate Investors (PRE) vs. Columbia Picture Industries*.

Em tal julgamento a Corte estabeleceu que para definir a existência de *sham litigation* seria necessário a subdivisão em duas etapas de averiguação, sendo que o segundo requisito só deveria ser analisado se houvesse o preenchimento da primeira etapa. Assim, preliminarmente deveria se observar de maneira objetiva, isto é, “exige que o processo seja infundado no sentido de que nenhum litigante razoável poderia realmente esperar ter sucesso no mérito”.(RECENA, 2018, 1533)

Já o segundo requisito é de cunho subjetivo e “exige que o processo infundado esconda uma tentativa de interferir diretamente nas relações negociais do competidor, através do uso do processo como arma anticoncorrencial”. (RECENA, 2018, 1534)

Contudo, posteriormente o teste intitulado como POSCO, originário do julgamento *USS-POSCO Indus. v. Contra Costa County Bldg. & Constr. Trades Council*, aprimorou a análise em relação ao primeiro requisito do teste PRE, uma vez que o teste PRE é focado em uma perspectiva individual. Já o teste POSCO pretende uma análise da multiplicidade das demandas, ou seja, “necessário verificar, em perspectiva macroscópica, a legitimidade do padrão de conduta verificado no âmbito das diversas ações judiciais apresentadas” (PRATA DE CARVALHO, 2019, p. 40)

Nesse sentido, ainda que determinadas ações administrativas ou judiciais possuam fundamento fático e jurídico e obtenham êxito, é possível que exista o reconhecimento do *sham litigation* se observada múltiplas demandas com objetivo anticoncorrencial. Assim:

Pelo critério POSCO, trata-se de caso de multiplicidade abusiva de ações judiciais, situação que não é bem tratada pelo critério PRE (que foca hipótese de uma única ação judicial). Por esse critério, considera-se ilícito concorrencial a propositura sistemática e reiterada de uma série de ações judiciais ou de processos administrativos com o objetivo de dificultar o funcionamento do concorrente. Ainda que alguns processos sejam julgados procedentes, haverá *sham litigation* se for constatado que a avalanche de ações decorre de uma estratégia calculadamente destinada a elevar abusivamente os custos dos rivais para lhe dificultar a sobrevivência no mercado (OLIVEIRA, 2019, p. 282).

De modo geral, os critérios dos testes PRE e POSCO são utilizados pela doutrina e jurisprudência para averiguar o preenchimento dos requisitos legais e determinar a existência de *sham litigation* e, conseqüentemente, o afastamento do direito de petição e a penalização do agente.

No contexto jurídico brasileiro, o CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica tende a observar os requisitos jurisprudenciais americanos, mas não o aplicar nos exatos termos (RECENA, 2018), isso porque “adota como elementos de análise os princípios da livre concorrência e livre iniciativa constantes da Constituição em lugar de pura e simplesmente aplicar testes importados da jurisprudência norte-americana”. (PRATA DE CARVALHO, 2017, p.45). Nesse sentido, o Conselheiro Olavo Zago Chinaglia no caso Siemens VDO:

O que é juridicamente inaceitável, e aqui reside o sinal distintivo da predação judicial, é que os esforços do autor da ação estejam voltados não para vencer o concorrente no mérito do feito, mas para derrota-lo ou prejudica-lo na arena dos negócios por meio dos danos colaterais advindos da própria existência do processo. (BRASIL, Conselho Administrativo de Defesa Econômica, Processo Administrativo nº 08012.004484/2005-51, Relator: Cons. Fernando de Magalhães Furlan, Data de julgamento: 18.08.2010).

Assim, é possível dizer que o *sham litigation* não pode ser compreendido apenas como mera conduta desleal ou ato isolado de má-fé, mas é necessário observar além, isto é, que exista um padrão antijurídico e atentatório da boa-fé objetiva.

Por isso, relevante a fundamentação da doutrina do *sham litigation* no voto condutor da Ministra Nancy Andrighi, uma vez que as figuras do assédio processual e do *sham litigation* se aproximam enquanto ferramentas jurídicas que visam coibir estratégias processuais que pretendem fins contrários aos deveres da boa-fé objetiva.

#### **4 A POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE ASSÉDIO PROCESSUAL NA ESTRATÉGIA DE USAR PREDIÇÃO JURÍDICA PARA CONCILIAÇÃO SELETIVA**

Por toda a fundamentação teórica e jurisprudencial exposta, é perceptível o intuito de coibir estratégias processuais contrárias à boa-fé e à probidade. Nesse sentido, há esforços para a construção de teorias capazes de identificar e punir o litigante que se utilize de um padrão de atuação processual antijurídico.

Contudo, é necessário dizer que há nos estudos e decisões uma tendência de reconhecimento de ilícitos na análise de atitudes que usam de maneira abusiva do direito de ação e acesso à justiça, como na multiplicidade de atos processuais, recursos ou ações com argumentos e defesas frívolas.

Por esse viés, utilizar de conciliação seletiva e predição jurídica a fim de impedir o julgamento por um órgão superior não poderia ser enquadrado em ato ilícito. Afinal, o efeito

prático em relação ao tempo do processo é exatamente o oposto, uma vez que a sentença de homologação de acordo põe fim ao processo de conhecimento.

Entretanto, necessário diferenciar atos que podem ser enquadrados como ilícito processual e o fundamento jurídico que sustenta uma teoria de assédio processual, sob pena de esvaziamento do conceito e mera referência às figuras típicas como litigância de má-fé e ato atentatório à justiça.

Nesse sentido, utilizar de expedientes e atos processuais para alongar em demasia o feito e causar prejuízo à parte contrária são exemplos de atos que, a depender do contexto, podem ser enquadrados e penalizados enquanto ilícito processual.

Contudo, a figura do assédio processual vai além e procura oferecer critérios teóricos a fim de impedir atitudes “aptas a tornar o processo um simulacro de processo ao nobre albergue do direito fundamental de acesso à justiça” (STJ, Recurso Especial n.º 1.817.845, 2019).

Nesse viés, conforme já explicitado, a estratégia de litigância manipulativa não pretende alongar um processo individual ou utilizar diversos expedientes processuais a fim de causar prejuízo à parte contrária, mas de, em última instância, impedir a formação de jurisprudência contrária aos interesses do litigante no reconhecimento de direito trabalhistas.

Sendo assim, não é possível uma análise do ponto de vista individual, devendo ser observado uma perspectiva macroscópica da estratégia da parte em casos similares no Judiciário. Isso porque, o que se questiona é a licitude da utilização de métodos preditivos para atrasar, impedir ou postergar a formação da jurisprudência pelos tribunais.

Dessa forma, o que se pretende esclarecer é que, ao adotar uma estratégia macro de conciliar, observando o risco da unidade jurisdicional ou os magistrados de segunda instância, o principal prejudicado não é a parte adversa, mas o próprio Poder Judiciário e o sistema de formação de jurisprudência, uma vez que “a empresa dirige a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema central”. (ORSINI, LEME, 2021, p. 43)

Ademais, além de “um problema na própria estrutura da formação da jurisprudência como arena democrática de formação dos direitos” ao impedir artificialmente e de forma estratégica a manifestação dos Tribunais e a formação de precedentes contrários, a utilização de predição jurídica com fins de conciliação seletiva afeta a própria ideia de acesso à justiça. (ORSINI, LEME, 2021, p.43)



Isso porque, ao impedir a formação e a consolidação da jurisprudência com o uso de predição jurídica, a pretensão é utilização de forma predatória do Poder Judiciário visando desestimular novas demandas a longo prazo.

Nesse sentido, ponderou o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região Antonio Gomes de Vasconcelos, Relator do processo n. 0010258-59.2020.5.03.0002, ao entender por negar homologação de acordo justamente sob o fundamento de uso predatório da conciliação:

Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o que aqui se discute situam-se no campo dos fatos. Generalização desta apenas aparente concepção unitária da jurisprudência acaba por desestimular trabalhadores que tenham fortes razões para levar seu caso à apreciação do Poder Judiciário, deixando de fazê-lo por absorver a existência de higidez da jurisprudência – dissimulada pela estratégia adotada pela reclamada – no sentido de inexistência de vínculo empregatício nesse tipo de relação de trabalho medida por algoritmos. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região. Processo n. 0010258-59.2020.5.03.0002 (ROPS); Disponibilização: 15/12/2020; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos.)

Assim, ao construir de forma estratégica uma concepção artificial da jurisprudência, há a transformação do processo em simulacro de processo, uma vez que a pretensão não é obter vantagem no processo individualmente considerado, mas se aproveitar dos danos colaterais da própria existência do processo a fim de obter vantagens na arena dos negócios.

Nesse sentido, convém ressaltar que, além de impedir que o Judiciário exerça o seu papel constitucional de pacificação social, a estratégia de conciliação seletiva também utiliza de forma predatória os recursos públicos.

Isso porque, ao conciliar apenas em segundo grau de jurisdição, por vezes às vésperas do julgamento pelas Turmas dos Tribunais, há o consumo ineficiente de toda a estrutura e força de trabalho necessários para o andamento processual e inclusão em pauta de julgamento nos Tribunais.

Por fim, necessário frisar dois pontos presentes no julgamento do Superior Tribunal de Justiça. Primeiro, diz respeito a desnecessidade de que o dano processual seja apurado e punido em uma relação endoprocessual, isso porque, a figura do abuso do direito desafia um olhar macroscópico da conduta do agente.

Sendo assim, importa analisar qual o padrão de conduta em face do Judiciário e da parte adversa e não isoladamente condutas individuais, ou seja, no presente caso importa

analisar se há um padrão de conduta em reclamações trabalhistas semelhantes e não apenas os requisitos de legalidade do acordo individual proposto pela empresa.

Segundo, também necessário lembrar que as condutas descritas na lei processual não são taxativas e o arcabouço legal da lei processual não pode se limitar apenas as condutas descritas como litigância de má-fé ou ato atentatório a justiça.

Por tais questões, parece existir na conduta de utilização de predição jurídica e conciliação seletiva um padrão de atuação processual antijurídico, em conformidade com os fundamentos de abuso de direito descritos no julgamento do Resp n. 1.817.845 e analisados no presente estudo.

## CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi narrado, há um inegável e inevitável impacto do uso da jurimetria e da predição jurídica nas estratégias processuais utilizadas pelos litigantes, contudo não é possível afirmar que tais estratégias, por si só, devem ser enquadradas como ilícitos processuais.

Por outro lado, necessário reconhecer os esforços doutrinários e jurisprudenciais para a construção de um arcabouço teórico capaz de combater estratégias processuais contrárias a boa-fé, sendo o julgamento do Recurso Especial n. 1.817.845 um importante marco da jurisprudência nesse sentido.

Haja vista a densificação da figura do assédio processual e exploração da figura do direito anglo-saxão denominada *sham litigation*, zelando para uma adequação proporcional ao direito privado e aos princípios constitucionais brasileiros.

Nesse sentido, necessário analisar a utilização da predição jurídica a fim de orientar estratégia de conciliação seletiva a partir de uma visão macroscopia da atuação do agente processual, considerando os impactos na formação da jurisprudência dos Tribunais, a estrutura do Poder Judiciário e o princípio do acesso à justiça.

Por fim, diante de tudo o que foi exposto, considera-se que, adotar a conciliação seletiva para atrasar, impedir ou postergar a formação da jurisprudência pelos Tribunais pode ser enquadrado de forma ilícita, especificadamente como assedio processual e, portanto, objeto de ação própria com eventuais condenações em responsabilidade civil, sob os fundamentos do voto condutor da Ministra Nancy Andrighi no Recurso Especial n. 1.817.845.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n. 1.817.845**. Relator: Ministro Paulo de Tarso Sanseverino, Terceira Turma, julgado em 10/10/2019, DJe de 17/10/2019. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp>. Acesso em: 08 set. 2022.

\_\_\_\_\_. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. **Processo Administrativo n. 08012.004484/2005-51**, Relator: Cons. Fernando de Magalhães Furlan, Data de julgamento: 18.08.2010. Disponível em: [encurtador.com.br/xHT24](http://encurtador.com.br/xHT24). Acesso em: 08 set. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>o</sup> Região. **Processo n<sup>o</sup> 0010258-59.2020.5.03.0002** (ROPS); Disponibilização: 15/12/2020; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaAcordaoPeloNumero.htm>. Acesso em: 02 set. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> região. **Ação Civil Pública n<sup>o</sup> 1001379-33.2021.5.02.0004**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/servicos/consultas/consulta-processual>. Acesso em: 16 ago. 2022.

CARVALHO, Angelo Prata de. O abuso de direito de ação no processo civil brasileiro – contornos teóricos e práticos do assédio processual a partir da análise do Recurso Especial 1.817.845. **Revista de Processo**, São Paulo, n. 319, vol. 46, p. 339-357, set/2021.

DIDIER JR., Fredie. Princípio da boa-fé processual no direito processual civil brasileiro e seu fundamento constitucional. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 70, p. 179. out./dez. 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2018. 211 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

LOEVINGER, L. Jurimetrics: the next step forward. **Jurimetric journal**, v.12, n.1, p. 2-41 set. 1971.

\_\_\_\_\_. Jurimetrics: The methodology of legal inquiry. **Law & Contemp. Probs.**, v. 28, 1963.

NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria**: como a estatística pode reinventar o direito. 1.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Salvador, v. 9, n. 13, p. 238-264, maio. 2021.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo de. Sham litigation e misrepresentation: reflexões sobre sua admissibilidade no direito concorrencial brasileiro. In: ATHAYDE, Amanda; MAIOLINO, Isabela e SILVEIRA, Paulo Burnier (Coord). **Comércio Internacional e concorrencial: desafios e perspectiva atuais** – Volume II. Brasília: Faculdade de Direito - UNB, 2019.

PRATA DE CARVALHO, Angelo. Do sham litigation ao abuso de direito de petição: desafios e parâmetros de análise para o abuso do direito de petição no direito brasileiro. **Revista de Defesa da Concorrência**, Brasília, v. 7, n. 2, p. 39, nov. 2019.

RAVAGNANI, Giovani dos Santos. Automação da advocacia, gestão de contencioso de massa e a atuação estratégica do grande litigante. **Revista de Processo**. São Paulo, v. 265, p. 219-256, 2017.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Genebra: Edipro; World Economic Forum, 2016a.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

RECENA, Martina Gaudie Ley; LUPION, Ricardo. Breves reflexões sobre a aplicação da sham litigation. **Revista jurídica luso-brasileira**. v. 4, n. 4, p. 1534, 2018

ZABALA, Filipe Jaeger; SILVEIRA, Fabiano Feijó. Jurimetria: estatística aplicada ao direito. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 16, n. 1, p. 87-103, 2014.

# O AUXÍLIO DE REDES SOCIAIS E APLICATIVOS NA EFETIVAÇÃO DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS

*THE ASSISTANCE OF SOCIAL MEDIA AND APPS IN THE ENFORCEMENT OF LABOR EXECUTIONS*

Camilla Beatriz Calai <sup>146</sup>

Julia Camila Alves Silva <sup>147</sup>

Raíssa Stegemann Rocha Creado <sup>148</sup>

## RESUMO

O objeto de pesquisa deste artigo é a execução trabalhista, problematizada quanto ao uso de redes sociais e aplicativos como ferramentas atípicas auxiliares da concretização da demanda. Além da contextualização teórica, a pesquisa analisa processos recentes de jurisdições distintas, que demonstram a integração destes recursos pelo Judiciário para localizar bens ou os próprios credores. É tema relevante e atual, visto que a satisfação do débito trabalhista tem importância jurídica e social, tangendo a intersecção entre direito e tecnologia e a efetividade da execução trabalhista. Metodologicamente, a pesquisa é qualitativa, analítico-descritiva, de fontes bibliográficas, jurisprudenciais e documentais.

**Palavras-chave:** Execução trabalhista. Redes sociais. Aplicativos. Efetividade.

## ABSTRACT

The research object of this article is labor execution, problematized regarding the use of social networks and applications by judges as atypical auxiliary tools for fulfilling the demand. In addition to theoretical contextualization, the research analyzes recent cases from different jurisdictions that depict the integration of these resources by the Judiciary to locate attachable assets or the creditors themselves. It is a relevant topic, consider that the satisfaction of labor debts holds legal and social importance, the intersection between law and technology and effectiveness of labor execution. Methodologically, it is qualitative, analytical-descriptive, based on bibliographic, jurisprudential and documentary sources.

**Keywords:** Labor execution. Social networks. Applications. Effectiveness.

---

<sup>146</sup> Bacharelanda em Direito pela Fundação de Ensino e Pesquisa de Itajubá/MG (FEPI). Estagiária da 1ª Defensoria Criminal de Itajubá/MG. E-mail:callaicamillabeatriz@gmail.com. ORCID: 0009-0005-5904-4061.

<sup>147</sup> Bacharelanda em Direito pela Fundação de Ensino e Pesquisa de Itajubá/MG (FEPI). Estagiária da 1ª Defensoria de Família de Itajubá/MG. E-mail:direito.juliacamila@gmail.com. ORCID: 0009-0002-0712-7023.

<sup>148</sup> Docente em Direito e orientadora de prática jurídica na Fundação de Ensino e Pesquisa de Itajubá/MG (FEPI). Mestre em Direito (UNISAL/Lorena). E-mail: raissa.creado@gmail.com. Lattes:cnpq.br/6560574760736923.

## 1. INTRODUÇÃO

É cediço que o Direito deve acompanhar a evolução humana e do corpo social, bem como a modernização advinda das tecnologias que, atualmente, avançam de maneira exponencial, instando ao Direito a necessidade de se adaptar para evitar a formação de lacunas entre sua pretensão teórica, a aplicação efetivamente operada e os fatos sociais.

Não obstante, a prestação jurisdicional deve prezar pela celeridade e efetividade, vez que é constitucionalmente consagrada a razoável duração do processo como meio de garantir a tutela efetiva dos direitos cidadãos – objetivo perseguido pela Justiça do Trabalho, à exemplo das audiências unas, do incentivo da conciliação e da mediação, prazos recursais sucintos, irrecorribilidade imediata de decisões interlocutórias e outras peculiaridades da Justiça laboral que explicitam seu esforço em atender célere e eficazmente o jurisdicionado (BRASIL, 1943).

Ocorre que, apesar da Justiça do Trabalho ser reconhecida por sua celeridade e modernidade, no que tange à fase de execução processual há um prolongamento para além do naturalmente intrínseco ao procedimento, tornando-o muitas vezes moroso e de efetividade mitigada.

Principalmente pelo uso de artifícios fraudulentos e de ocultação patrimonial pelo demandado, é frequente que o credor trabalhista tente incansavelmente receber o que lhe é de direito, enfrentando verdadeiro calvário que atinge, sobretudo, a credibilidade da Justiça do Trabalho: a inteligência legal da CLT em simplificar o procedimento de execução acaba mitigada inadimplência (SCHIAVI, 2016, p. 164).

Esta é uma condição especialmente problemática, visto que a execução trabalhista reflete diversos aspectos: socialmente, efetivá-la é assegurar para a sociedade que todo labor será justamente remunerado, ainda que forçosamente; pessoalmente, garante ao indivíduo exequente a satisfação de um crédito de natureza alimentar, para provimento próprio e de sua família; juridicamente, implica impor a boa-fé objetiva, a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho como valores inegociáveis.

Assim, a proposta desse artigo, além de explicar sobre a execução trabalhista e as ferramentas disponíveis ao juízo para alcançar a real efetividade desta, é analisar a utilização das redes sociais pelos magistrados trabalhistas como meio de imprimir maior eficácia e assertividade ao processo, permitindo ao exequente alcançar celeremente o seu direito ao crédito constituído.

## 2. EXECUÇÃO TRABALHISTA: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E INTERFACES CONSTITUCIONAIS E PROCESSUAIS CIVIS

Execução é uma função jurisdicional, pela qual o órgão judiciário obriga o credor a cumprir uma prestação reconhecida na fase cognitiva do processo, após discussões sobre os direitos envolvidos no feito.

Constitui um meio de cobrança forçada para garantir o pagamento dos direitos quando não há o cumprimento espontâneo da sentença condenatória ou quando um acordo é descumprido, por isso, não há execução senão após a verificação legal de fatos que a justifiquem (LIEBMAN, 2001).

Desta forma, a fase de execução representa a materialidade do direito previamente reconhecido, já que o exequente se apropria de um direito que lhe é devido e tem esse emolumento garantido pela coação exercida pelo próprio juízo para a satisfação da dívida.

Mais do que isso: vez que a execução trabalhista se origina no desrespeito à um acordo ou uma sentença, é inerente ao órgão jurisdicional que faça cumprir seu comando condenatório a fim de efetivar o que está material e processualmente sendo tutelado (SCHIAVI, 2016. p. 1076).

Resumidamente, a primeira etapa executória é a liquidação, momento em que será apurado via cálculo, arbitramento ou por artigos o valor a ser pago pelo executado, sendo facultado ao juízo abrir vistas às partes para manifestação sobre o cálculo ou homologá-lo diretamente, resguardado o direito de a parte impugnar posteriormente nesta última hipótese (BRASIL, 1943).

Da sentença de liquidação, o juízo expede intimação do executado para pagamento da dívida, via depósito ou oferecimento de bens para penhora, os quais ficam à disposição da Justiça para alienação por transferência ou venda e sob responsabilidade de um depositário ou administrador designado pelo juízo. Se infiel, por ocultar ou danificar os bens da penhora, o depositário/administrador responde civil e penalmente (DELGADO, 2019, p. 325).

No transcorrer da execução são possíveis, respeitados os devidos cabimentos e quesitos, recursos, como a própria impugnação à sentença de liquidação acima mencionada, embargos à execução e agravo de petição; também há previsão de recursos aos Tribunais Superiores, mas estes somente se houver transgressão à dispositivo constitucional (BRASIL, 1943).

Não havendo mais recursos pendentes de análise ou tendo o prazo recursal findado sem manifestação de qualquer das partes após a decisão final do juízo sobre o valor da dívida, se opera o trânsito em julgado da execução trabalhista - é deste momento que ocorre



de fato a satisfação do crédito, visto que há a liberação do depósito judicial ou a autorização para penhorar os bens em leilão.

A natureza jurídica da execução, a despeito do entendimento de que é um processo autônomo porque há citação do executado, atualmente é tida como um desdobramento ou nova fase do processo de conhecimento, porque pode ser iniciada de ofício pelo juiz ou Ministério Público, se o exequente não tiver representação nos autos (MANUS, 2005, p. 16).

O entendimento foi reforçado pela promulgação do Código de Processo Civil (CPC) de 2015, que balizou preceitos modernos como a continuidade e o sincretismo processual, simplificando a tramitação através da combinação de procedimentos em um mesmo bojo processual para torná-lo mais coeso e evitar a proliferação de ações por mera burocracia.

No mais, assim como todo o ordenamento jurídico, o processo de execução trabalhista também deve se pautar nos preceitos constitucionais, que condicionam todos os atos processuais e são tanto a base quanto o fundamento para a sua realização. Na mesma linha, é sabido que o processualismo civil muito se aproxima do processo trabalhista, inclusive, havendo a aplicação subsidiária do CPC (ALVIM, 2019, p. 52).

A principiologia jurídica, não só constitucional como no todo, é fundamental: trata-se de "mandamento nuclear do sistema", que define a racionalidade do sistema normativo e irradia os valores que permeiam todo sistema judicial, hermenêutico e legal (BANDEIRA DE MELLO, 1997, p. 573).

Na execução, o cuidado na condução do processo se evidencia ainda porque se sopesa, em última instância, a necessidade de reparação dos direitos do exequente frente à capacidade do executado em repará-las: não negligenciar os direitos e garantias do autor e tampouco sobrecarregar o demandado com execuções abusivas, acima do que seria de fato devido.

Os princípios da celeridade e da duração razoável do processo esculpidos no artigo 5º da Constituição pátria buscam garantir, além de um lapso temporal plausível, a possibilidade de utilização de ferramentas que assegurem o tramitar da ação (BRASIL, 1988).

Na condição de condutor do processo, o juiz deve prezar pela tramitação do feito em um período coerente com a efetivação do direito postulado, evitando que se perca ou sofra danos, já que nestas hipóteses a prestação jurisdicional seria deficitária, verdadeiramente incompleta - o processo desvinculado de sua finalidade institucional está divorciado dos valores que a ordem jurídica o incumbiu de realizar (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 23).

Estes são princípios diretamente ligados ao dever de cooperação de todos os envolvidos na relação jurídica disposto no CPC, que impõe o empenho de todos no bom

andamento do feito, assim como a boa-fé objetiva que exige postura transparente e sem dolo prejudicial ao objeto ou uma das partes do processo - uma postura que, mesmo indesejável, é recorrente nas execuções.

Maior polêmica se refere à mitigação do princípio do contraditório na execução, porém, em regra, o contraditório inexistente nessa fase porque cabe ao devedor cumprir com a obrigação de ressarcir os danos reconhecidos na fase de conhecimento.

Neste diapasão, não há que se falar em contraditório na fase de execução porque ali não mais se discute a pertinência de direitos e deveres no caso concreto, em verdade isto já resta definido e o patrimônio do devedor se sujeita à coatividade do juízo para reparar a lesão causada, motivo da condenação (NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 899).

Respeitadas as posições divergentes, trata-se de causa e afirmação vazia a afirmação de que não há contraditório quando se compreende a antiga lição de que a execução em si apenas busca concretizar o que já foi amplamente deliberado sob a égide do contraditório e da ampla defesa na fase processual cognitiva, cujo desígnio é a satisfação do crédito constituído (PINTO, 2003, p. 276).

No mais, na execução vigora o princípio da natureza real, significando que a responsabilidade é de cunho patrimonial e responde o devedor com bens futuros e presentes, como dispõe o artigo 789 do Código de Processo Civil, assim como uma expropriação recairá sobre o valor da obrigação e nada mais, conforme artigos 831 e 899 do mesmo código (BRASIL, 2015).

Em sua totalidade, todos esses princípios oportunizam o acesso à justiça de forma mais rápida e menos custosa, para que a parte lesada se veja garantida juridicamente; em relação ao processo, asseguram uma prestação jurisdicional mais assertiva, eficiente e capaz de responder adequadamente à pretensão judicial formulada.

Contudo, não basta que a legislação preveja e o Poder Judiciário se utilize de diversos meios e ferramentas para facilitar o acesso à justiça, é fundamental que seja alcançado aquilo que motiva um processo de execução, garantindo ao exequente ver satisfeita a sua pretensão, como medida de concretização da justiça.

### **3. ENTRAVES À EXECUÇÃO TRABALHISTA E INSTRUMENTOS AUXILIARES PARA A BUSCA DE SUA EFETIVAÇÃO**

Os desafios na busca da efetivação da execução trabalhista perpassam a quantidade reduzida de servidores dedicados exclusivamente à execução e, principalmente, a recorrente prática de fraudes e ocultação de patrimônio, das táticas mais simples e conhecidas como

transferir e adquirir bens em nome de terceiro (popularmente chamados "laranjas") a sofisticadas táticas de blindagem de bens, todas no escopo de evadir o requerido da execução.

Em contrapartida, há de se resgatar o princípio da efetividade como importante norte da fase de execução, uma vez que a postulação de uma ação trabalhista visa, logicamente, a quitação de um débito devido pela transgressão de direitos – débito este de caráter alimentar, urgindo a necessidade de se adotar meios de aprimorar a efetividade da execução (MARTINS, 2021, p. 89).

Dados recentes de levantamento feitos pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST (2022) revelam que, em média, leva-se mais tempo para executar o devedor do que para que se conheça da dívida: na fase de conhecimento, da propositura da ação até a sentença, transcorre-se o tempo médio de 9 meses e 7 dias; a fase de execução, entretanto, compreende em média 5 anos, 5 meses e 5 dias.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho – TST (2021), em reportagem intitulada “saiba quais são as fraudes mais comuns praticadas por devedores em processo trabalhista”, reconhece que tais fraudes como grande empecilho à execução trabalhista e pondera que 70% dos processos em fase de execução na Justiça do Trabalho estão paralisados, em sua maioria, devido à dificuldade de localização de bens passíveis de penhora.

Considerando tamanha disparidade, faz-se necessário discutir meios de contornar os problemas que afligem e maculam a fase de execução, em especial porque o débito ali buscado reflete direitos que transcendem a mera valoração econômica, tangenciando a própria dignidade humana e os valores sociais (ALMEIDA, 2016, p. 46-47).

Visando garantir a execução de forma ampla e lidando diariamente com várias artimanhas que ocultam bens e valores dos executados, a Justiça criou e aperfeiçoa constantemente uma série de ferramentas de pesquisa com o fim de localizar patrimônios dos executados, algumas de acesso público e outras de uso restrito ao juízo.

Importantes ferramentas de busca de amplo acesso são a Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (REDESIM), a Certidão Negativa de Propriedade de Aeronaves/CNPAer da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) e o Serviço Nacional de Cadastro Rural do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA).

Criada em 2007, a REDESIM (2023) é um conjunto de sistemas informatizados e interoperáveis que abrevia e simplifica os procedimentos no processo de registro e legalização de pessoas jurídicas, fazendo a integração de todos os processos dos órgãos e

entidades responsáveis por registro, inscrição, alteração, baixas e licenciamentos no âmbito da União, Estados e Municípios.

Por este banco de dados integrado é possível a consulta de dados importantes como a composição do quadro societário e a situação cadastral do estabelecimento, que auxiliam a encontrar os seus responsáveis legais ou mesmo saber se determinada pessoa que está sendo executada judicialmente possui cotas ou é proprietária de alguma empresa.

Já o sistema da ANAC (2023) permite consultar a base de dados do registro aeronáutico brasileiro. É verificado se determinada pessoa física ou jurídica é proprietária de alguma aeronave e, em caso negativo, o sistema emite a Certidão Negativa CNPAer para atestar que não há propriedade de aeronaves registrada para aquela pessoa – assim como a pesquisa que dê retornos de registro serve para sinalizar e provar ao juízo o bem em questão.

Na consulta pública ao Serviço Nacional de Cadastro Rural (INCRA, 2023) o usuário tem acesso a informações sobre a imóveis rurais, que podem ter sua situação consultada pelo código do imóvel ou pelo **CPF/CNPJ de proprietário/posseiro de imóvel rural. Desta forma, é possível constatar se este tipo específico de bem (imóvel rural) integra o patrimônio do devedor, novamente levando aos autos a prova da propriedade.**

De maneira restrita e mais especializada, o juízo no qual tramita a execução dispõe de sistemas próprios para buscar e localizar bens ocultados, sendo os mais notáveis o Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (SISBAJUD), o sistema de restrições judiciais sobre veículos automotores (RENAJUD), Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos (SNIPER).

O sistema SISBAJUD (CNJ, 2023) conecta a Justiça às instituições financeiras e ao Banco Central. Por ele, a Justiça requisita dados do sistema Financeiro Nacional (como saldo bancário, cópias de contratos, fatura de cartão de crédito, entre outros), podendo também fazer o envio eletrônico de ordens de bloqueio.

Em linha semelhante, o RENAJUD (CNJ, 2023) se destina a integrar a base de dados do Registro Nacional de Veículos Automotores, permitindo o acesso às informações sobre restrições judiciais e registro de automóveis.

A facilitação do processo de busca por patrimônios ocultados ou desconhecidos também se dá com o uso do sistema SNIPER (CNJ, 2023), que cruza as informações de diferentes bases de dados: Receita Federal, ANAC, CNJ, Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Controladoria-Geral da União (CGU) e Tribunal Marítimo, uma vasta gama de possibilidade de consulta.

O sistema fornece ao juiz ou ao servidor que o está consultando não só informações diversas dada a ampla base de dados (candidaturas e bens declarados pelo TSE, registros aeronáuticos e marítimos, empresas suspensas ou punidas vide CGU, dentre outros), como também é capaz de destacar os vínculos entre as pessoas físicas e as pessoas jurídicas pesquisadas, identificando relações de interesse para os processos.

Não obstante, o CPC prevê em seu artigo 854 e seguintes a ordem de busca, que começa com a tentativa de localizar bens, dinheiro ou ativos financeiros pelas ferramentas mais básicas. Uma vez que tais pesquisas sejam infrutíferas, o juízo passa buscar a patrimônios mais complexos e específicos como animais, embarcações, aeronaves, entre outros (BRASIL, 2015).

Se mesmo assim não houver retorno de bens, há ainda a possibilidade de ser operada a quebra do sigilo fiscal e bancário do executado, para que sejam verificadas as movimentações bancárias e informações constantes das declarações de Imposto de Renda, nos termos da Lei Complementar 105/01 (BRASIL, 2001).

Não obstante, como dito, a execução trabalhista é dividida em três fases: na liquidação, discutem-se os valores da dívida; na constrição é emitida a ordem de pagamento, que deve ser cumprida em 48 horas; por fim, na expropriação, não havendo embargos ou outras demandas que possam a postergar, o depósito judicial é liberado ou os bens do devedor são levados a leilão, a fim de que a obrigação seja cumprida.

A vista disso, o próprio processo fornece meios para forçar a satisfação do débito.

Na fase de constrição, após a intimação, o devedor deve cumprir a sua obrigação de fazer no prazo de 48h e, se este período for ultrapassado, a legislação se vale da aplicação de multa no importe de 10% como sanção coercitiva, nos termos do artigo 523 do CPC (BRASIL, 2015).

Não somente a referida multa como também o não pagamento da dívida implicam na avaliação de tantos bens quanto bastem para que ocorra a plena satisfação da dívida e, por conseguinte, da penhora que está presente na próxima fase (a expropriação).

Isso significa que a penhora é um dos instrumentos passíveis de garantir a satisfação da pretensão executória, sendo que os requisitos, bem como as regras no que tangem a sua aplicação, estão previstas no CPC - a avaliação do bem é realizada por meio de oficiais de justiça, uma vez que estes também são avaliadores, com fulcro na CLT e na Lei n. 5.442 (BRASIL, 1943; BRASIL, 1968).

Já na fase de expropriação, o instrumento adequado é a arrematação, que compreende em alienar o bem em hasta pública. A finalidade é a plena satisfação da

execução, nos termos do artigo 888 da CLT e inciso II do artigo 825 do CPC (BRASIL, 1943; BRASIL, 2015).

Ainda neste sentido, a adjudicação é o ato pelo qual se transfere e se põe fim à entrega do valor referente a penhora dos bens ao exequente, para que se concretize a execução, como o artigo 904 do Código de Processo Civil dispõe.

Neste instrumento o exequente pode se tornar também o comprador, mas é importante salientar as regras próprias estabelecidas para tal, as quais estão compreendidas a partir do artigo 888 do mesmo diploma legal (BRASIL, 2015).

Por fim, há também o instituto da remição, que é o resgate dos bens penhorados previsto no artigo 13 da Lei 5.584/1970 e no artigo 826 do Código de Processo Civil, que ainda prevê que antes da adjudicação pode o credor remir a execução (BRASIL, 1970; BRASIL, 2015).

Nota-se, portanto, que o juízo, e até mesmo a parte exequente ou seu advogado nas opções publicamente acessíveis, dispõe de uma ampla gama de ferramentas capazes de auxiliar a localização de bens e patrimônios que sejam de propriedade do devedor, assim como dados bancários e fiscais de interesse, no intento de satisfazer a dívida trabalhista que está sendo judicialmente requerida.

A problemática, porém, são as já mencionadas barreiras impostas ardilosamente pelos executados, que buscam blindar seu patrimônio via fraudes ou ocultações quando se encontram na iminência de um processo ou, se já presentes em um processo, utilizam de diversos subterfúgios na tentativa de protelar o máximo possível a resolução do feito e sua consequente efetivação.

#### **4. BUSCA DE INFORMAÇÕES EM REDES SOCIAIS E APLICATIVOS: A UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS ATÍPICAS PELO JUÍZO NO PROCESSO DE EXECUÇÃO**

Diante das inúmeras dificuldades e imensas falhas que os processos de execução sofrem, bem como o advento e popularização de novas tecnologias, começou-se a buscar novas ferramentas para que, enfim, pudessem alcançar a efetividade da justiça e atingir de fato o direito adquirido.

O CPC, pelo artigo 139, inciso IV, incumbe ao juízo a direção do processo assegurando todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para garantir o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto

prestação pecuniária – a grosso modo, significa dizer que o CPC autoriza a adoção das chamadas medidas coercitivas atípicas (BRASIL, 2015).

Tal disposição é compatível com o Direito Processual do Trabalho não só pela subsidiariedade já mencionada, como pelo art. 3º, inciso III da Instrução Normativa n. 39 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2016), a qual fixou os dispositivos do CPC aproveitáveis ao âmbito trabalhista.

Com a criação e expansão das mídias sociais, como Facebook, Instagram e Tik Tok, as pessoas em geral passaram a publicar consistentemente suas vidas nessas plataformas pelo compartilhamento do seu cotidiano, postando várias informações de cunho pessoal que, muitas vezes, expõe mais do que deveria estar acessível aos milhões de desconhecidos que podem facilmente visualizar este conteúdo.

Muitos devedores em fase de execução judicial, talvez desatentos ou se esquecendo o quão públicas e acessíveis essas redes sociais são, também praticam esse tipo de superexposição postando viagens, idas a lugares de alto padrão, veículos e itens de luxo e mesmo compras de produtos onerosos, levantando suspeitas sobre sua real condição financeira.

Daí se infere que o padrão de vida ostentado pelo executado nas redes sociais não condiz com seu *status* processual, pois nas redes resta demonstrado, ainda que sem intenção, uma situação financeira maior do que a alegada no processo ou bens não colacionados na execução, portanto, ocultados.

Neste contexto, tem-se popularizado a verificação das redes sociais pelo juízo, como forma de averiguar se o executado está se esquivando da quitação do débito trabalhista que possui, ocultando ou mascarando as suas reais condições econômicas ou posses.

Recentemente, houve grande repercussão de uma sentença proveniente da 5ª Vara do Trabalho de Santos/SP, proferida pela Magistrada Samantha Fonseca Steil Santos e Mello nos autos do processo n. 0001698-39.2010.5.02.0445.

Neste, a Juíza fundamentou a decisão de improcedência de embargos com base em informações de uma rede social da executada. Destaca-se que, analisando o feito, se verifica que o processo de execução já tramitava há 13 anos sem ter alcançado resultados satisfatórios, totalizando um débito trabalhista no valor de 30 mil reais.

Inicialmente, foi alegado em sede de embargos a impenhorabilidade de um imóvel em razão de se tratar de um bem de família, todavia, o imóvel é tido como de alto padrão tendo sido avaliado em aproximadamente 2 milhões de reais, valor muito superior à dívida trabalhista.



Também foi constatado pelo Juízo a luxuosa vida exposta pela embargante executada, que compartilhava em sua rede social (Instagram) viagens internacionais, realização de procedimentos estéticos, vestuários de alta costura (como itens das marcas Louis Vuitton e Chanel), assim como a consistente exibição de grandes compras de luxo.

A rede social tornou cristalino um padrão de vida alto e luxuoso, incompatível com um débito trabalhista de 30 mil reais, dívida esta que não era quitada por desinteresse da parte executada e que, nos termos proferidos pela juíza, configuraram uma blindagem patrimonial. Em seu entendimento, as buscas para localização de bens e valores só restaram infrutíferas porque a executada transferia para terceiros ou escondia o verdadeiro patrimônio que possuía, a fim de evitar expropriações judiciais e, conseqüentemente, o pagamento de suas dívidas trabalhistas.

Como consequência do constatado, a Juíza determinou a livre penhora de bens da residência e dos itens expostos nas redes sociais, a apreensão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e do passaporte da executada, e, subsidiariamente, a penhora do imóvel de alto padrão na proporção/metragem cujo valor fosse suficiente para satisfação do débito, descaracterizando a condição de bem de família.

Além de estar retardando e fraudando a execução, ficou nítido que a executada atentou contra à dignidade da justiça, demonstrando desprezo e desfazendo da importância social do sistema judiciário e dos direitos trabalhistas em si - diante disso, foi condenada ainda ao pagamento de multa equivalente a 20% do valor da causa.

A despeito das polêmicas geradas por essa sentença, é válida a reflexão se um processo que tramita há anos, neste caso há mais de uma década, teria alcançado uma efetiva localização de bens e valores se a magistrada não tivesse buscado subsídios nas redes sociais, ferramentas atípicas, para verificar as reais condições da executada inadimplente.

Em caso mais recente, de tramitação no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no processo número 0000161-54.2011.5.01.007 houve inúmeras tentativas de localizar a parte devedora que, após a realização de um acordo, não só o descumpriu como não fornecia endereços ou dados corretos para que pudesse ser localizada.

A Magistrada Glaucia Alves Gomes ressaltou que as medidas típicas de execução (dentre os quais o SISBAJUD, RENAJUD e Sniper) já haviam sido esgotadas sem sucesso e determinou uma medida coercitiva atípica inédita: expedição de ofícios às administradoras de cartão de crédito Mastercard e Visa, às Operadoras de telefonia Claro, TIM e Vivo e aos aplicativos NETFLIX, IFOOD e UBER para que informassem se o executado era cliente ou usuário dos seus serviços.

Em caso positivo, deveriam comunicar o fato ao juízo juntamente com a indicação dos dados cadastrais, o endereço de envio das faturas e os dados do método de pagamento utilizado – a conta corrente, se débito automático, ou número do cartão de crédito para o caso de ser faturado – a fim de que localizasse o executado e constatar eventual fraude à execução trabalhista.

Merece menção ainda, como exemplo de que estes novos entendimentos que visam facilitar a efetivação da execução são uma tendência global, a sentença recente do juiz canadense T.J Keene, que estabeleceu que o *emoji* “joinha” (polegar para cima) pode estabelecer formalmente um contrato.

A lide teve início quando o comprador de grãos Kent Mickleborough enviou ao agricultor Chris Achter um contrato assinado por ele próprio para adquirir 87 toneladas de linha. O agricultor reagiu ao arquivo com o referido *emoji*, levando Mickleborough a interpretar como aceite, o que foi rebatido por Achter e levou o caso ao tribunal.

Ao decidir, o juiz entendeu que a assinatura não precisava seguir o sentido estrito da palavra, desde que a manifestação demonstrasse que a pessoa estava de acordo com os termos – *in casu* a utilização do *emoji* configurou o consentimento e assinatura atípica do contrato – tendo ainda o juiz fundamentado que os tribunais devem se adaptar à realidade e contextualizar a maneira como as pessoas se comunicam contemporaneamente.

Assim, observa-se que o uso das ferramentas atípicas é válido e, nos casos concretos, auxiliam significativamente a demanda. Destarte, é inevitável que o campo jurídico seja afetado pelas inovações que permeiam as demandas sociais, não podendo ignorá-las.

## CONCLUSÃO

Ante todo exposto, resta evidenciado que as medidas atípicas gozam de legitimidade e viabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, respeitada a exigência de que sejam utilizadas apenas após o esgotamento das medidas típicas de execução.

São legítimas porque o próprio Código de Processo Civil Brasileiro expressa que é dever do juízo a determinação de todas as medidas não só coercitivas, como também indutivas, mandamentais ou sub-rogatórias, que se façam necessárias ao cumprimento de uma ordem judicial, mesmo em ações que versem sobre prestação pecuniária.

Já a viabilidade se materializa pela ampla gama de meios pelos quais o juízo pode operar tais medidas, à exemplo das mencionadas, como a expedição de ofício à aplicativos

digitais para fornecimento de dados do executado foragido ou a penhora de bens com base no alto padrão de vida ostentado pelos devedores trabalhistas em perfis de redes sociais.

Imperioso ressaltar que essas medidas têm inovado o cenário jurídico, tanto pela modernização da atuação judicial quanto pela contribuição que são capazes de trazer: os prejuízos de um processo moroso são incalculáveis, ferem preceitos constitucionais e atrasam o recebimento de uma verba de caráter alimentar que, para muito além disso, reflete em verdade o justo pagamento de um serviço prestado ou a lesão a direitos vilipendiados.

Postergar ou fraudar uma execução, principalmente a trabalhista, é a um só tempo desrespeito com o trabalho do exequente e afronta ao trabalho digno em nosso país, perpetuando a herança elitista e de interesses centralizados somente em bens econômicos e vantagens pessoais que vilipendia e engana o trabalhador, sucateando sua mão-de-obra.

Ante a autonomia da Justiça do Trabalho, e em respeito aos princípios norteadores da Justiça, não restam dúvidas de que estas novas medidas e tendências merecem atenção e contínua aplicação: o processo é um instrumento de garantia de direitos e não um mero fim em si, podendo adequar-se e aproveitar das novas possibilidades que a tecnologia tem ofertado.

O ordenamento jurídico deve acompanhar e aproveitar dessas ferramentas, ofertando ao magistrado trabalhistas novos instrumentos que contornem os subterfúgios utilizados por devedores, de modo a fazer cumprir as decisões judiciais como medida assecuratória da dignidade da pessoa humana e da concretização da real justiça.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALVIM, Teresa Arruda. **Manual de direito processual civil: Teoria Geral do Processo, Processo de Conhecimento, Recursos e Precedentes**. 18. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

BRASIL. **Constituição Federal**, promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.html). Acesso em: 08 mar. 2023.

BRASIL. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. 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: 10 abr. 2023.

BRASIL. Lei 5.542 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 07 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário – SISBAJUD. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/sistemas/sisbajud/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Sistema de Restrição Judicial de Veículos Automotores – RENAJUD. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/sistemas/renajud/>. Acesso em: 04 abr. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos – SNIPER. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao/justica-4-0/sniper/>. Acesso em: 04 abr. 2023.

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.

FAZENDEIRO é condenado por usar emoji de ‘polegar para cima’ para assinar. **Revista Isto é Dinheiro**, São Paulo, 2023. Disponível em <https://istoedinheiro.com.br/fazendeiro-e-condenado-por-usar-emoji-de-polegar-para-cima-para-assi>. Acesso em: 12 jul. 2023.

LIEBMAN, Marco Tullio. **Manual de direito processual civil**. 1980, v. 1.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Execução de Sentença no Processo do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. Concentração de execuções no processo do trabalho. **Revista da Faculdade De Direito da Universidade De São Paulo (USP)**, São Paulo, v. 116, p. 89 – 110, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/>.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. SNRC – Sistema Nacional de Cadastro Rural. Brasília, DF. Disponível em <https://www.gov.br/conecta/catalogo/apis/sncr-sistema-nacional-de-cadastro-rural>. Acesso em: 14 mai. 2023.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019162/>. Acesso em: 28 jun. 2023. P.897.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Os princípios constitucionais do processo e a execução trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 272 – 280, 2003.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Ação Trabalhista n. 0000161-54.2011.5.01.007**. Despacho proferido em 26 de junho de 2023. Relator: Juíza Gláucia Alves Gomes.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. 5ª Vara do Trabalho da comarca de Santos. Processo n. 0001698-39.2010.5.02.0445. Sentença proferida em 26 fev. 2023. Relator: Juíza Samantha Fonseca Steil Santos e Mello. Disponível em <https://jurinews.com.br/wp-content/uploads/2023/03/decisaojuiza.pdf>. Acesso em: 03 maio 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Instrução Normativa n. 39. Sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/81692>. Acesso em: 25 mai. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Relatório Geral da Justiça do Trabalho. 2022. Brasília-DF. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 02 jun. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Saiba quais são as fraudes mais comuns praticadas por devedores em processos trabalhistas. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/saiba-quais-sao-as-fraudes-mais-comuns-praticadas-por-devedores-em-processostrabalhistas>. Acesso em: 23 jun. 2023.

## O PROCESSO ESTRUTURAL E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE LABORAL SEGURO E SAUDÁVEL: reflexões a partir dos desastres ambientais de Mariana e Brumadinho

*THE STRUCTURAL PROCESS AND THE RIGHT TO A SAFE AND HEALTHY WORK ENVIRONMENT: reflections based on the environmental disasters of Mariana and Brumadinho*

Cláudio Ianotti da Rocha<sup>149</sup>

Natália Pedroni Fonseca<sup>150</sup>

### RESUMO

O processo de natureza estrutural permite a tutela de direitos de maneira coletiva, com atuação jurisdicional, possibilitando a reestruturação do funcionamento de instituições públicas ou privadas. Contudo, este importante mecanismo processual ainda é pouco utilizado no direito trabalhista brasileiro. Apresenta-se o surgimento do processo estrutural, bem como pretende-se elucidar sua efetividade no âmbito trabalhista, a partir de reflexões acerca dos desastres ambientais ocorridos em Mariana e Brumadinho, bem como das tratativas processuais relativas às demandas irradiadas destes desastres. Assim, a presente pesquisa pretende demonstrar os benefícios do processo estrutural para estes tipos de demandas, possibilitando a efetividade do direito ao meio ambiente laboral, seguro e saudável, utilizando-se, para tanto, do método dedutivo e de pesquisa doutrinária, legal e jurisprudencial, observando-se a tutela jurisdicional sobre os casos de Mariana e Brumadinho.

**Palavras-chave:** Processo Estrutural. Direito Processual do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho.

### ABSTRACT

The process of a structural nature allows for the protection of rights in a collective manner, with jurisdictional action, enabling the restructuring of the functioning of public or private institutions. However, this important procedural mechanism is still little used in Brazilian labor law. The emergence of the structural process is presented, as well as the intention to elucidate its effectiveness in the labor sphere, based on reflections on the environmental disasters that occurred in Mariana and Brumadinho, as well as on the procedural negotiations related to the demands radiated from these disasters. Thus, this research intends to demonstrate the benefits of the structural process for these types of demands, enabling the effectiveness of the right to a safe and healthy working environment, using, for that, the deductive method and doctrinal, legal and jurisprudential research, noting the judicial protection in the cases of Mariana and Brumadinho.

**Keywords:** Structural Process. Procedural Labor Law. Work Environment.

---

<sup>149</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Doutorado 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](mailto:Claudiojannotti@hotmail.com).

<sup>150</sup> Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES). Especialista em Direito Processual e Individual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Advogada. Pesquisadora. E-mail: [nataliapedroni.adv@gmail.com](mailto:nataliapedroni.adv@gmail.com).

## 1. INTRODUÇÃO

O meio ambiente laboral encontra-se diretamente relacionado à saúde e segurança do trabalhador, bem como possui grande relevância social, eis que o trabalho e o meio ambiente estão interligados e interagem frequentemente.

A previsão do direito fundamental ao meio ambiente na Constituição Federal de 1988 demonstra a importância deste bem jurídico, conforme se observa no artigo 225, do qual se extrai que todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo este de uso comum e indispensável à qualidade de vida.

No mesmo sentido, o artigo 170, VI, da Constituição Federal, institui como princípio constitucional a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado. Contudo, a Carta Magna não conceituou o que seria entendido como “meio ambiente”, devendo se observar a Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, a qual em seu artigo 3º, apresenta o conceito de 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, Constituição, 1988)

Neste contexto, podemos verificar a abrangência deste direito, o qual se relaciona de forma intrínseca com o direito do trabalho, especialmente no que se refere ao meio ambiente laboral. O meio ambiente do trabalho seguro e saudável possui previsão constitucional, conforme se verifica em vários artigos da Constituição Federal, dentre eles, os artigos 200, VII, 225, caput, IV, VI e §3º e no decorrer dos artigos 5º e 7º, em que expressamente se determina a proteção ao meio ambiente do trabalho, bem como em diversos outros dispositivos constitucionais.

Outrossim, um dano causado ao meio ambiente do trabalho pode impactar o meio ambiente em sentido amplo e toda a sociedade. Para tutelar a violação destes direitos, no âmbito trabalhista, nota-se o ajuizamento de ações individuais ou coletivas, com vistas à indenização ou reparação do dano causado. Contudo, em se tratando de problemas estruturais, este tipo de tutela não detém a necessária efetividade que carecem tais direitos. Considerando-se a morosidade do processo judicial, seus custos e o fato de que, em hipóteses de danos ambientais dificilmente será possível o retorno ao *status quo* anterior, não restam dúvidas da necessidade de se buscar a tutela preventiva e inibitória da violação dos direitos, não somente a indenizatória ou reparatória.

Os desastres ocorridos em Mariana e Brumadinho irradiaram uma gama variada de propositura de ações judiciais de cunho individual e coletivo, visando a reparação dos danos ambientais, indenização das vítimas, bem como o monitoramento e segurança da barragem.



Não obstante, para além dessas questões, entende-se que a utilização do método de barragem, com armazenamento de rejeitos, ocasiona grandes riscos ao meio ambiente e ao meio ambiente laboral, relevando um problema estrutural, o qual será abordado no presente estudo.

Portanto, é importante questionar os métodos processuais adotados, a fim de se tratar mazelas estruturais. Nesse sentido, o processo estrutural poderia ter sido utilizado para tutelar tais direitos, possibilitando uma maior efetividade no enfrentamento do problema estrutural mencionado.

Os danos ao meio ambiente do trabalho constituem um problema estrutural, coletivo e de grande impacto social. Nessa perspectiva, a busca por um instrumento processual que seja efetivo para assegurar a proteção do trabalhador e do meio ambiente laboral, é medida que se impõe, visando uma tutela em que seja possível debater políticas públicas e regulamentar direitos, sem que a decisão seja destinada apenas às partes do processo, o que pode ser realizado por meio do processo estrutural.

## **2. DO MEIO AMBIENTE LABORAL E SUA NECESSÁRIA TUTELA**

A Constituição Federal de 1988 ampliou o rol de direitos e garantias fundamentais, bem como garantiu maior proteção a alguns direitos, tais como o meio ambiente e os direitos dos trabalhadores.

Os referidos direitos, quando violados, por vezes não comportam reparação patrimonial capaz de consertar o dano causado, de modo que a indenização não consegue suprir e resolver as questões ocorridas. Neste sentido, demonstrou-se a partir da publicação da Carta Magna a necessidade de proteção do bem jurídico tutelado antes da ocorrência do ato ilícito. (FILHO, 2016, p.118).

Para melhor tutela destes direitos, entende-se que a concepção tradicional de meio ambiente do trabalho como o local da empresa se mostra inadequado à realidade e torna-se ultrapassado, em especial quando nos deparamos com formas de trabalho que também não eram tradicionalmente pensadas. Sobre a necessidade de mudança da análise do conceito acerca do que é meio ambiente do trabalho, Ney Maranhão afirma que (MARANHÃO, 2016, p. 9):

Com efeito, o clássico conceito do meio ambiente laboral, assentado no senso comum que o reduz à noção do local de trabalho, é uma construção cuja pedra angular é o trabalho. Isso só reforça a nossa convicção de que o desafio atual está em erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do trabalhador e não do trabalho. Um conceito de meio ambiente laboral, para ser mais preciso, que esteja alicerçado na primosa ideia de dignidade humana.

Pela ótica da dignidade humana, nota-se que a análise mais adequada deve girar em torno, portanto, do trabalhador e não do local físico em que exerce o trabalho. No mesmo sentido, Guedes e Rodrigues definem (2018, p.4):

Em suma, meio ambiente é gênero, do qual o âmbito laboral é espécie, que, por sua vez, não se restringe ao local de trabalho, mas abrange a moradia e o ambiente urbano, pois as atividades desempenhadas pelos trabalhadores vão além do espaço físico da empresa, abarcando tudo que pode afetar à saúde e à segurança desses indivíduos. Há também de se entender que não se restringe às relações de emprego, e sim amplia-se a todas as relações de trabalho, bastando que o trabalhador ceda sua mão de obra em favor de outrem.

Por meio desta visão, entendemos que ao passar dos anos o próprio meio ambiente também foi sofrendo alterações e os “locais” de trabalho estão mudando, a nosso ver, devendo ser flexibilizado, portanto, o conceito de meio ambiente laboral na perspectiva proposta por Ney Maranhão (2016, p. 9) e no conceito acima abordado.

Ademais, por meio desta visão de meio ambiente do trabalho é que se torna possível a análise de normas para garantir à saúde e à segurança do trabalhador, independentemente do local em que laborem, sendo possível acompanhar as mudanças no mundo laboral.

Portanto, os órgãos que atuam em prol dos direitos trabalhistas e do meio ambiente, devem buscar uma atuação mais abrangente, para além da indenização judicial.

O direito ao meio ambiente do trabalho guarda intrínseca relação com a sociedade, de modo que a tutela individual desse direito, não se mostra adequada para solucionar problemas estruturais relacionados a esses direitos. Por sua vez, as ações coletivas da forma aplicada atualmente no Brasil, também não se mostram efetivas para tal fim e de acordo com Sérgio Cruz Arenhart (2017, p.3):

As ações coletivas, por outro lado, também não representam resposta muito melhor. Isso porque, substancialmente, a tutela coletiva brasileira, grosso modo, pode ser resumida em um processo “individual”, no qual o autor da demanda se legitima à proteção de interesses de terceiros ou de toda coletividade. Em verdade, a tutela coletiva nacional não é, a rigor, uma técnica que permite à coletividade expressar sua vontade ou seus interesses.

No processo coletivo, as ações judiciais seguem raciocínio muito similar às ações individuais, na medida em que aplicam o princípio da demanda, limitando a atuação do Estado ao que é requerido pelo autor, o qual representa uma coletividade e age em nome desta. A decisão proferida dentro da Ação Coletiva será destinada, portanto, às partes ali tratadas, limitando-se ao objeto, com fulcro também no princípio da adstrição. (ARENHART, 2017, p.5).

Se os valores e questões debatidas no processo são coletivos e estruturais, faz-se necessário ultrapassar a lógica bipolar do processo, comumente adotada na justiça brasileira, para que se possa ampliar a cognição judicial, de modo que o Poder Judiciário tenha contato com o problema como um todo, não somente dentro do que lhe é posto. (ARENHART, 2017, 5). Com efeito, defende Sérgio Cruz Arenhart (2017, p. 5):

Impõe-se, por isso, pensar em um processo diferenciado, normalmente tratado sob o nome de processo estrutural. Nesses processos, objetiva-se decisões que almejam a alteração substancial, para o futuro, de determinada prática ou instituição. As questões típicas de litígios estruturais envolvem valores amplos da sociedade, no sentido não apenas de que há vários interesses concorrentes em jogo, mas também de que a esfera jurídica de vários terceiros pode ser afetada pela decisão judicial.

O Processo Estrutural (*structural litigation*) ou Processo Estruturante detém como premissa a impossibilidade de se efetivar um direito fundamental, sem a reestruturação das organizações correlacionadas, eis que atinge diretamente os direitos de diversas pessoas ou grupos sociais. (FISS, p.38). Nessa perspectiva, poderia tutelar, o direito ao meio ambiente, estendendo-se ao meio ambiente laboral seguro e saudável.

### **3. DO PROCESSO ESTRUTURAL**

O conceito de Processo Estrutural surgiu nos Estados Unidos, a partir do julgamento do caso *Brown vs. Board of Education of Topeka*, em 1954, no qual a Suprema Corte Americana determinou que uma escola pública americana, que até então só admitia pessoas brancas, aceitasse a matrícula de estudantes negros, por entender como inconstitucional que a admissão de pessoas nas escolas públicas americanas fosse pautada no sistema de segregação racial existente à época. A decisão proferida no caso impactou todo o sistema público de educação no país, criando o que se chamou de *structural reform* pelo autor Owen Fiss. (FISS, p. 37).

No caso em tela, o modelo de decisão proferida no caso *Brown vs. Board of Education of Topeka* expandiu-se e foi aplicado em outros processos, de modo que o Poder

Judiciário dos Estados Unidos, através de suas decisões, “passou a impor amplas reformas estruturais em determinadas instituições burocráticas, com o objetivo de ver atendidos determinados valores constitucionais” (DIDIER; ZANETTI; OLIVEIRA, 2020, p. 103).

Após esse julgamento, outros no mesmo modelo surgiram, passando a ser designada como *structural injunction*, a decisão que “buscasse implementar uma reforma estrutural (*structural reform*) em um ente, organização ou instituição, com o objetivo de concretizar um direito fundamental, realizar uma determinada política pública ou resolver litígios complexos.”, os quais, nesse contexto, referem-se a ações que versam sobre múltiplos interesses sociais que merecem tutela (DIDIER; ZANETTI; OLIVEIRA, 2020, p. 103).

Para Edilson Vitorelli, o processo estrutural será composto por litígios estruturais, de modo que (2018, p. 333):

Em síntese, um processo estrutural é aquele que busca resolver, por intermédio da atuação da jurisdição, um litígio estrutural, pela reformulação de uma estrutura burocrática que é a causadora ou, de alguma forma, a responsável pela existência da violação que origina o litígio. Essa reestruturação se dará por intermédio da elaboração de um plano aprovado pelo juiz e sua posterior implementação, geralmente ao longo de um considerável período de tempo. Ela implicará a avaliação e reavaliação dos impactos diretos e indiretos do comportamento institucional, os recursos necessários e suas fontes, os efeitos colaterais da mudança promovida pelo processo sobre os demais atores sociais que interagem com a instituição, dentre outras providências.

Outrossim, nesse tipo de processo, serão tratadas situações de “desconformidade estruturada”, em que há uma situação de contínua de violações que foge ao estado ideal de determinado direito, o que não necessariamente significa estado de ilicitude ou de estado de coisas ilícito, mas refere-se a uma desorganização estrutural na sociedade, gerando a necessidade de (re)estruturação, para alterar a situação atual, alcançando o estado ideal das coisas (DIDIER; ZANETTI; OLIVEIRA, 2020, p. 104-105).

Os autores Fredie Didier Jr., Hermes Zanetti Jr. e Rafael Alexandria de Oliveira, defendem que (DIDIER; ZANETTI; OLIVEIRA, 2020, p. 105):

O processo estrutural se caracteriza por: (i) pautar-se na discussão sobre um problema estrutural, um estado de coisas ilícito, um estado de desconformidade, ou qualquer outro nome que se queira utilizar para designar uma situação de desconformidade estruturada; (ii) buscar uma transição desse estado de desconformidade para um estado ideal de coisas (uma reestruturação, pois), removendo a situação de desconformidade, mediante decisão de implementação escalonada; (iii) desenvolver-se num procedimento bifásico, que inclua o reconhecimento e a definição do problema estrutural e estabeleça o programa ou projeto de reestruturação que será seguido; (iv) desenvolver-se num procedimento marcado por sua flexibilidade intrínseca, com a possibilidade de adoção de

formas atípicas de intervenção de terceiros e de medidas executivas, de alteração do objeto litigioso, de utilização de mecanismos de cooperação judiciária; (v) e, pela consensualidade, que abranja inclusive a adaptação do processo (art. 190, CPC).

No processo estrutural, será proferida uma decisão que trará a estrutura do que precisa ser feito e quais medidas devem ser adotadas. É certo que a compreensão do Processo Estrutural e a aplicação do mesmo, deve observar também os limites de atuação do Poder Judiciário e dos Órgãos Públicos, com vistas às mudanças necessárias à resolver os problemas estruturais tratados na demanda.

Os desastres ocorridos em Mariana e Brumadinho, demonstram que a tutela do meio ambiente do trabalho está longe do estado ideal. O dano causado a um trabalhador impacta toda a sociedade já que o direito do trabalho é eminentemente coletivo e vivo, mudando a todo momento, impondo, assim, novas formas de buscar sua proteção.

A ausência de fiscalização efetiva, mudanças estruturais e de proteção ao meio ambiente, por sua vez, atingem o meio ambiente laboral, sendo indissociáveis em muitas situações e em casos de danos a estes bens jurídicos, a indenização poderá não ser suficiente para reparar os males causados.

#### **4. O PROCESSO ESTRUTURAL E A TUTELA DE DIREITOS NOS CASOS DE MARIANA E BRUMADINHO**

Os desastres ambientais que ocorreram em Mariana no ano de 2015 e na cidade de Brumadinho em 2019, foram causados pelo rompimento das barragens, em razão da utilização de um método destinado ao armazenamento de rejeitos e denominado de barragem a montante, somando-se ao mau monitoramento e fiscalização insuficiente.

O ocorrido em Mariana foi considerado o maior desastre ambiental do Brasil, sendo o segundo deles o rompimento em Brumadinho. As consequências dessas tragédias são incalculáveis e geraram uma degradação ambiental avassaladora, bem como a perda de vidas humanas, por fatos que poderiam ter sido prevenidos.

Foram ajuizadas diversas ações judiciais após os acidentes, cumprindo destacar, à título exemplificativo, uma ação judicial movida por Thomas Goodhead, proposta na Inglaterra e no País de Gales, em face da BHP Biliton, representando cerca de 700 (setecentas) mil vítimas, sendo apontado pela Folha de São Paulo como um dos maiores processos já noticiados. (FOLHA, 2023)

Ademais, destaca-se a ação movida pelo Ministério Público do Trabalho de nº 0012054-83.2017.5.03.00694, a qual foi proposta em face da Samarco Mineração S/A, Vale

S/A e BHP Billiton Brasil Ltda, tendo como objeto a tutela do meio ambiente do trabalhador na mineração.

No que se refere a Brumadinho, existem atualmente 4.467 processos tramitando, de acordo com registros do Conselho Nacional de Justiça, o qual possui um Observatório Nacional que permite o acompanhamento de processos das ações de grande repercussão. (CNJ, 2023)

Verifica-se a que os desastres de Mariana e Brumadinho, ocasionaram a existência de diversas ações judiciais com múltiplos polos de interesses, tendo em vista que os danos foram sofridos por “trabalhadores, empresas, comunidades ribeirinhas, indígenas, produtores rurais, comerciantes e pescadores, todos eles conectados pelo mesmo evento, porém com interesses diversos e até mesmo antagônicos” (MACHADO, p. 161, 2022).

E de acordo com Fábio Siqueira Machado:

Em razão da constatação de um conjunto de práticas institucionalizadas que deram azo à violação de direitos fundamentais e valores públicos de grande repercussão, a reestruturação do estado de coisas exigiu a implementação de regras flexíveis típicas dos processos estruturais.

Não obstante, as demandas propostas relativas à Mariana, restringiram seu objeto à reparação dos danos ambientais, bem como a indenização das vítimas e o monitoramento das barragens destinadas aos resíduos. Os referidos pleitos são de extrema relevância, contudo, não atingem o ponto fulcral do problema, sendo este o método de barragem utilizado para o armazenamento de rejeitos.

Nesse sentido, por meio do processo estrutural, poderia ter sido requerido ao Poder Judiciário que adotasse medidas para corrigir ou extinguir o método adotado, o que poderia ter prevenido o rompimento da barragem de Brumadinho, a qual ocorreu três anos depois de Mariana, demonstrando-se a inefetividade dos instrumentos processuais adotados para proteger e assegurar o direito ao meio ambiente laboral seguro e saudável.

O artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho, autoriza que o Delegado Regional do Trabalho, atualmente entendido como Superintendente Regional do Trabalho, determine a adoção de diversas medidas preventivas para proteger os trabalhadores, tais como, interditar estabelecimentos, setores de serviços, máquinas ou equipamentos, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes de trabalho.

Entende-se que o referido artigo poderia ter sido utilizado pelos legitimados para suspender as usinas em que se adotasse o mesmo método de barragem e, se necessário,

posteriormente poderiam requerer sua extinção, a fim de evitar os danos assoladores das tragédias.

Após o segundo acidente causado pelos mesmos motivos de Mariana, foram ajuizadas diversas Ações Cíveis Públicas, propostas por diferentes legitimados, com objeto central em comum, qual seja, a condenação da empresa para pagamento das indenizações e reparação integral dos danos causados pelo acidente.

Diante do objeto em comum, as ações passaram a tramitar e serem decididas de maneira conjunta, com participação da Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais, Ministério Público de Minas Gerais, integrando o polo ativo do litígio, bem como a Defensoria Pública de Minas Gerais, como coautora na lide e figurando a Defensoria Pública da União, do Ministério Público Federal e da Advocacia Geral da União, como *amicus curiae*, conforme previsão do artigo 138 do Código de Processo Civil. (MACHADO, p. 163, 2022).

Tendo em vista a complexidade da demanda, os diversos participantes e atingidos, o magistrado não poderia atuar na mesma lógica do processo comum, uma vez que se fez necessário adotar procedimentos diferenciados, com a prolação de decisões prospectivas, a fim de buscar a efetividade na reparação dos danos estruturais causados pelos acidentes.

Nesse sentido, aduz Edilson Vitorelli (VITORELLI, p. 10, 2018):

A comunidade de comunicação que se deve criar em um processo estrutural, tanto na fase de decisão, quanto na de implementação, é a razão pela qual Yeazell comparou esses processos a um town meeting. A atividade jurisdicional passa a se assemelhar mais com os debates comuns em órgãos administrativos e legislativos do que com aquilo que tradicionalmente ocorre em um processo judicial.

Dessa forma, verifica-se que a lógica do processo estrutural permite uma maior flexibilização dos métodos adotados, além do acompanhamento mais próximo pelas vítimas e a escuta pelo magistrado dos grupos envolvidos, o que foi adotado nos casos de Mariana e Brumadinho.

Contudo, em que pese a importância da busca pela reparação dos danos e indenização das vítimas, poderia ter sido discutido nesses processos o método de barragens, especialmente nos processos de Mariana, eis que foi justamente a falha no armazenamento que promoveu o rompimento das barragens. Nesse sentido, assevera Machado (p. 165, 2022):

Dito de outra forma, falhas e omissões no tocante à segurança de barragens evidencia a existência de um estado de coisas inconstitucional, porém, para além disso, o problema era maior e decorrente do preterimento da adoção de melhores técnicas de armazenamento de rejeitos, com as empresas



privilegiando a majoração de seus lucros, com a adoção do método de alteamento a montante, cabalmente demonstrado como menos seguro e mais barato.

Pelo exposto, a tratativa estrutural do problema em 2015 poderia ter evitado o acidente em Brumadinho em 2019, através de pedidos de tutelas preventivas, cumprindo destacar que após o desastre de Brumadinho passou-se a corrigir o método de armazenamento, mas não por medidas judiciais e sim, diante de leis criadas, como por exemplo, a Lei nº 23.291, conhecida como “Mar de Lama Nunca Mais” ou novo “Marco da Mineração”.

Acerca da temática, aduz Vitorelli:

O equívoco desse tratamento não estrutural do litígio é que ele acarreta apenas uma ilusão de solução, mas não produz resultados sociais significativos, eis que as causas do problema permanecem. Enfocam-se as suas consequências presentes mais evidentes, “a conta-gotas”, em processos individuais, ou mesmo em processos coletivos, mas que abordam parte do problema público.

A ilusão citada por Vitorelli foi exatamente o que ocorreu nas ações propostas após Mariana e Brumadinho, as quais, em que pese terem tratado de questões de extrema relevância, não abrangeram o problema como um todo, o que poderia ter sido realizado utilizando-se do processo estrutural.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As reflexões propostas nesta pesquisa pretendem demonstrar a importância da busca por tutelas efetivas para proteção do direito ao meio ambiente laboral, não se limitando à perspectiva ambiental, mas também se considerando a importância da atuação da justiça do trabalho e dos legitimados para atuação, fiscalização e requerimento de medidas a fim de prevenir os danos, com fulcro no artigo 161 da Consolidação da Leis do Trabalho.

O desastre de Mariana é considerado o maior acidente ambiental na história do Brasil, gerando consequências que perduram até a atualidade. Do mesmo modo, o ocorrido em Brumadinho causou danos de enormes proporções. E, ainda, as perdas humanas são imensuráveis e poderiam ter sido evitadas.

A proteção dos direitos dos trabalhadores não pode se limitar à busca pela indenização após o ocorrido, mas precisa cada vez mais voltar-se às tutelas preventivas,

especialmente sob a ótica de que existem danos impossíveis de serem quantificados, como por exemplo, a perda de uma vida humana.

Assim, a flexibilização permitida pelo processo estrutural demonstra que os métodos tradicionais utilizados de maneira frequente, não são capazes de abranger todas as medidas necessárias em conflitos estruturais, ao ponto que a busca por outros instrumentos e medidas, podem gerar benefícios maiores aos trabalhadores e a toda sociedade, prevenindo que os danos ocorram.

A aplicação do processo estrutural no Brasil, inclusive no âmbito do trabalho, ainda é tímida e pouco usual, mas de extrema relevância e possível aplicação, conforme demonstrado no presente estudo.

A lógica binária e a busca por indenizações após os danos ainda permeiam de maneira intrínseca as demandas laborais, mas não são suficientes para a efetiva tutela do direito fundamental ao meio ambiente laboral, seguro e saudável.

Por fim, propõe-se a utilização do processo estrutural de maneira mais abrangente no âmbito trabalhista, a fim de proteger, prevenir e solucionar conflitos, no que se refere ao direito ao meio ambiente seguro e saudável.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Leandro Braga. Dissertando Mariana para entender o Brasil: historiografia regional e história econômica de Minas Gerais após o auge da mineração. **Revista de História Regional**, v. 15, n. 2, p. 211-234, Inverno, 2010. Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/rhr/article/view/2378>. Acesso: 05 fev. 2023.

ARENHART, Sérgio Cruz. Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro. **Revista de Processo**, São Paulo: RT, 2013, ano 38, vol. 225, p. 403-404.

ARENHART, Sérgio Cruz. Processos estruturais no Direito brasileiro: reflexões a partir do caso da ACP do carvão. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, Brasília, vol. 29, n. 1/2, p.70-79, 2017. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/109152>. Acesso em: 01 fev. 2023.

BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 10 jan. 2023.

BAMBIRRA, Tamara Brant; BRASIL, Deilton Ribeiro. Direito Fundamental ao Meio Ambiente e o Processo Estrutural como meio adequado para sua tutela. **Revista de Direito Ambiental e Socioambientalismo**, v. 7, n. 1, p. 01-19, Jan/Jul. 2021.

BRASIL. 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: 10 fev. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Observatório Nacional. Disponível em: [https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw\\_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shOBSPrincipal&select=LB513,Bru\\_madinho](https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shOBSPrincipal&select=LB513,Bru_madinho). Acesso em: 07 jul. 2023.

FOLHA DE SÃO PAULO. Desastre de Mariana desemboca no maior processo de todos os tempos. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2023/07/desastre-de-mariana-desemboca-no-maior-processo-de-todos-os-tempos.shtml>. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm). Acesso em: 08 jan. 2023.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paulo Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil**. 2. ed. Salvador. Juspodivm, 2020.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, n. 75, jan./mar. 2020. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1606558/Fredie\\_Didier\\_jr](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1606558/Fredie_Didier_jr). Acesso em: 17 fev. 2023.

FISS, Owen. **Two models of adjudication**. Disponível em: <https://www.law.yale.edu/sites/default/files/documents/faculty/papers/twomodels.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2023.

FILHO, Luiz Arlindo Feriani. **Efetividade da Tutela Preventiva**. Tese de doutorado em Direito apresentado à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC. São Paulo, 2016.

GALDINO, Matheus Souza. Breves reflexões sobre as consequências de uma compreensão teleológica dos fatos para a teoria do processo estrutural. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix (Org). **Processos estruturais**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

GUEDES, Pâmela Suelen de M.; RODRIGUES, Okçana Yuri Bueno. O Meio Ambiente do Trabalho e Sua Tutela No Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 185/2018, p. 141 - 159, 2018.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. Tutela Preventiva no Meio Ambiente do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 45, 2014.

MACHADO, Fábio Siqueira. **O Meio Ambiente do Trabalho, Os Grandes Desastres ambientais, Ação Civil Pública e o Processo estruturante**: reflexos e críticas necessárias. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Vitória, 2022.

MARANHÃO, Ney. **Meio Ambiente do Trabalho**: descrição jurídico conceitual. Disponível em: [https://www.academia.edu/38191763/Meio\\_Ambiente\\_do\\_Trabalho\\_Ney\\_Maranh%C3%A3o\\_Revista\\_LTr\\_1\\_pdf?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/38191763/Meio_Ambiente_do_Trabalho_Ney_Maranh%C3%A3o_Revista_LTr_1_pdf?email_work_card=view-paper). Acesso em: 10 dez. 2022.

ROCHA, Cláudio Ianotti da. PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

SERRA, Tatiana Barreto Serra. Tutela Inibitória Coletiva do Meio Ambiente Face ao Risco Ambiental. **Revista de Direito Ambiental**, v. 66, p. 183 – 206, 2012.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: o processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, v. 284, 2018, p. 333-369.

# OS DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO ESTRUTURAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

*THE CHALLENGES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STRUCTURAL PROCESS IN THE BRAZILIAN LABOR JUSTICE*

Claudio Iannotti da Rocha<sup>151</sup>

João Victor Loss de Souza<sup>152</sup>

Mateus Garcia Bridi<sup>153</sup>

## RESUMO

O rápido avanço da sociedade traz consigo novos problemas, que demandam novas soluções. Nesse contexto, surge o conceito de litígios e processos estruturais, que trata de casos em que há violação irradiada de direitos. Uma atenta análise demonstra que o universo trabalhista possui diversos casos assim, o que faz com que o processo estrutural seja uma excelente alternativa para a justiça do trabalho. No entanto, essa possibilidade é pouco utilizada, o que nos leva a perquirir acerca das razões de uma ferramenta revolucionária não possuir a adesão devida. Dessa forma, por meio de uma metodologia dedutiva e pesquisas no âmbito doutrinário, jurisprudencial e legal, o presente trabalho busca investigar os obstáculos e desafios que o processo estrutural precisa enfrentar para ser mais utilizado e difundido na justiça do trabalho brasileira.

**Palavras-chave:** Processo Estrutural. Justiça do Trabalho. Desafios. Litígios Estruturais. Direito Processual do Trabalho.

## ABSTRACT

The rapid advancement of society brings with it new problems, which demand new solutions. In this context, the concept of structural litigation arises, which deals with cases in which there is a radiated violation of rights. A careful analysis demonstrates that the labor universe has several cases like this, which makes the structural process an excellent alternative for labor justice. However, this possibility is little used, which leads us to inquire about the reasons why a revolutionary tool does not have the due adherence. Thus, through a deductive methodology and research in the doctrinal, jurisprudential and legal scope, the present work seeks to investigate the obstacles and challenges that the structural process needs to face in order to be more used and disseminated in the brazilian labor courts.

**Keywords:** Structural Process. Labor Justice. Challenges. Structural Litigation. Labor Procedural Law.

---

<sup>151</sup>Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Pós-Doutorado 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.

<sup>152</sup>Mestrando em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: lossjoavictor@gmail.com.

<sup>153</sup>Mestrando em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: bridimateus@gmail.com.

## 1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, é cada vez mais comum vermos o poder judiciário ser acionado para resolver conflitos atinentes ao funcionamento inadequado de uma instituição ou empresa, à inexistência ou ineficácia de políticas públicas em situações necessárias e à violação de direitos fundamentais.

Tais conflitos, por serem de alta complexidade e tratarem de violação de direitos irradiada, necessitam de uma abordagem diferenciada, razão pela qual utiliza-se o processo estrutural nesses casos, a fim de que seja possível alcançar a solução mais adequada ao caso concreto, além de buscar evitar que os problemas combatidos voltem a ocorrer no futuro.

De pronto, nota-se que uma das áreas em que mais é notada a presença de litígios estruturais é o direito do trabalho, haja vista não ser raro presenciarmos casos que vão desde o assédio moral no meio ambiente de trabalho ao combate do trabalho infantil e do trabalho escravo.

No entanto, a adoção dessa alternativa processual ainda esbarra em alguns obstáculos, uma vez que a cultura litigante no Brasil possui um caráter ainda muito bilateral, baseando-se em um tratamento individualizado dos conflitos, o que faz com que muitos ainda desconheçam esse microssistema, ou não saibam a melhor maneira de colocá-lo em prática.

Sendo assim, a presente pesquisa tem como propósito investigar os desafios e os obstáculos que devem ser enfrentados para que o processo estrutural seja mais utilizado pelos operadores do direito brasileiro, mais especificamente no âmbito da justiça do trabalho.

Em um primeiro momento, buscou-se realizar uma breve contextualização histórica desse advento processual, esmiuçando o que são os litígios processuais, bem como o funcionamento de um processo estrutural e como são colocadas em prática decisões estruturais.

Logo após, analisou-se a questão das interações dos litígios estruturais com o processo do trabalho no Brasil, haja vista o instituto ser uma excelente alternativa para diversos problemas vivenciados no cotidiano de trabalho do brasileiro. Por fim, a pesquisa buscou identificar os principais problemas que fazem com que tal prática não seja amplamente difundida no ordenamento jurídico pátrio, analisando possíveis alternativas para solucionar essa questão.

Para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se o método hipotético-dedutivo, tendo como base uma metodologia qualitativa, em que foram associadas pesquisas nos

campos doutrinário, legal e jurisprudencial, a fim de que fosse possível identificar os principais desafios enfrentados para a disseminação do processo estrutural na justiça do trabalho brasileira.

## 2. NOÇÕES CONCEITUAIS ACERCA DO PROCESSO ESTRUTURAL

Antes de adentrar no cerne da discussão proposta por esta pesquisa, importante realizar uma breve digressão histórica acerca do surgimento do processo estrutural, bem como dos conceitos que os circundam, a fim de trazer maior clareza sobre o objeto de análise desta pesquisa.

O marco inicial do surgimento do processo estrutural se deu em um contexto de luta pelos direitos civis, na década de 1960 nos Estados Unidos, diante da segregação racial perpetrada em face da comunidade negra, essencialmente no acesso à educação.

A institucionalização da segregação racial era baseada na doutrina do *separate but equal*, consolidada no caso *Plessy v. Ferguson* de 1896, onde a Suprema Corte estadunidense entendeu que a segregação racial promovida em alguns estados do sul não violava a 14<sup>a</sup> emenda, ou a própria constituição, tratando-se meramente de uma questão política (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 220).

O contexto de segregação passou a vislumbrar novos panoramas a partir do caso *Brown v. Board of Education*. Em síntese, Linda Brown vivia em Topeka, no estado de Kansas, e precisava atravessar a sua cidade para frequentar uma escola apenas de alunos negros, foi quando seu pai, em 1951, ajuizou uma ação pleiteando o direito de Linda Brown estudar em uma escola ao lado de sua casa, porém, destinada apenas a alunos brancos.

Em 1954, esse caso foi levado à apreciação da Suprema Corte estadunidense, ocasião em que proferiu decisão inédita que deu início ao processo de dessegregação racial e introduziu pela primeira vez o processo coletivo estrutural para resolver conflitos estruturais.

Neste caso icônico, a Suprema Corte chegou à conclusão de que a admissão de estudantes nas escolas públicas norte-americanas baseada na etnia, segregando afrodescendentes, seria inconstitucional (PICOLI, 2018, p. 53). De início, a Suprema Corte proferiu uma decisão simples e sucinta, onde se limitava a afirmar a inconstitucionalidade da segregação racial, ou seja, a Suprema Corte disse “o que”, mas não disse “como” (VITORELLI, 2023, p. 86).

A partir dessa decisão, a Suprema Corte determinou que o processo retornasse ao juízo de origem, para que este promovesse as medidas necessárias a fim de cessar a



segregação vigente nas escolas públicas do país. Com efeito, evidente que a Suprema Corte, apesar de proferir uma decisão paradigmática à época, não queria se envolver no “trabalho pesado” de tomar providências para a resolução desse conflito.

Após um ano da declaração da inconstitucionalidade, acumularam-se diversas queixas de instituições públicas quanto à dificuldade em implementar políticas de não-discriminação nas escolas, foi quando o caso retornou à Suprema Corte, ficando conhecido como *Brown v. Board of Education II* (PICOLI, 2018, p. 53), tendo em vista a resistência de alguns estados em atender a reforma de suas estruturas segregacionistas, o que ensejou a prolação de nova decisão da Suprema Corte determinando a implementação da ordem não-segregativa através da progressiva adoção de medidas eliminatórias das disfunções institucionais, que deveriam ser realizadas a partir de um plano de ações, cuja execução seria acompanhada pelo poder judiciário local (ARENHART, 2014, p. 372).

Decerto, as decisões do caso *Brown* representaram uma verdadeira quebra de paradigma ao promoverem mandamentos de caráter estrutural (*structural injunction*), impondo ampla reforma no sistema educacional público norte-americano (*structural reform*) (PICOLI, 2018, p. 54).

Assim, utilizando o conceito trazido por Edilson Vitorelli:

O processo coletivo estrutural (*structural litigation*) é aplicável aos casos em que a pretensão coletiva não é apenas de imposição de um comportamento, mas a realização de uma alteração estrutural em uma organização, com objetivo de potencializar o comportamento desejado no futuro (VITORELLI, 2023, p. 87).

Por sua vez, os litígios estruturais – que ensejam a aplicação do processo estrutural – são litígios coletivos decorrentes da forma em que uma estrutura, usualmente pública, opera. É o funcionamento dessa estrutura que causa, permite, ou perpetua a violação que origina o litígio (VITORELLI, 2018, p. 6-7).

Os litígios estruturais são considerados litígios coletivos irradiados, vez que o litígio estrutural ocorre em um contexto de violação que atinge subgrupos sociais diversos, com intensidades e de formas diferentes, afetando-os de modo distinto, sem que haja qualquer relação social compartilhada entre eles (VITORELLI, 2023, p. 67-68).

Ao se identificar a existência de um litígio estrutural, e via de consequência, a possibilidade de utilização do processo coletivo estrutural como remédio processual adequado para a reformulação de uma instituição, ou até mesmo de um sistema, público ou privado, a fim de fazer cessar as violações de direito decorrentes do funcionamento dessa estrutura, é necessário estabelecer as fases para o desenvolvimento deste processo.

Edilson Vitorelli descreve em 6 fases o desenvolvimento do processo estrutural:

- 1) a apreensão das características do litígio, em toda a sua complexidade e conflituosidade, permitindo que os diferentes grupos de interesses sejam ouvidos, em respeito ao caráter policêntrico do litígio;
- 2) a elaboração de um plano de alteração do funcionamento da estrutura, em um documento ou a partir de diversos acordos ou ordens judiciais, cujo objetivo é fazer com que ela deixe de se comportar da maneira reputada indesejável;
- 3) a implementação desse plano, de modo compulsório ou negociado;
- 4) a avaliação dos resultados da implementação, de forma a garantir o resultado social pretendido no início do processo, que é a correção da violação e a obtenção de condições que impeçam sua reiteração futura;
- 5) a reelaboração do plano, a partir dos resultados avaliados, no intuito de abordar aspectos inicialmente não percebidos, ou minorar efeitos colaterais imprevistos; e,
- 6) a implementação do plano revisto, que reinicia o ciclo, o qual se perpetua até que o litígio seja solucionado, com a obtenção do resultado social que se afigure apropriado, dadas as circunstâncias do conflito, a partir da reorganização da estrutura. (VITORELLI, 2023, p. 73).

Observa-se que a decisão proferida em um processo estrutural é uma decisão complexa e flexível, baseada em múltiplos planos, que usualmente se estendem no decorrer do tempo, enquanto não reformulada a estrutura causadora da violação dos direitos em questão.

Para além disso, a decisão estrutural é aquela que, partindo da constatação de um estado de desconformidade decorrente de uma estrutura pública ou privada, estabelece o estado ideal de coisas que se pretende implementar, bem como o modo pelo qual esse resultado deve ser alcançado (DIDIER JUNIOR; ZANETI JUNIOR; OLIVEIRA, 2020, p. 5).

As decisões proferidas pelo magistrado em um processo estrutural tendem a ser destinadas a melhorar progressivamente a realidade, realizando-se por intermédio de uma execução estrutural, na qual as etapas do plano de ação são cumpridas, avaliadas e reavaliadas continuamente durante a reformulação da estrutura (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 225).

Portanto, a utilização do processo estrutural em um contexto de violação sistêmica e irradiada de direitos, surge como um remédio processual apto a buscar a reformulação estruturas públicas ou privadas, a partir de decisões flexíveis e complexas, voltadas a resolver a causa do problema e não apenas suas consequências.

### 3. INTERAÇÕES DOS LITÍGIOS ESTRUTURAIS TRABALHISTAS COM O PROCESSO ESTRUTURAL NO BRASIL

A partir dos conceitos explicitados no tópico anterior, podemos afirmar que os litígios estruturais assumem características que podem ser observadas também em violações de direitos decorrentes de relações de trabalho consolidados na forma de atuação de uma estrutura previamente estabelecida.

Por essa razão, o processo estrutural aplicado no âmbito trabalhista pode desempenhar um papel crucial na reformulação estrutural, seja de órgãos públicos ou de empresas privadas que causam danos a partir de violações de direitos trabalhistas em razão da forma de atuação de sua estrutura organizacional.

Nesse cenário, é possível observar a hipótese de cabimento de processos estruturais em face dos grandes litigantes do cenário nacional, tendo em vista as inúmeras demandas ajuizadas em face das mesmas empresas.

Comumente se postulam, em face do mesmo empregador, a reivindicação de direitos trabalhistas decorrentes da violação à jornada de trabalho, ao desvio e acúmulo de funções, trabalho em condições insalubres, entre outros (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 229).

Tais situações evidenciam a sobrecarga do Poder Judiciário diante de reiterados descumprimentos de direitos, em razão da passividade da atividade de fiscalização, bem como da acomodação das empresas em eventuais condenações judiciais individuais (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 229).

Por isso, podemos considerar a existência de um problema estrutural na instituição empregadora, seja ela pública ou privada, decorrente da reiterada violação de direitos dos trabalhadores, advindas do mau funcionamento da estrutura.

Neste ponto, é necessária a atuação conjunta de outros atores sociais e políticos na implementação de soluções, de modo a inibir determinadas práticas que atentam reiteradamente contra os direitos dos trabalhadores e que são viabilizadas por conta da ausência de fiscalização e de sanções brandas, voltadas apenas para as consequências do problema (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 229).

Outra situação que enseja a aplicação do processo estrutural é o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente se tratando de assédio moral organizacional. O Ministério Público já vem atuando nesses casos, com objetivo de identificar o fundo causal desencadeador dessa violação de direitos, para, a partir daí, construir no âmbito judiciário,

conjuntamente com os demais sujeitos do processo, uma solução que elimine a causa da violação (CARVALHO JUNIOR; MARTINEZ, 2022, p. 17).

Essa situação já foi objeto de inquérito civil do Ministério Público do Trabalho, e posterior ação civil pública, ajuizada na Justiça do Trabalho da 5ª Região, em face de uma empresa que praticava reiterados atos de assédio moral (ACP 0000016-81.2017.5.05.0037). No caso em questão, a ação pleiteava:

1) a realização de diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, com vistas a detectar qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores, a ser promovida por psicólogo organizacional; 2) a adoção de estratégias eficientes de intervenção precoce, indicadas pelo profissional que elaborar o diagnóstico referido no item anterior, com vistas a preservar a higidez do meio ambiente de trabalho, zelando pelo clima de recíproco respeito na empresa; 3) a implementação de normas de conduta (administrativas) que visem a construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade, à dignidade e à integridade física, intelectual e moral de seus empregados, com determinações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos, da obrigação de tratar com urbanidade os empregados; 4) a elaboração de programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e das medidas necessárias para prevenilo; a indicação no referido programa de cronograma específico para implementação das medidas de controle do assédio moral no trabalho; 5) a instituição de canais para formalização de denúncias, com garantia do sigilo, bem como procedimentos necessários à investigação dos fatos e adoção das medidas necessárias ao restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho; 6) o oferecimento imediato de processo de mediação, a fim de evitar que as situações de conflito se compliquem ou se deteriore; a instituição de comissão integrada por representantes da empresa e do sindicato laboral, com poderes para recepção de denúncias, instrução do processo e expedição de relatório com recomendação de punição ou de arquivamento do processo, bem como de medidas de prevenção de novas ocorrências (CARVALHO JUNIOR; MARTINEZ, 2022, p. 17).

Em sentença, a magistrada condenou a empresa ré à contratação de profissional externo para elaboração de diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, a fim de desenvolver uma política de combate ao assédio moral, bem como para que fosse implementado normas de conduta com vistas a construção de um ambiente de trabalho saudável, e para que elaborasse um programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, devendo ser indicado as medidas e cronograma a serem seguidos para sua implementação (CARVALHO JUNIOR; MARTINEZ, 2022, p. 18).

Sem dúvidas estamos diante de uma sentença inovadora que consagrou em sua decisão condenações que visam a reformulação de uma estrutura, com um plano de ação que se estende no tempo, de modo a reprimir diretamente a causa da violação de direitos, e não apenas sua consequência.

Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho desempenha um papel fundamental na identificação e investigação de violações de direitos enraizados em uma estrutura em razão de seu mau funcionamento.

É compatível com a atuação do Ministério Público do Trabalho a premissa de que a adequada resolução de litígios estruturais perpassa por métodos criativos, holísticos, que visem não apenas a correção momentânea do problema, mas denotem compromisso com a correção da origem da violação de direitos que culminaram no conflito (FIDALGO, 2020, p. 4).

Nesse cenário de violação reiterada de direitos trabalhistas, a atuação do Ministério Público do Trabalho deve ser ainda mais contundente em casos que envolvam situações de trabalhadores em condições análogas à escravidão.

Atualmente, a solução que tem sido providenciada nesses casos, corresponde ao resgate desses trabalhadores e conseqüente registro formal do contrato de trabalho, pagamento de salários e horas extras, dentre outros direitos trabalhistas, contudo, isso não impede que em outros locais, trabalhadores não voltem ou estejam sendo explorados (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 230).

Em um contexto de aplicação do processo estrutural a busca pela solução deste problema não poderia se limitar apenas às empresas acusadas de submeter os trabalhadores à condição análoga à escravidão.

Para alcançar o objetivo pretendido em uma demanda estrutural, seria necessário trazer para a relação jurídica processual sindicatos, representantes públicos do poder legislativo e executivo, empresas relacionadas e beneficiadas com o trabalho análogo ao escravo de forma direta ou indireta (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 230).

A partir dessa perspectiva, seria possível instituir políticas públicas eficazes para promover uma reforma estrutural para:

- a) recolocação profissional adequada dos trabalhadores, a fim de que não sejam explorados da mesma forma, sobretudo, mulheres e migrantes;
- b) criação de um sistema de formação profissional para trabalhadores (profissionalização e capacitação) financiada pelo Estado e por violadores dos direitos dos empregados;
- c) redução de encargos sociais para a contratação formal de determinados grupos vulneráveis;
- d) criação de uma base de dados de empregadores que utilizam trabalho escravo a fim de impedir ou reduzir seu acesso às contratações com pessoas jurídicas de direito público, dentre outras medidas (MARQUES FILHO; ROSADO, 2022, p. 230).

Podemos concluir que os litígios estruturais estão presentes também no âmbito laboral, o que atrai a possibilidade de utilização do processo estrutural como meio de

reformular estruturas organizacionais e burocráticas responsáveis essencialmente por descumprimentos de direitos trabalhistas.

Entretanto, a utilização do processo estrutural ainda caminha a passos lentos, sendo raros os casos em que os litígios estruturais no âmbito laboral são resolvidos por intermédio de demandas estruturais, por isso, mostra-se relevante destacar os obstáculos à utilização do processo estrutural na seara trabalhista.

#### **4. DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO ESTRUTURAL NA JUSTIÇA TRABALHISTA BRASILEIRA**

A partir das elucidações já realizadas nesta pesquisa, é possível entendermos que o processo estrutural é o procedimento no qual se busca, mediante a atuação jurisdicional, a resolução de um problema estrutural, com a reorganização de uma estrutura, pública ou privada, modificando seus pilares e reajustando suas burocracias, para cessar a causa ou a fonte da criação de litígios estruturais (VITORELLI, 2023, p.73).

Em suas finalidades primordiais, o processo estrutural busca atribuir celeridade à macro resolução de conflitos, em atinência ao princípio da celeridade processual, previsto no artigo 5º, LXXVIII, da Constituição da República; resolver simultaneamente conflitos que gerariam diversos processos e seriam distribuídos a vários juízes, prezando pelo princípio da economia processual, prescrito no artigo 5º, LV, da Constituição e minimizar a ocorrência de decisões conflitantes em processos semelhantes, em atendimento ao princípio da isonomia, que consta no artigo 5º, caput, do texto constitucional (FIDALGO, 2020, p. 3).

Temos, portanto, um modelo de processo que prioriza a efetividade de princípios fundamentais em detrimento de uma análise parcelada de contendas, buscando a garantia de transparência, razoabilidade, eficiência e boa-fé processuais (DIDIER JUNIOR; ZANETI JUNIOR; OLIVEIRA, 2020, p. 108).

No entanto, colocar essa excelente teoria em prática tem sido um desafio para os operadores do direito brasileiro, uma vez que esbarram em barreiras que vão de questões culturais à forma como o rito procedimental foi moldado e estruturado no Brasil. A esse respeito, cabe tecermos maiores considerações nas linhas que seguem.

A primeira barreira a ser transpassada é a do preconceito com a figura de um juiz proativo no processo. Para que o judiciário possa promover as alterações sociais provenientes de uma decisão estrutural, é necessário que o julgador atue direta e efetivamente no caso, de modo a garantir o cumprimento das medidas impostas à instituição alvo da decisão. No entanto, há quem critique duramente tal postura.

Ao julgar processos estruturais, é natural que o julgador adote uma postura ativista dentro do processo, a fim de impor sanções e garantir que as determinações judiciais sejam seguidas pelo órgão violador. Na visão de Bruno de Lima Picoli (2018, p. 86), os:

Métodos impositivos trazem a figura do juiz ao centro do processo estrutural, sendo a medida estruturante estabelecida pelo próprio órgão jurisdicional, seja a partir de sua própria percepção sobre as necessidades do caso, seja através da ajuda de um expert nomeado pelo Juízo. Se informações adicionais forem necessárias para a formulação da medida, o próprio órgão judicial tomará as providências para buscá-las. A conduta do juiz, aqui, aproxima-se a de um administrador judicial, empregando postura ativista e gerencial. Essa postura também é denominada por Susan Sturm “*juiz diretor*”.

Essa figura proativa do juiz levanta críticas no sentido de que estar-se-ia violando o princípio da separação de poderes, por meio da chamada judicialização da política, que é a decisão de questões de ampla repercussão social e política por órgãos do poder judiciário ao invés das instâncias políticas tradicionais. Esse fenômeno desperta críticas, uma vez que proporciona uma maior interferência do judiciário no espaço de atuação dos poderes executivo e legislativo (BARROSO, 2012, p. 24).

Tal fato faz com que muitos juízes evitem o chamado “ativismo judicial”, haja vista as críticas de que, caso assim agissem, estariam gerenciando questões de políticas públicas, função para a qual o judiciário não está democraticamente autorizado a realizar intervenções (BARROSO, 2012, p. 25).

Dessa forma, a utilização do processo estrutural acaba sendo limitada sob alegações de que os membros do poder judiciário não possuem legitimidade para atuarem de maneira tão ativa dentro do processo, uma vez que tal atuação demandaria responsabilidade política, algo que os julgadores não têm, já que não são eleitos para ocuparem seus cargos, diferentemente dos membros do poder executivo e, principalmente, do legislativo (NÓBREGA; FRANÇA; CASIMIRO, 2022, p. 116).

De fato, é impossível negar que os processos estruturais demandam do julgador uma postura que vai de encontro ao ideal dos três poderes estritamente limitados. Todavia, defendemos neste trabalho que o chamado ativismo judicial não representa uma postura indevida ou ilegal do órgão julgador.

A despeito das críticas e discussões doutrinárias a respeito do tema, é sabido que o poder judiciário não pode se omitir diante de questões levadas ao seu julgamento, haja vista



o princípio da inafastabilidade da jurisdição, estampado no artigo 5º, XXXV, do texto constitucional<sup>154</sup>.

Nesse sentido, o alargamento da atuação judiciária na resolução de litígios estruturais não se dá simplesmente devido a um voluntarismo judicial, mas sim por razões sociais derivadas da busca pelo provimento judicial em face da omissão e inércia dos demais poderes em relação a violações de direitos fundamentais (OLIVEIRA; RIBEIRO, 2022, p. 62). A esse respeito:

A questão da judicialização de políticas públicas não é, portanto, um problema de ideologia do juiz, mas sim do modo como a Constituição estruturou os direitos e a atividade jurisdicional. Atribuiu-se ao Estado muitos deveres materiais, e ao Poder Judiciário a obrigação de fazê-los efetivos, pela via do processo. Em outras palavras, foi a Constituição, não os juízes, que garantiu aos cidadãos diversos direitos e impôs ao Estado um grande número de deveres, sem definir, exatamente, o modo de equilibrar essa equação com as restrições orçamentárias e gerenciais da atividade administrativa (VITORELLI, 2023, p. 121).

Dessa forma, é possível afirmar que, a despeito das críticas e discussões, não é correto utilizar o argumento da separação de poderes para evitar que o poder judiciário atue de maneira a concretizar a garantias dos direitos fundamentais constitucionalmente previstos por intermédio dos processos estruturais, haja vista sua função de atuar como instituição de garantia secundária desses direitos, quando as garantias primárias não forem de fato efetivas (DIDIER JUNIOR; ZANETI JUNIOR; OLIVEIRA, 2020, p. 126).

Mas não para por aí. Outro grande desafio existente para a implementação do processo estrutural na justiça do trabalho brasileira é a visão bipolar dos conflitos que se instaurou sobre as demandas trabalhistas.

Nesse ponto, é necessário destacarmos que o processo trabalhista, assim como o sistema processual brasileiro no geral, foi inicialmente pensado para tratar de uma pretensão resistida, travada entre sujeitos específicos e versando sobre discussões que se limitam a interesses individuais, geralmente no formato de empregado pleiteando seus direitos contra o empregador. Forma-se, então, uma delimitação dos interesses, das pretensões e dos sujeitos do processo, ocasionando uma bipolarização da lide (MEIRELES; SALAZAR, 2017, p. 22).

Há muitas décadas o processo trabalhista no Brasil funciona da seguinte forma: uma parte solicita a tutela jurisdicional contra outra e, ao juiz, que ocupa uma posição secundária e imparcial no processo, cabe resolver o caso determinando uma das partes como

---

<sup>154</sup>XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

“vencedora” e a outra como “perdedora”. Sob esse viés, o processo é marcado pela definição episódica do conflito e pelo proferimento de uma sentença condicionada aos limites do pedido formulado na inicial, com impacto adstrito às partes (PICOLI, 2018, p. 18).

No entanto, esse modelo processual se mostra insuficiente quando estamos diante de demandas que versam sobre direitos complexos, envolvendo uma pluralidade de interesses que extrapolam o limite de autor e réu, como é o caso, por exemplo, de processos que tratam de assédio moral no ambiente de trabalho, de trabalho escravo ou trabalho infantil, dentre tantos outros.

Nessas situações, utilizar a ótica de um processo bipolar pode trazer problemas ainda mais graves, uma vez que não basta a aplicação de uma sentença em um caso concreto e individualizado, existindo diversos interesses na demanda, com diversas pessoas afetadas nos mais diferentes níveis, seja direta ou indiretamente (FERRARO, 2015, p. 19).

Podemos nos adentrar no exemplo já supracitado do assédio no ambiente de trabalho. Um empregado vítima dessa violação busca a jurisdição estatal no intuito de fazer cessar as transgressões aos seus direitos fundamentais. Em um processo individual, o julgador apuraria os fatos e proferiria uma sentença, transformando um problema extremamente grave em uma simples discussão acerca da violação dos direitos de um empregado dentro da empresa.

Sob essa ótica, a discussão parece até mesmo um tanto quanto simples e a solução, evidente. No entanto, o que a realidade desse processo individual fez foi maquiagem um verdadeiro problema estrutural: a questão do assédio dentro de diversas empresas no Brasil. Uma única pessoa foi contemplada com a justiça estatal, ao passo que o problema, que pode estar afetando um grande número de funcionários da companhia, continua a ocorrer diariamente.

Estamos tratando de casos em que o direito versa sobre o interesse de uma comunidade ou coletividade, em que as pessoas são atingidas em graus distintos. Por essa razão, é importante que se utilize o processo estrutural em detrimento do ajuizamento de demandas individuais idênticas.

No entanto, para que tal advento cresça e ganhe notoriedade, é necessária uma mudança de cultura dos litigantes e de postura do judiciário, devendo dedicar a essas causas um tratamento adequado, que permita a promoção dos direitos das partes e impeça que as violações continuem a ocorrer. É sempre importante lembrar: indenizar não significa que as violações aos direitos cessarão (VITORELLI, 2016, p. 519).

Por fim, não se pode deixar de destacar nessa pesquisa a característica prospectiva dos processos estruturais, que se voltam para o futuro, contrastando assim com a visão

tradicional do processo no Brasil, que busca reparar um dano ocorrido no passado. Quando analisamos o instituto probatório no processo trabalhista brasileiro, vemos que este não só está voltado para o passado, mas busca uma certeza sobre esse passado, o que demonstra o intrínseco caráter retrospectivo das demandas judiciais no país (FERRARO, 2015, p. 86). A esse respeito, a doutrina identifica que:

Nos casos estruturais, falar de certeza é bastante complicado. Tem maior incidência, muitas vezes, a noção de probabilidade, conhecida do processo civil, mas nunca para conceder propriamente a tutela jurídica, apenas uma “proteção fática”. Ainda, mesmo que se diga que o raciocínio não é meramente retrospectivo, podendo abarcar algo que está para acontecer, a inquirição é marcada pela estaticidade. Em outros termos, mesmo quando voltado ao futuro, há dificuldade em lidar com aquilo que é dinâmico (FERRARO, 2015, p.86).

O que é possível notar, portanto, é que o sistema probatório nos processos brasileiros dificulta a realização de um processo dinâmico e prospectivo, uma vez que tanto o judiciário quanto os operadores do direito no Brasil possuem uma formação que os ensinou a buscarem uma reparação por um dano pretérito, e não pleitear que a violação não volte a ocorrer no futuro.

Dessa maneira, é vital que o sistema de produção de provas seja repensado, a fim de que seja possível viabilizar a busca por informações relativas aos litígios estruturais para, por exemplo, a viabilizar a obtenção e análise de dados de pesquisas empíricas. Um processo com uma visão prospectiva fatalmente lidará com incertezas, desse modo, é importante que os meios de produção de prova, bem como a atribuição do ônus probatório, sejam repensados e diversificados para atender esse ideal de processo (GIDI, 2007, p. 266-267).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ante todo o exposto, é possível concluir que o processo estrutural surge como uma nova e eficaz alternativa à resolução de conflitos em casos de violação irradiada de direitos, buscando-se por meio da reformulação de uma estrutura, atingir a causa do problema, não se limitando apenas a remediar suas consequências.

A sua utilização na sociedade contemporânea se deu em razão dos inúmeros conflitos existentes decorrentes da atuação reiterada de uma estrutura organizacional ou burocrática que perpetua uma violação de direitos que decorre do mau funcionamento desta estrutura.

Nesse cenário, os conflitos decorrentes do âmbito laboral são grandes exemplos de possibilidade de utilização do processo estrutural como meio de solucionar esses problemas

estruturais, desde casos de submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão ao assédio moral praticado em uma empresa. No entanto, ainda existem obstáculos e desafios que fazem com que o processo estrutural não seja utilizado em sua plenitude no âmbito laboral.

Sem qualquer pretensão de esgotar o tema, a presente pesquisa buscou analisar as que acreditamos serem algumas das maiores barreiras para a popularização desse microsistema processual na justiça do trabalho brasileira, examinando suas causas, bem como as possíveis ações que podem ser realizadas para que o cenário de utilização do processo estrutural mude no país.

A partir das análises realizadas, chega-se à inafastável conclusão de que é imprescindível buscar o tratamento de determinados litígios de forma estrutural, vez que os danos vão além das partes envolvidas no processo judicial, partindo-se de uma visão multilateral do conflito.

É preciso ter uma visão prospectiva do conflito, buscando-se não apenas a solução individualizada por meio da prolação de uma sentença, mas sim, de um plano de ações que visem atingir o cerne do problema e impedir que a violação de direitos se perpetue. Portanto, compreendemos que as demandas estruturais se apresentam como um meio mais complexo, porém mais eficaz para solução de litígios estruturais que os processos comuns, que visam apenas o tratamento individualizado do conflito.

Para sua real efetivação no poder judiciário, entendemos ser necessário um maior ativismo judicial por parte dos magistrados, bem como da cooperação do poder público na instituição de medidas estruturais aptas à reformulação da estrutura causadora da violação de direitos, e consequente solução, de fato, do problema.

Todavia, a cultura litigante no Brasil ainda não está totalmente preparada para a implementação de uma resolução de controvérsias como essa, razão pela qual cremos que a maior mudança necessária é na cultura de litígios e solução de conflitos presente no ordenamento jurídico atual. A partir do momento em que tal mudança ocorrer, o processo estrutural tende a ganhar cada vez mais visibilidade e ser amplamente utilizado pelos operadores do direito brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo. Desmistificando os Processos Estruturais: "processos estruturais" e "separação de poderes". *Revista de Processo*, São Paulo, v. 331, p. 239-259, set. 2022. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/ewp-m/documents/brazil/pt/pdf/other/repro-331-desmistificando-os-processos-estruturais-processos-estruturais-e-separacao-de-poderes.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2023.

ARENHART, Sérgio Cruz. *A tutela coletiva de interesses individuais: para além da proteção dos interesses individuais homogêneos*. 2. ed. São Paulo: RT, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. *Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática*. Vol. 5, nº 1. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/synthesis/article/view/7433/5388>. Acesso em: 06 jul. 2023

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 04 jul. 2023.

BRASIL. *Lei Nº 13.105, de 16 de Março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 06 jul. 2023.

BRULHART, Naize de Andrade Rodrigues; SANTOS, Dartagnan Plínio Souza. Processos Estruturais no Ordenamento Jurídico Brasileiro: sua aplicabilidade. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 9150-9166, abr. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/9630>. Acesso em: 06 jul. 2023.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; MARTINEZ, Luciano. *Assédio Moral Trabalhista: Ações Coletivas e Processo Estrutural*. São Paulo: Saraivajur, 2022. Disponível em: <https://minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 04 jul. 2023.

DIDIER JUNIOR, Fredie; ZANETI JUNIOR, Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Elementos para uma Teoria do Processo Estrutural aplicada ao Processo Civil Brasileiro. *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, v. 75, p. 101-136, mar. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147368>. Acesso em: 07 jul. 2023.

FERRARO, Marcela Pereira. *Do Processo Bipolar a um Processo Coletivo-Estrutural*. 2015. 213 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/39322>. Acesso em: 06 jul. 2023.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. *Processos estruturais e atuações do MPT*. 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55627/processos-estruturais-e-atuaes-do-mpt>. Acesso em: 07 jul. 2023.

GIDI, Antônio. *A class action como instrumento de tutela coletiva dos direitos: as ações coletivas em uma perspectiva comparada*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

MARQUES FILHO, Lourival Barão; ROSADO, Thiago Mira de Assumpção. Processo Estrutural: solução aplicável ao processo do trabalho?. *E-Revista Internacional de La*

*Proteccion Social*, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 216-232, mar. 2022. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/19789>. Acesso em: 06 jul. 2023.

MEIRELES, Edilton; SALAZAR, Rodrigo. Decisões Estruturais e o Acesso à Justiça. *Revista Cidadania e Acesso à Justiça*, v. 3, n. 2, p. 21-38, dez. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/acessoajustica/article/view/2454>. Acesso em: 08 jul. 2023.

MOSSOI, Alana Caroline; MEDINA, José Miguel Garcia. Os Obstáculos ao Processo Estrutural e Decisões Estruturais no Direito Brasileiro. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 109, n. 1018, p. 255-276, out. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/145671>. Acesso em: 05 jul. 2023.

NÓBREGA, Flavianne Fernanda Bitencourt; FRANÇA, Eduarda Peixoto da Cunha; CASIMIRO, Matheus. Processos Estruturais e Diálogo Institucional: qual o papel do poder judiciário na transformação de realidades inconstitucionais. *Revista Estudos Institucionais*, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 105-137, abr. 2022. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/676>. Acesso em: 07 jul. 2023.

NUNES, Leonardo Silva; COTA, Samuel Paiva; FARIA, Ana Maria Damasceno de Carvalho. Dos Litígios aos Processos Estruturais: pressupostos e fundamentos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, v. 5, n. 5, p. 1051-1076, 2019. Disponível em: <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/12496>. Acesso em: 06 jul. 2023.

OLIVEIRA, Lillian Zucolote de; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. PROCESSO ESTRUTURAL: da importância da atuação do julgador. *Conpedi Law Review*, v. 7, n. 2, p. 56-75, 17 jan. 2022. Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/8129/pdf>. Acesso em: 05 jul. 2023.

PICOLI, Bruno de Lima. *Processo Estrutural*. 2018. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; CÔRTEZ, Victor Augusto Passos Villani. As Medidas Estruturantes e a Efetividade das Decisões Judiciais no Ordenamento Jurídico Brasileiro. *Revista Eletrônica de Direito Processual*, v. 13, n. 13, p. 229-258, 2014. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/11920>. Acesso em: 06 jul. 2023.

VITORELLI, Edilson. Levando Conceitos a Sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 284, p. 333-369, out. 2018. Disponível em: [https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina\\_visualizar&id\\_pagina=2225](https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2225). Acesso em: 07 jul. 2023.

VITORELLI, Edilson. *O Devido Processo Legal Coletivo: dos direitos aos litígios coletivos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

VITORELLI, Edilson. *Processo Civil Estrutural*. 4. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023. 624 p.



## POR QUE A ÚLTIMA PALAVRA NA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL IMPORTA: uma análise da correção monetária sobre os créditos trabalhistas no Brasil

*WHY DOES THE FINAL WORD IN THE CONSTITUTIONAL INTERPRETATION MATTERS: an analysis on the monetary restatement of laboral credits in Brazil*

Lucas Nascimento Minchillo<sup>155</sup>

Luciano Andrade Pinheiro<sup>156</sup>

Viviane Aparecida da Rocha<sup>157</sup>

### RESUMO

A consciência sobre a provisoriedade da última palavra na interpretação constitucional não é sempre desejável, ainda que seja importante na leitura crítica dos discursos de legitimidade decisória do Poder Judiciário. A definição dos índices de correção monetária sobre créditos trabalhistas no Brasil após a Constituição de 1988 exemplifica uma sequência de interpretações constitucionais provisórias. O somatório de interpretações analisado, em vez de ter construído uma escolha mais legítima a longo prazo, trouxe grande insegurança jurídica à matéria. Dessa forma, a leitura crítica da legitimidade dos Poderes não precisa se pautar na provisoriedade de suas decisões, se a oscilação da legitimidade decisória entre eles for compreendida.

**Palavras-chave:** Legitimidade política. Última palavra. Insegurança jurídica. Correção monetária. Créditos trabalhistas.

### ABSTRACT

It is not always desirable to be aware of the temporariness of the final word in a constitutional interpretation, despite its central role to critically understand the discourse of legitimacy made by the Judicial Branch. The monetary restatement's indexes used in brazilian laboral credits since the current Constitution came out exemplify a sequence of temporary constitutional interpretations. This analyzed sequence, instead of constructing a legitimate choice as time goes by, has brought great legal uncertainty for the subject. Hence, the critical view of the branches' political legitimacy doesn't need to take for granted the notion of temporariness of their decisions, as long as the oscillation in their legitimacy to decide can be understood.

**Keywords:** Political legitimacy. Final word. Legal uncertainty. Monetary restatement. Laboral credits.

<sup>155</sup> Advogado, consultor jurídico da Procuradoria Geral do Município de Orlandia/SP. Graduado em Direito pela Universidade de Brasília. Contato: [lucasnascimentominchillo@gmail.com](mailto:lucasnascimentominchillo@gmail.com), <http://lattes.cnpq.br/7334185284146071> e <https://orcid.org/0000-0001-5345-2789>.

<sup>156</sup> Advogado, sócio do escritório Corrêa da Veiga Advogados. Graduado em Direito pela UFBA e mestre em Propriedade Intelectual pela UnB. É oficial da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho. Foi Vice Presidente da CAA da OAB/DF, Diretor da ESA da OAB/DF e assessor de técnica legislativa na Câmara dos Deputados. Contato: [luciano.pinheiro@correadaveiga.adv.br](mailto:luciano.pinheiro@correadaveiga.adv.br), <http://lattes.cnpq.br/1520468601612125>.

<sup>157</sup> Advogada, associada do escritório Laure Defina Advogados. Graduada em Direito pela UFMS. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela FDRP-USP. Atual Diretora Secretária Adjunta da 12ª subseção da OAB/SP. Contato: [rochaapviviane@gmail.com](mailto:rochaapviviane@gmail.com), <http://lattes.cnpq.br/6101983862449920>.



## 1. INTRODUÇÃO

A provisoriedade da última palavra na interpretação constitucional é uma constatação histórica que questiona o Poder Judiciário como garantidor dos direitos fundamentais. Por outro lado, expõe uma fragilidade das decisões institucionais no procedimento democrático. Na definição do índice de correção monetária dos créditos trabalhistas brasileiros, a compreensão dessa fragilidade de um poder pelos outros dois trouxe grande insegurança jurídica. Por isso, uma última palavra, não tão provisória assim, deve continuar sendo buscada dentro de um procedimento democrático, sem que isso implique em uma defesa da supremacia judicial.

Quando o Poder Judiciário invalida uma norma emanada de um processo legislativo, enfrenta um problema de legitimidade política. Afinal, está silenciando um produto da democracia representativa. Em contrapartida, alguns fatores servem de argumento para compensar essa falta de legitimidade. Dentre eles, são geralmente elencados: a garantia de direitos fundamentais e interesses contra-majoritários; a proteção das regras do jogo democrático; a revisão por um intérprete constitucional diverso, em uma divisão de tarefas; a representação deliberativa e argumentativa que um tribunal promove no debate de razões e na decisão fundamentada (MENDES, 2008, p. 58-69).

É nessa tensão que se dá o debate sobre a última palavra. Os prós e contras sobre a revisão judicial nutrem uma discussão sobre qual ramo deveria interpretar a constitucionalidade das leis depois de todos os outros. Alguns autores se apegam às vantagens da revisão judicial para defender a última palavra de um tribunal. Outros, endossando as críticas sobre os limites que o constitucionalismo impõe à democracia, sustentam a prevalência de um parlamento. Dworkin e Waldron são respectivamente grandes representantes de cada corrente (MENDES, 2008, p. 1-8). É um problema já bem difundido.

Conrado Hubner Mendes (2008, p. 166-169, 180-186) mostra como o debate avançou com diferentes perspectivas temporais. A longo prazo, a noção de "última palavra" foi relativizada historicamente, fazendo-se merecedora de aspas em função de sua provisoriedade. Na medida em que o procedimento democrático pode sempre começar de novo com uma nova norma, basta uma outra rodada para silenciar a revisão feita na primeira oportunidade. Por outro lado, a curto prazo, é possível que legitimidade política para a interpretação constitucional oscile entre os poderes dentro da própria rodada procedimental. Assim, a "última palavra" deve ser corretamente distribuída ao órgão que está circunstancialmente legitimado a dizê-la.

No plano a curto prazo, o autor firma sua proposta de que a revisão judicial seja modulada a partir do desempenho deliberativo do Congresso. (MENDES, 2008, p. 203 a 210). O desempenho deliberativo é usado, então, como critério de legitimidade para definir quem dirá a última palavra na interpretação constitucional daquela rodada. Paula Pessoa Pereira também propõe um desenho institucional que amplia essa oscilação de intérpretes constitucionais a curto prazo: a implementação de uma supermaioria de dois terços na jurisdição constitucional do Supremo Tribunal Federal (PEREIRA, 2017, p. 178). Dessa forma, não atingido o quórum qualificado, prevalecerá a palavra do Poder Legislativo.

O presente artigo foca de forma crítica nos problemas associados à perspectiva de longo prazo. Por seu realismo, a busca por desmistificar a noção da última palavra na história amadurece a escolha do intérprete constitucional. Contudo, não parece sempre desejável que um dos Poderes tenha em mente a próxima rodada de procedimento democrático. O ajuste a longo prazo na interpretação constitucional pode vir acompanhado de uma terrível insegurança jurídica. A definição do índice de correção monetária dos créditos trabalhistas é um exemplo do desastre da interpretação constitucional feita em várias rodadas procedimentais, com uma sucessão de últimas palavras vistas como provisórias.

## **2. O DEBATE SOBRE A PROVISORIEDADE DA ÚLTIMA PALAVRA**

Louis Fischer (2017, p. 63-65) é empenhado em demonstrar que o Poder Judiciário americano empiricamente não possui uma palavra definitiva. Conforme relata, desde o Século XIX os pronunciamentos da Suprema Corte não impedem o Congresso de votar exatamente o contrário. Seja na determinação da elevação de uma ponte que obstruía a navegação no rio Ohio em 1852 ou seja no impedimento do exercício da advocacia por mulheres em âmbito nacional em 1873, o posicionamento judicial foi atropelado por novas leis. Para conseguir regular o trabalho infantil via Emenda Constitucional proposta em 1924 e aprovada em 1938, o Congresso não hesitou em contrariar revisões judiciais de 1918 e 1922.

O autor também oferece exemplos de quando a oportunidade de interpretação constitucional escapa da Suprema Corte dentro da mesma rodada procedimental, com vetos legislativos (FISCHER, 2017, p. 66). Para ele, há um mito maior do que o da definitividade de uma interpretação: o mito de que o Poder Judiciário é o verdadeiro intérprete final da constituição e garantidor de direitos fundamentais. Com sua pesquisa, conclui que “mulheres, negros, crianças e outros grupos foram melhor sucedidos quando viram proteção

não dos tribunais mas do Congresso” (FISCHER, 2017, p. 64, tradução nossa). Portanto, é muito mais um crítico do Poder Judiciário do que um crítico da última palavra.

Robert Dahl corrobora com essa noção de inefetividade da garantia dos direitos das minorias pelos tribunais constitucionais. Uma das razões pra tanto seria a insistência de o Poder Legislativo fazer seu ponto de vista prevalecer, contra a qual o Poder Judiciário apenas resiste por um tempo (DAHL, 2009, p. 38). A pesquisa de Dahl, assim como a de Fisher, silencia argumentos favoráveis à supremacia judicial na interpretação constitucional. A observância de provisoriedade das revisões judiciais serve para explicitar a dimensão política que deve entrar no cálculo da legitimidade decisória de um tribunal.

Nesse contexto, a constatação empírica da relativização da última palavra está ligada à desmistificação histórica da supremacia judicial enquanto guardiã de direitos fundamentais. Assim, trouxe sobriedade à escolha do intérprete constitucional. Hoje, uma defesa da revisão judicial já não pode se valer exclusivamente dessa função contramajoritária do tribunal. Mesmo Luís Roberto Barroso, que acredita terem os tribunais constitucionais um papel de vanguarda iluminista em busca de um progresso civilizatório, não associa os Poderes Legislativo e Judiciário como respectivamente garantidores da vontade majoritária e minoritária. Para ele, o STF também tem uma função majoritária e representativa (BARROSO, 2015, p. 35-46).

Para além de ressignificar o papel de um tribunal constitucional, a relativização da última palavra se destaca de forma independente. Igualmente demonstrando o déficit do STF na garantia de direitos fundamentais e na independência de sua racionalidade, Juliano Zaiden Benvindo exprime a importância mais do que histórica de por si só desconstruir essa dimensão temporal infinita das revisões judiciais no seu artigo “*A ‘última palavra’, o poder e a história*”, publicado na Revista de Informação Legislativa:

é falacioso sustentar, sem maior análise crítica, que o Judiciário tem a primazia da “última palavra” no Direito, até mesmo no âmbito dos desacordos políticos sobre direitos. A tese a ser defendida é que a própria construção argumentativa de algum Poder “detentor da última palavra” é, por si só, uma afirmação que aparece como discurso por mais poder. Até porque não existe, em uma democracia constitucional, que prima pela cidadania, um órgão que possa arvorar-se o detentor da última palavra (BENVINDO, 2014, p. 81).

A percepção dessa crueza institucional vem pressupondo a competição como o motor para a separação de Poderes. Embora um pouco cético em relação ao diálogo harmônico, o autor critica a ideia de última palavra por que ela lançaria, para um dos Poderes, “a defesa institucional final de todo um processo democrático, de todo um diálogo que quer se manter aberto, em que a democracia e o constitucionalismo, como paradoxos necessários, se

constroem e se aperfeiçoam” (BENVINDO, 2014, p. 83). Já Miguel Gualano de Godoy (2015, p. 105-107 e 167-171) reconhece a provisoriedade da última palavra como algo que reforça a necessidade de diálogo, dada a discordância entre os Poderes.

Com ou sem ceticismo no diálogo interinstitucional, a relativização da última palavra, vista para além da histórica desmistificação da supremacia judicial, é uma forma de tratar com naturalidade o desacordo inerente à democracia. Contudo, dado este desacordo entre instituições na interpretação constitucional, contar com a provisoriedade da última palavra é o melhor jeito de encarar o problema? O histórico dos índices de correção monetária dos créditos trabalhistas definidos no Brasil desde a nova Constituição mostra que não.

### **3. A CORREÇÃO MONETÁRIA DE CRÉDITOS TRABALHISTAS NO BRASIL**

Quando a Constituição de 1988 entrou em vigor, a atualização monetária dos débitos trabalhistas tinha índices estabelecidos pelo Conselho Nacional de Economia, em conformidade com o Decreto-lei nº 75 (BRASIL, 1966, art. 1º). Este dispositivo foi revogado pela Lei 8.177/91, que estabelecia no seu artigo 39 a Taxa Referencial Diária como índice dos juros de mora: "Os débitos trabalhistas de qualquer natureza [...] sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento" (BRASIL, 1991, art. 39).

Embora literalmente a título de juros de mora, o artigo 39 da Lei 8.177/91 passou a ser o dispositivo que fundamentava a Taxa Referencial como correção monetária dos débitos trabalhistas. Luiz José Dezena da Silva, enquanto Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, comentou em voto a possibilidade de "equivoco calcado em atecnia legislativa, podendo-se chegar à ilação de que a mens legislatoris corresponderia à utilização da TRD como índice de atualização monetária, a ser conjugado com os juros de mora" (SÃO PAULO [Estado], 2018a, p. 4).

O dispositivo veio a ser declarado inconstitucional em controle difuso pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade 479-60.2011.5.04.0231 (BRASIL, 2015, p. 57). Antes disso, o STF já tinha se manifestado pela inconstitucionalidade da Taxa Referencial diretamente na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 493, que versava sobre outros dispositivos da Lei 8.177/91 (BRASIL, 1992, p. 1), e indiretamente nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 4357 e 4425, em discussão sobre a aplicação do rendimento da caderneta de poupança no regime de precatórios (BRASIL, 2013a, p. 3, 2013b, p. 2).

De acordo com o STF (BRASIL, 2013a, p. 4-5), a correção seria inconstitucional por ferir o direito de propriedade, já que não havia garantia da manutenção do valor real do crédito. Como índice de juros moratórios, haveria inconstitucionalidade por ferimento da isonomia, pois, nessa condição, confrontava situações de juros definidos em 1% ao mês. Esta fundamentação foi seguida pelo TST (BRASIL, 2015, p. 21), que, modulando os efeitos da decisão sobre o artigo 39 da Lei 8.177/91, convencionou que a partir de 25/03/2015 o índice de atualização monetária seria o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial, IPCA-E, (BRASIL, 2017b, p. 17).

Assim foi a primeira rodada decisória sobre o tema em procedimento democrático, dentro da nova Constituição. O Poder Legislativo definiu, indiretamente e de forma atécnica, um índice de correção monetária que durou cerca de vinte e quatro anos. O Poder Judiciário o rejeitou nos termos da interpretação constitucional predominante e indicou outro índice subsidiariamente aplicável a partir da declaração difusa de inconstitucionalidade. Contudo, a palavra do Poder Judiciário durou pouco.

Com dois anos de novo índice sendo aplicado, o Congresso aprovou a reforma trabalhista da Lei 13.467/17. Com a reforma, voltou a Taxa Referencial como critério da atualização de créditos no artigo 879, §7º da Consolidação das Leis do Trabalho: "atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991" (BRASIL, 2017a, art. 1º). A linha do tempo do índice aplicável começou a ficar um pouco confusa: até 24/03/2015, TR; entre 25/03/2015 e 10/11/2017, IPCA-E; após 11/11/2017, TR novamente.

Na resposta do Poder Judiciário, alguns tribunais não abriram mão da supremacia na interpretação constitucional feita sobre o dispositivo anterior. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região firmou que "A inclusão da TR em nova norma infraconstitucional não afasta sua inconstitucionalidade já reconhecida em controle difuso pelo plenário do TST e do TRT4 quando do exame do art. 39 da lei 8.177/91" (RIO GRANDE DO SUL, 2017, p. 1). Contudo, esta é uma postura minoritária. Afinal, não se ignora a existência de uma nova norma. O STF não subordina o Legislativo ao Judiciário na sua jurisprudência.

A eficácia geral e o efeito vinculante de decisão, proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em ação direta de constitucionalidade ou de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal, só atingem os demais órgãos do Poder Judiciário e todos os do Poder Executivo, não alcançando o legislador, que pode editar nova lei com idêntico conteúdo normativo, sem ofender a autoridade daquela decisão (BRASIL, 2005, p. 1).

Reconhecendo a alteração legal, alguns TRTs, como o da 1ª Região, se adiantaram para declarar o artigo 879, §7º da CLT inconstitucional (RIO DE JANEIRO, 2018, p. 7). Outros, como o da 15ª Região, paralisaram a discussão para esperar a resposta do STF (SÃO PAULO [Estado], 2019, p. 2), antes mesmo de este tribunal suspender os processos no País. No próprio TST, houve turma aplicando os índices nas três fases da lei no tempo (BRASIL, 2018, p. 8) e turma com interpretação de que o novo dispositivo seria inaplicável por ter uma eficácia esvaziada, já que remetia expressamente à norma antiga (BRASIL, 2019c, p. 11). O TRT da 2ª Região seguiu esta última corrente (SÃO PAULO [Estado], 2018b, p. 3).

Em meio à relatada confusão, que é própria do controle difuso de constitucionalidade, o Poder Executivo veio com a Medida Provisória 905/19, conhecida pelo Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Sua disposição alterou o texto do artigo 879, §7º da CLT para dizer que a atualização monetária seria "feita pela variação do IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo IBGE [...]" (BRASIL, 2019a, art. 28). Achando que resolveu o problema, o Poder Executivo inaugurou uma nova fase de procedimento democrático sobre o tema, antes mesmo de a anterior terminar. A terceira primeira palavra nem esperou a segunda última, que vinha sendo construída.

A alteração no artigo 879, §7º da CLT entrou em vigor a partir de 12/11/2019, data de publicação da MP 905, por disposição própria do texto presidencial (BRASIL, 2019a, art. 53). Contudo, não foi consolidada pelo Congresso e perdeu vigência quando revogada pela MP 955/20 (BRASIL, 2020a, art. 1º), publicada em 20/04/2020. Revogada a alteração, a eficácia do artigo 879, §7º da CLT na antiga forma da Lei 13.467/17 deixou de ser suspensa. Afinal, antes da aprovação do Legislativo, não se revoga a lei alterada. O novo texto de uma Medida Provisória somente suspende a eficácia do conteúdo antigo, conforme entendimento do STF na ADI nº 5.717 (BRASIL, 2019b, p. 1-2).

Com isso, a linha histórica dos índices vigentes ficou assim no âmbito federal: até 24/03/2015, TR; entre 25/03/2015 e 10/11/2017, IPCA-E; entre 11/11/2017 e 11/11/2019, TR; entre 12/11/2019 e 20/04/2020, IPCA-E; após 21/04/2020, TR. Três rodadas de procedimento democrático, sendo uma delas incompleta, conseguiram fazer quatro alterações e cinco fases diferentes de aplicação dos mesmos dois índices na atualização de créditos trabalhistas, em um intervalo de seis anos.

Passada a vigência da Medida Provisória 905/19, a definição sobre a inconstitucionalidade do artigo 897, §7º da CLT oferecido pela reforma trabalhista seguiu seu curso em controle concentrado de constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal. Em sessão do Tribunal Pleno em 18 de dezembro de 2020, foi julgada parcialmente



procedente a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58. O acórdão, publicado em 7 de abril de 2021, contém a seguinte ementa:

(...) 4. A aplicação da TR na Justiça do Trabalho demanda análise específica, a partir das normas em vigor para a relação trabalhista. A partir da análise das repercussões econômicas da aplicação da lei, verifica-se que a TR se mostra inadequada, pelo menos no contexto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como índice de atualização dos débitos trabalhistas. 5. Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810). 6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991). 7. Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem. 8. A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento, fixam-se os seguintes marcos para modulação dos efeitos da decisão: (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão, em ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória, todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC). 9. Os parâmetros fixados neste julgamento aplicam-se aos processos, ainda que transitados em julgado, em que a sentença não tenha consignado manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais). (BRASIL, 2020b, p. 3-5, grifo nosso)

Alguns aspectos são relevantes. Depois de toda essa disputa entre IPCA-E e TR, o STF surge com a taxa SELIC, sigla para Sistema Especial de Liquidação e Custódia, como novo



índice subsidiário de correção dos créditos trabalhistas a partir da citação. Embora a decisão seja de eficácia para todos e efeito vinculante, sua modulação de efeitos preserva aqueles processos com créditos já satisfeitos, além dos que já transitaram com decisão expressa por algum índice.

A modulação adotada indica que a aplicação correta do índice de correção monetária dos créditos trabalhistas nos últimos anos ficou incontrolável. Tudo aquilo que foi decidido em trânsito julgado ou quitado não será rediscutido, independentemente da conformidade ou não com a Constituição. Porém, o mesmo não é válido para decisões transitadas omissas quanto ao índice. Dessa forma, a modulação de efeitos não tem uma preocupação temporal de introdução do novo entendimento. É uma anistia que evidencia a insegurança jurídica. A indefinição foi cristalizada, como se fosse melhor começar do zero com um novo índice e não mexer com aquilo que havia sido decidido anteriormente.

O recomeço traçado também não possui qualquer pretensão de longevidade. A própria decisão da ADC 58 se reconhece provisória até que sobrevenha solução legislativa. O destino já se cumpriu parcialmente na Emenda Constitucional 113/2021, que adotou exclusivamente a taxa SELIC "nas discussões e nas condenações que envolvam a Fazenda Pública, independentemente de sua natureza e para fins de atualização monetária, de remuneração do capital e de compensação da mora, inclusive do precatório" (BRASIL, 2021, art. 3º).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O tortuoso curso da correção monetária dos créditos trabalhistas decorre de um desacordo interinstitucional naturalizado associado à introjeção de que as decisões de outros Poderes ou até mesmo suas próprias decisões são provisórias. A definição da correção monetária dos créditos trabalhistas contou desde a Constituição de 1988 com uma participação de todos os Poderes, mas nada coordenada. Legislativo, Judiciário e Executivo sobrepuseram suas interpretações constitucionais em diferentes rodadas de procedimento democrático, conferindo ganho competitivo à insegurança jurídica.

A provisoriedade da última palavra faz um grupo político entender que uma decisão contrária aos seus interesses é frágil e pode ser ignorada em uma nova rodada de procedimento democrático. Isso nem sempre ajuda na busca pelo melhor intérprete constitucional. Eventuais vantagens seguem dependendo de uma longa acomodação dos entendimentos em disputa. Ainda, as pesquisas de Dahl e Fisher mostram que essa competição a longo prazo estimulada pelo legislativo já acontece historicamente,

independentemente de qual o discurso feito para a legitimação política de um tribunal constitucional.

Com isso não se diz que as falácias sobre a legitimidade do Judiciário devem ser engolidas sem crítica, em cálculo utilitário. A supremacia de qualquer um dos Poderes na interpretação constitucional deve estar sob constante questionamento. Entretanto, para isso não é preciso relativizar o peso de uma decisão que encerra o procedimento democrático. A noção da provisoriedade histórica da última palavra não deveria vir acompanhada da pretensão de que ela ofereça uma saída normativa ao problema da legitimidade política dos Poderes, na tensão entre democracia e constitucionalismo. Em vez de solução, é uma reformulação de um problema que cresceu e ganhou novas variáveis. Dentre elas, a segurança jurídica.

Por isso, voltando à distinção feita na introdução, o problema da supremacia dos Poderes na interpretação constitucional deve ser resolvido sobretudo na perspectiva a curto prazo, de entender como as flutuações de legitimidade política ocorrem em cada rodada de procedimento democrático e assim escolher quando cada ramo deve prevalecer em uma determinada decisão. Dessa forma, a mística continua desfeita, visto que nenhum dos Poderes guarda a Constituição em todas situações, mas uma melhor última palavra ainda é perseguida desde o início.

## REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. A razão sem voto: o STF e o governo da maioria. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília, vol. 5, p. 23-50. 2015.

BENVINDO, Juliano Zaiden. A “última palavra”, o poder e a história: O Supremo Tribunal Federal e o discurso de supremacia no constitucionalismo brasileiro. *Revista de informação legislativa*, Brasília, v. 51, n. 201, p. 71-95, jan./mar. 2014.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 75, de 21 de novembro de 1966*. Dispõe sobre a aplicação da correção monetária aos débitos de natureza trabalhista, bem como a elevação do valor do depósito compulsório nos casos de recursos perante os Tribunais do Trabalho, e dá outras providências. Brasília : Presidência da República, 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0075impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0075impressao.htm). Acesso em: 9 abr. 2021.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 113, de 8 de dezembro de 2021*. Altera a Constituição Federal e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para estabelecer o novo regime de pagamentos de precatórios, modificar normas relativas ao Novo Regime Fiscal e autorizar o parcelamento de débitos previdenciários dos Municípios; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc113.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc113.htm). Acesso em: 01 mar. 2023.

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. Brasília: Presidência da República, 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: 9 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.177, de 1 de março de 1991*. Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8177.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8177.htm). Acesso em: 9 abr. 2021.

BRASIL. *Medida provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019*. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2019. 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: 9 abr. 2021.

BRASIL. *Medida provisória nº 955, de 20 de abril de 2020*. Revoga a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e altera a legislação trabalhista. Brasília: Presidência da República, 2020. 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: 5 mai. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 18 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755516178>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4357*. Redator do acórdão: Min. Luiz Fux, 14 de março de 2013. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6812428>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4425*. Redator do acórdão: Min. Luiz Fux, 14 de março de 2013. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5067184>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 493*. Relator: Min. Moreira Alves, 25 de junho de 1992. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266383>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5717*. Relatora: Min. Rosa Weber, 27 de março de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750209044>. Acesso em: 5 mai. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Agravo Regimental na Reclamação nº 2.617/MG*. Relator: Min. Cezar Peluzo, 23 de fevereiro de 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=361894>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). *Recurso de Revista nº 0010260-88.2016.5.15.0146*. Relator: Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 09 de outubro de 2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0010260&digitoTst=88&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0146&submit=Consultar>. Acesso em: 11 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000888-54.2010.5.04.0010*. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 06 de fevereiro de 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000888&digitoTst=54&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0010&submit=Consultar>. Acesso em: 11 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Pleno). *Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade 479-60.2011.5.04.0231*. Relator: Min. Cláudio Brandão, 04 de agosto de 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=479&digitoTst=60&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0231&submit=Consultar>. Acesso em: 9 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Pleno). *Embargos de declaração em Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade 479-60.2011.5.04.0231*. Relator: Min. Cláudio Brandão, 20 de março de 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=479&digitoTst=60&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0231&submit=Consultar>. Acesso em: 9 abr. 2021.

DAHL, Robert. Tomadas de decisões em uma democracia: a Suprema Corte como uma entidade formuladora de políticas nacionais. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, vol. 252, pp. 25-43. 2009

FISCHER, Louis. Does the Supreme Court Have the Final Word? *The Federal Lawyer*, Arlington, p. 62 - 67, abr. 2017. Disponível em: <https://www.fedbar.org/blog/magazine/april-2017/>. Acesso em: 29 mar. 2021

GODOY, Miguel Gualano de. *Devolver a constituição ao povo: crítica à supremacia judicial e diálogos interinstitucionais*. 2015. 267 f. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

MENDES, Conrado Hubner. *Direitos fundamentais, separação de poderes e deliberação*. 2008. 224f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

PEREIRA, Paula Pessoa. *Supermaioria como regra de decisão na jurisdição constitucional do Supremo Tribunal Federal*. 2017. 226 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação em Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Pleno). Arguição de Inconstitucionalidade nº 0101343-60.2018.5.01.0000. Redator designado: Des. José da Fonseca Martins Junior. 18 de outubro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101343-60.2018.5.01.0000/2>. Acesso em: 11 abr. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Proposta 2: atualização pela TR. Lei nova. Controle difuso. Inconstitucionalidade. In: I JORNADA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA, 2017, Porto Alegre. *I jornada sobre a reforma trabalhista*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 10 de novembro de 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/151470/Conclus%C3%B5es%20aprovadas%20por%20magistrados%20do%20TRT4%20sobre%20a%20Lei%2013467.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Segunda Turma). *Embargos de Declaração no Agravo de Petição 0000218-35.2011.5.15.0152*. 4ª Câmara. Relator: Des. Luiz José Dezena da Silva. 27 de novembro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000218-35.2011.5.15.0152/2>. Acesso em: 9 abr. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Pleno). *Decisão na Arguição de Inconstitucionalidade nº 0008750-22.2018.5.15.0000*. Gabinete do Desembargador Luiz Roberto Nunes, Relator. 02 de abril de 2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0008750-22.2018.5.15.0000/2>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Pleno). *Decisão na Arguição de Inconstitucionalidade nº 1000917-93.2018.5.02.0000*. Cadeira 69 do Tribunal Pleno. Relatora: Des. Mariângela de Campos Argento Muraro. 4 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000917-93.2018.5.02.0000/2>. Acesso em: 11 abr. 2021.

## PROCESSO ESTRUTURAL: solução para o problema do assédio moral no ambiente do trabalho?

*STRUCTURAL PROCEDURE: a solution to the problem of workplace mobbing?*

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>158</sup>

Henrique Coswosk Aldrigues <sup>159</sup>

Rebecca Cardoso Silva Santos<sup>160</sup>

### RESUMO

O presente artigo aborda o processo estrutural como uma forma de solução ao assédio moral no ambiente trabalhista, destacando a sua complexidade, principalmente acerca de sua identificação e comprovação, tendo em vista que os atos dos assediadores são muitas vezes mascarados. Ademais, quanto a sua comprovação, muitas vezes não há provas formais e testemunhais que embasam as alegações da vítima, dificultando a elaboração de sua tese. Serão, portanto, analisados, por meio do método dedutivo, os conceitos do processo estrutural, demonstrando suas características e divergências para com o procedimento comum, bem como será defendido este como uma solução - e judicialização - de um problema estrutural, qual seja, o assédio moral. Desse modo, apesar de ser preferível que sejam formuladas estratégias para prevenir a sua ocorrência, o processo estrutural pode ser visto como uma alternativa que não somente pune os assediadores, como também impõem medidas a serem seguidas para evitar atos entendidos como assédio moral.

**Palavras-chaves:** Processo estrutural. Assédio moral. Solução prospectiva.

### ABSTRACT

This article approaches the structural process as a way of solving moral harassment in the work environment, highlighting its complexity, mainly regarding its identification and proof, considering that the acts of the harassers are often masked. In addition, as for its evidence, there is often no formal and testimonial evidence to support the victim's allegations, making it difficult to elaborate his thesis. Therefore, the concepts of the structural process will be analyzed, using the deductive method, demonstrating their characteristics and divergences from the common procedure, as well as defending this as a solution - and judicialization - of these structural problems. Thus, although it is preferable that strategies are formulated to prevent its occurrence, the structural process can be seen as an alternative that not only punishes the harassers, but also imposes measures to be followed to avoid acts understood as moral harassment.

**Keywords:** Structural process. Mobbing. Prospective solution.

<sup>158</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Pós-Doutorado 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.

<sup>159</sup> Graduando em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo campus Goiabeiras, na cidade de Vitória, Brasil. E-mail: hcaldrigues@live.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9688348306475500>.

<sup>160</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo campus Goiabeiras, na cidade de Vitória, Brasil. E-mail: rebeccacardososs@gmail.com. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/5967003282708856>.



## 1. INTRODUÇÃO

Em uma realidade em que os litígios ocorrem de forma massiva, soluções abrangentes são imprescindíveis na atenção às necessidades do coletivo afetado. Dentre os pontos que trazem mais adequação à coletividade das demandas estão a sobrecarga do sistema judiciário quanto às ações individuais, cuja prestação de justiça de forma rápida e eficaz acaba sendo prejudicada, e a possibilidade de os empregados terem seu labor mantido e estável mesmo enquanto lutam judicialmente por seus direitos, o que não é uma realidade nas mencionadas ações individuais (MARTINEZ, CARVALHO JR., 2022, p. 20).

À luz da Lei 13.467/17, qual seja a reforma trabalhista, nota-se vasta mudança na legislação laboral, inclusive no tocante a diminuição significativa dos pedidos individuais de indenização por danos causados por práticas de assédio nesses ambientes. Isso ocorre, principalmente, pela dificuldade probatória dessas alegações e riscos consideráveis de sucumbência, o que desencadeia na escolha do trabalhador de não se expor a mais problemas potenciais.

Em decorrência do alto risco de frustração dos direitos e garantias legalmente estabelecidos para os trabalhadores, tem-se o assédio moral como uma demanda não somente coletiva, mas também estrutural a ser levada a debate.

Nesse sentido, não obstante o temor observado quanto ao ingresso de demandas reparatórias individuais, vemos as ações coletivas como possíveis e eficazes combatentes frente aos litígios estruturais, tal como o assédio moral no ambiente do trabalho. Isso pois, na esfera jurídica trabalhista coletiva, a estrutura normativa é distinta da comum, de modo que, com o sucesso do processo estrutural, os efeitos singulares serão apenas uma consequência da aplicação de mudanças concretas pela empresa, que se reestruturará de modo suficiente a mitigar o dito assédio.

A despeito do debate tardio dos problemas estruturais pela doutrina juslaboralista, ele vem ocorrendo de maneira exponencial, principalmente pela capacidade intrínseca da justiça do trabalho para lidar com lides coletivas. Conforme será destrinchado, examinamos a ação estrutural trabalhista, desde sua origem, conceito, pressupostos e fundamentos à sua efetividade na resolução de litígios estruturais. Ainda, trouxemos ao debate o que é o assédio moral e suas nuances, restando demonstrada sua complexidade e a necessidade de combatê-lo de forma prospectiva.

Seguindo tal abordagem, este artigo demonstra o combate ao assédio moral no contexto dessa relação, enfatizando a relevância do processo estrutural no âmbito do Direito do trabalho e dando destaque ao combate desse litígio, trazendo à baila a intenção precípua de abolir suas causas. Assim, através do método de pesquisa dedutivo, o presente artigo



parte das generalidades do processo estrutural, passando por suas premissas menores e, finalmente, explanando se essa modalidade processual é, de fato, a solução para o problema do assédio moral no ambiente do trabalho.

## 2. ASPECTOS DO PROCESSO ESTRUTURAL

Prevendo as mudanças a serem vivenciadas pelo poder Judiciário no que tange à transformação da Teoria Geral do Direito Processual, o processualista francês Roger Perrot, citado por Mauro Cappelletti em seu estudo "Formações sociais e interesses coletivos diante da justiça civil" (1997, p. 129), concluiu que o Judiciário seria cada vez mais confrontado a partir de demandas de natureza coletiva, advindos de uma sociedade em massa, cujo desenrolar complexo das relações econômicas ensejaria em situações prejudiciais aos interesses de diferentes coletivos.

Esse pensamento advém da superação de uma ótica liberal e individualista, através da teoria da ação judiciária elaborada no século XIX, que desencadearia em uma ordem de litígios difusa e coletiva. Nesse sentido, Mauro Cappelletti (1997, p. 130) disserta que:

Não é necessário ser sociólogo de profissão para reconhecer que a sociedade (poderemos usar a ambiciosa palavra civilização?) na qual vivemos é uma sociedade ou civilização de produção em massa, de troca e de consumo de massa, bem como de conflitos ou conflitualidade de massa (em matéria de trabalho, de relações entre classes sociais, entre raças, entre religiões etc.). Daí deriva que também as situações de vida, que o Direito deve regular, são tornadas sempre mais complexas, enquanto, por sua vez, a tutela jurisdicional – a “Justiça” – será invocada não mais somente contra violações de caráter individual, mas sempre mais frequentemente contra violações de caráter essencialmente coletivo, enquanto envolvem grupos, classes e coletividades. Trata-se, em outras palavras, de “violações de massa”.

O direito processual coletivo assumiu uma função de extrema importância, indo além do âmbito jurídico e social, sendo imprescindível para a configuração política do Estado Democrático de Direito. Desta feita, a funcionalidade do sistema de ações coletivas passou de simples consequência para mínimo existencial do Estado democrático de Direito (VENTURI, 2007, p. 102).

Nesse sentido, como um método de solução de conflito que representa o caminho à satisfação social, surge o processo estrutural, buscando sanar conflitos distintos, peculiares, complexos e plurissubjetivos a longo prazo. Sua origem consolidou-se no direito americano,

fruto do ativismo judicial que marcou o Poder Judiciário norte-americano entre 1950 e 1970, a partir do caso *Brown vs. Board of Education of Topeka*<sup>161</sup>.

## 2.1. Conceito, pressupostos e fundamentos

Apesar de, em virtude de sua origem, ser inevitável relacionar o processo estrutural aos casos em que se discutem demandas altamente complexas e relativas a direitos fundamentais, seu conceito vai além dessa ideia, à medida que pressupõe, indistintamente, a resolução de problema estrutural.

Para os doutrinadores Fredie Didier Jr., Hermes Zaneti Jr. e Rafael Alexandria de Oliveira (2020, p. 104), o problema estrutural:

[...] se define pela existência de um estado de desconformidade estruturada – uma situação de ilicitude contínua e permanente ou uma situação de desconformidade, ainda que não propriamente ilícita, no sentido de ser uma situação que não corresponde ao estado de coisas considerado ideal. Como quer que seja, o problema estrutural se configura a partir de um estado de coisas que necessita de reorganização (ou de reestruturação).

Estado de desconformidade, como dito, não é sinônimo necessariamente de estado de ilicitude ou de estado de coisas ilícito. Estado de desconformidade é situação de desorganização estrutural, de rompimento com a normalidade ou com o estado ideal de coisas, que exige uma intervenção (re)estruturante. Essa desorganização pode, ou não, ser consequência de um conjunto de atos ou condutas ilícitas.

Pode ser que o problema estrutural venha a gerar situações ilícitas e cada situação isolada mereça um tratamento pelo ordenamento jurídico; pode ser inclusive que se vislumbrem graus mais ou menos graves de ilicitude ligados ao problema estrutural (ilicitude estrutural).

[...]

Mas os problemas estruturais não se restringem àqueles vivenciados na esfera pública, ou que se ligam aos direitos fundamentais ou às políticas públicas [...].

O problema estrutural nasce da violação do modo como uma estrutura burocrática se estabelece, seja ela pública ou privada (VITORELLI, 2018, p. 333-369). Vislumbra-se que, a partir dessa desorganização estrutural, não é razoável que a solução da questão se dê com a simples certificação de direito e imposição de obrigação, sendo imprescindível a

161 A despeito da existência de medidas que "asseguravam" direitos às pessoas negras, como a Declaração de Independência dos Estados Unidos - "todos os homens são criados iguais" -, os negros ainda eram tratados discriminadamente, sobretudo no sul dos Estados Unidos da América. No caso *Brown vs. Board of Education* (1954), a Suprema Corte norte-americana decidiu pela inconstitucionalidade no sistema de segregação racial quanto a admissão de estudantes em escolas públicas, restando entendida a aceitação da matrícula de estudantes negros numa escola pública até então dedicada à educação de pessoas brancas. As amplas mudanças no sistema público de educação americano através desse precedente fizeram nascer a *structural reform* (Supreme Court of the United States, 349 U. S. 294 (1955)).

reestruturação do *status quo* de forma contínua no longo prazo. Assim, se faz necessária a atuação jurisdicional de forma atípica, qual seja o processo estrutural. Em suma, esse é um processo coletivo no qual se busca modificar um estado de desconformidade advindo de problema estrutural, de maneira que a resolução do litígio atingirá o estado ideal da coisa.

No que se refere às suas características, os litígios estruturais se distanciam dos conflitos tradicionalmente conhecidos. São elas (PUGA, 2014, p. 46):

- (1) *La intervención de múltiples actores procesales.*
- (2) *Un colectivo de afectados que no intervienen en el proceso judicial, pero que sin embargo son representados por algunos de sus pares, y/o por otros actores legalmente autorizados.*
- (3) *Una causa fuente que determina la violación de derechos a escala. Tal causa se presenta, en general, como una regla legal, una política o práctica (pública o privada), una condición o una situación social que vulnera intereses de manera sistémica o estructural, aunque no siempre homogénea.*
- (4) *Una organización estatal o burocrática que funciona como el marco de la situación o la condición social que viola derechos.*
- (5) *La invocación o vindicación de valores de carácter constitucional o público con propósitos regulatorios a nivel general, y/o demandas de derechos económicos, sociales y culturales.*
- (6) *Pretensiones que involucran la redistribución de bienes.*
- (7) *Una sentencia que supone un conjunto de órdenes de implementación continua y prolongada.*

Dadas tais características, vemos a inevitável adequação na abordagem processual em termos gerais, visando se adaptar à nova realidade. Portanto, após compreendida sua definição, partimos para a breve análise de seus pressupostos e fundamentos, ou seja, seus elementos básicos e base principiológica, respectivamente. O processo não é capaz de se estabelecer ou desenvolver na ausência dos pressupostos, os quais possuem caráter de requisitos de validade do processo, podendo incorrer, caso ausentes, na não apreciação do mérito da causa (THEODORO Jr., 2018, p. 147).

De maneira sucinta, os *pressupostos do processo estrutural são: causa de pedir e pedido dinâmicos (devido à causalidade complexa); participação potenciada (devido à multiplicidade de interesses imbricados); e a geração de decisões prospectivas.* (NUNES, COTA, FARIA, 2018, p. 371). Enquanto isso, os fundamentos suprem a essência dos processos estruturais, sendo esses os princípios alicerces destes.

Há, portanto, um rol de princípios que compõem a fundação dos processos estruturais, sendo eles: o princípio democrático; o contraditório; a máxima amplitude da tutela jurisdicional coletiva; a harmonização dos valores em jogo; respeito e proteção da dignidade da pessoa humana; a atipicidade dos meios executivos, entre outros (NUNES, COTA, FARIA, 2018, p. 373).

Assim, o processo estrutural se fundamenta na busca pela eficiência, celeridade e economia processual, valorizando a colaboração entre as partes e sua real participação, partindo de técnicas modernas. A partir de tais indicações, embora não exaustivas, concluímos o processo estrutural como uma nova forma de se solucionar litígios, cujo compromisso é com a garantia da resolução de conflitos de forma ágil e satisfatória, do acesso à justiça e da segurança jurídica.

## 2.2. Do litígio estrutural ao processo estrutural

A partir do exposto é possível perceber que os litígios estruturais se distanciam dos tradicionais, os quais são submetidos ao processo civil bipolarizado com características, pressupostos e fundamentos próprios do Direito Processual Civil. Sendo assim, para a tutela dos litígios estruturais, é necessário que haja adequações em certos institutos processuais.

Para dar início a demanda jurisdicional, faz-se presente o pedido, responsável por apresentar as pretensões autorais. Esse instituto possui critérios taxativos, de modo que o não reconhecimento de suas regras pode levar a preclusão do pedido de suposto objeto. Um claro exemplo disso é o fato de não ser possível modificar ou aditar o pedido ou sua causa após a contestação da parte contrária, sem que haja seu expreso consentimento, e de forma alguma após o saneamento processual.

Ainda nesse quesito, no procedimento comum, para além das questões de ordem pública, o magistrado deve decidir apenas sobre os critérios objetivos - pedido e causa de pedir - delimitados pelos subjetivos - partes do processo (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 1081). Do contrário, poderá incidir nos vícios processuais *extra petita*, *ultra petita* ou *citra petita*, os quais são passíveis de nulidade.

Muito embora o alcance dessas regras processuais seja benéfico ao procedimento comum, tornando-o mais célere e seguro às partes, quando saímos da esfera dual para a multipolar, tais regras podem impor obstáculos à concretização de direitos fundamentais e valores públicos, dificultando, assim, o acesso à justiça.

Por se tratar de direito material de litígio estrutural, deve-se buscar uma forma de tornar o processo mais adequado e flexível à resolução desse tipo de conflito, ou seja, reinterpretado ou reformulado. Isso pois, considerando suas características de mutabilidade e complexidade, não é razoável que o autor, no momento em que formula o pedido, conheça os pormenores da causa de pedir e dos próprios pedidos potenciais.

Para garantir a efetividade do processo, o proponente deve ter a oportunidade de formular, inicialmente, um pedido indeterminado, podendo ajustar e modificar sua

pretensão de acordo com a realidade do caso em análise, até o fim da instrução probatória, sob boa fundamentação, bem como adicionar nova pretensão, desde que previamente exibida na demanda (NUNES, COTA, FARIA, In: FARIA, REZENDE, NETO, 2018, p. 378). Logo, tal flexibilização desencadeia a eficácia das decisões estruturais, sendo devidamente postas ao encontro da lide suscitada.

Ultrapassando a sentença de mérito, é necessário apontar as diferenças na fase executiva. Em que pese sua eficácia sobre direitos individuais, de natureza meramente patrimonial, o modelo executivo clássico é insuficiente aos litígios estruturais, vez que não alcança os direitos materiais de cada indivíduo. Visando proteger efetivamente os bens jurídicos tutelados, que incluem não só a reparação do dano, mas também proteger as garantias constitucionais afetadas, o julgador vai além do pedido das partes, fazendo-se valer de métodos alternativos de execução, como o artigo 139, IV do Código de Processo Civil, que permite que o magistrado decida além dos pedidos das partes.

Assim como nos demais institutos processuais, não é razoável que o juiz busque medidas eficazes de resolução de conflitos sem observar a legitimidade de seus atos. Nesse cenário, devem ser observados e respeitados os princípios previamente elencados como fundamentais ao processo estrutural. Considerando que a eficácia jurisdicional depende de sua legitimidade, tais medidas devem ser razoáveis e proporcionais, além de estarem sob o devido processo legal.

A interpretação a ser dada ao art. 139, IV, CPC deve ser tal que, ao invés de atribuir um poder isolado e individual ao juiz da causa, proporcione uma construção dialogada das medidas executivas. (NUNES, COTA, FARIA, In: FARIA, REZENDE, NETO, 2018, p. 379)

Portanto, na busca da eficácia e legitimidade procedimental, pautando-se nos termos apresentados, sobrevém a negociação processual como um meio adequado ao tratamento de litígios estruturais, estando, inclusive, prevista no artigo 190 do CPC. Na medida em que os litígios estruturais envolvem interesses individuais, difusos e coletivos, os métodos atípicos de execução devem ser construídos a partir do diálogo e da negociação processual, sem que sejam determinados arbitrariamente pelo Estado, às custas dos demais envolvidos na relação processual. Por sua vez, mesmo com a citada flexibilidade, a decisão judicial terá sua própria legitimidade constitucional como reguladora de sua eficácia.

### 2.3. Efetividade real na solução de litígios coletivos estruturais

Superadas as diferenças do sistema clássico de processo e compreendida a necessidade da atuação de todas as instâncias que possuem interesse substancial na garantia da melhor disposição da tutela estatal, temos o processo estrutural como um forte sistema a alcançar seu próprio fim, qual seja *eliminar conflitos e fazer justiça* (CINTRA, 1998, p. 34).

Na tentativa de dirimir a efetividade processual, a doutrina se esbarra em aspectos subjetivos de contradição, de modo que enquanto alguns estudiosos entendem a efetividade como o cumprimento integral da função sociopolítica jurídica (DINAMARCO, 1999, p. 270), outros aduzem que basta a adequação aos direitos contemplados no ordenamento, dentro do possível ao processo, garantindo o pleno aproveitamento do resultado à parte vitoriosa (MOREIRA, 1984, p. 27).

Ainda assim, as doutrinas se encontram no propósito processual de assegurar aos sujeitos da relação jurídica de direito material um resultado correspondente ao que conseguiriam naturalmente, sem a provocação judicial (MARINONI, 1993, p. 130), ou o equivalente ao status quo, caso não houvesse descumprimento da lei (GRINOVER, 1995, p. 13-30).

Em que pese as dificuldades de se atingir o amplo acesso à justiça, as ações coletivas retiram do processo a mera função de norteador de demandas, dando-lhe o sentido de mediador da formulação e realização de direitos (MARTINEZ, CARVALHO JR., 2022, p. 27). Em outras palavras, o processo coletivo passa a ser compreendido como protetor do Estado Democrático de Direito e transformador efetivo do panorama estrutural.

Trazendo para termos práticos, quando falamos de conflitos de natureza social, como no caso da jurisdição trabalhista, é possível perceber a desigualdade de condições pessoais das partes envolvidas. Fatores como situação financeira, escassez em conhecimentos jurídicos e em apoio psicológico evidenciam os desafios no acesso à ordem jurídica, desde a admissão do processo até sua execução. Por isso, o prejudicado acaba abandonando sua pretensão ou, até mesmo, sequer despertando a tutela jurisdicional para solução da demanda.

Por isso, considerando que os representantes da massa têm recursos para arcar com uma boa equipe jurídica, bem como dar prosseguimento ao processo, pluralizar os legitimados para ajuizar ações coletivas não só traz equilíbrio aos litigantes, mas também dá segurança e incentivo ao singular para reivindicar seus direitos de forma estruturada. Com a finalidade de trazer efetividade ao processo, o montante de agentes legítimos, abarcando

o associativismo<sup>162</sup> e os órgãos de proteção de interesses transindividuais (LENZA, 2008, p. 183), sobressalta, gradativamente, as vias autônomas de solução de conflitos, tal como a negociação coletiva direta ou indireta, impulsionada por conciliadores ou mediadores.

O conflito deve ser corretamente dimensionado no processo coletivo, levando em consideração o detalhamento do litígio e a homogeneidade dos interesses das partes, ao passo que, quanto menor for o nexo causal entre os indivíduos, menor será a homogeneidade de seus interesses, o que poderá ensejar em processos individuais de incidente probatório, minimizando drasticamente a efetividade processual (LEONEL, In: TUCCI, BEDAQUE, 2002, p. 148).

Sendo assim, para além da relevância da pluralidade de legitimados, cada parte deve ter em sua consciência que o agir coletivo decorre do individual. Em outras palavras, a coletividade da ação não abona o sujeito de sua responsabilidade na contribuição ao processo.

Ao conduzir ativamente o processo, é importante que a resposta jurisdicional se comprometa com a solução adequada da causa. Espera-se do juiz, mais do que no procedimento comum, uma resposta sensível à questão social. Destaca-se a repulsa da sociedade quanto ao estilo distante e contido do magistrado, sendo exigido um ativismo judicial que concretize valores e fins constitucionais. Nas palavras de Cândido Dinamarco (DINAMARCO, 1999, p. 361):

Para o adequado cumprimento da função jurisdicional, é indispensável boa dose de sensibilidade do juiz aos valores sociais e às mutações axiológicas da sua sociedade.

[...]

repudia-se o juiz indiferente, o que corresponde a repudiar também o pensamento do processo como instrumento meramente técnico. Ele é um instrumento político de muita conotação ética e o juiz precisa estar consciente disto.

Embora a efetividade do processo estrutural esteja diretamente atrelada à pluralidade de legitimados e seu incentivo à participação dos prejudicados no processo, resta visível a necessidade da contribuição dos sujeitos e da participação ativa do magistrado. Assim, o sistema processual apresentado será efetivo na medida em que as partes promovam o correto dimensionamento do conflito, facilitando a participação de seus representantes, e que, ainda, a sensibilidade social seja o principal motivador do magistrado na oferta da

---

162 O associativismo pode ser visto na Constituição Federal de 1988, principalmente nos artigos 5º, XVII e LXX, b, 8º, caput, e 37, VI.



resposta jurisdicional, observando a necessidade de intervenção adequada e continuada ao litígio estrutural.

### **3. O ASSÉDIO MORAL ENQUANTO LITÍGIO ESTRUTURAL E COMPLEXO**

Após todo o exposto, cinge-se a discussão acerca da coletivização das demandas em um problema estrutural da sociedade brasileira, qual seja, o assédio moral no ambiente de trabalho. Observa-se, a priori, que esta forma de assédio se mostra como um problema estrutural, tendo em vista que não está em conformidade com o estado ideal das coisas, como explicitado anteriormente.

Nesse sentido, entende-se como assédio moral uma série de atos repetitivos e abusivos, representados por meio do comportamento, gestos, palavras, mensagens e atos que levam dano ao agente passivo. Tais danos podem ser contra a sua personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica. Ademais, assim como podem acarretar consequências negativas contra a honra subjetiva deste, podem também ferir sua honra objetiva e até mesmo pôr em risco sua permanência no emprego, além de atrapalhar o convívio no ambiente laboral.

Infere-se que tais condutas são dotadas de certos elementos que as caracterizam, quais sejam: i) abusividade da conduta; ii) intencionalidade; iii) habitualidade; e iv) ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador. Acerca da primeira característica, entende-se como condutas com o intuito de menosprezar e constranger o seu alvo, na medida em que:

extrapola os limites do poder diretivo patronal, se emanada do superior hierárquico, ou os limites de uma convivência harmônica e sadia, se oriunda de colegas de trabalho, atingindo a dignidade e a integridade física e psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente laboral. (FILHO, 2020, p. 53)

Ademais, quanto à intencionalidade e habitualidade, é possível compreender por esta a reiteração destas atitudes no decorrer do tempo, sendo, portanto, atos contínuos e regulares contra o agente; ao passo que aquela demonstra o dolo do agente ativo em praticar tal conduta, ou seja, a sua intenção em praticar atos com o intuito de ofender a honra do alvo.

Por fim, sobre a dignidade e os direitos do empregado que sofre o assédio moral, nota-se que estes são embasados pelos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, positivados nos incisos III e IV, respectivamente,

da Constituição Federal. Com isso, emerge-se a dignidade do trabalhador e o reconhecimento da integridade física-moral assegurada a este, principalmente em seu ambiente de trabalho. Nesse contexto, ser vítima de assédio moral em seu local de labor agride a sua dignidade e seus direitos (FILHO, 2020, p. 60).

Superada a conceituação de assédio moral no ambiente de trabalho, assim como suas principais características, passemos a explicitar o porquê de ele ser um problema estrutural complexo. Nesse sentido, evidencia-se que este está enraizado no Brasil, eis que desde os primórdios o país é marcado por fortes relações de submissão e opressão, sendo refletidos por heranças escravocratas e paternalistas. Ora, num país machado por tais características, claramente estas estariam presentes, também, em seus ambientes laborativos.

Nesse contexto, outro problema nasce: como comprovar tal assédio? Este questionamento leva a uma desafiadora e complexa tarefa, uma vez que aparecem várias implicações no momento de discutir se, de fato, ele ocorreu. Como será analisado abaixo, existem várias dificuldades enfrentadas pelo prejudicado na tentativa de provar o ocorrido.

A priori, cabe ressaltar mais uma vez a complexidade em se comprovar o assédio, eis que esse é muitas vezes coberto por desculpas no ambiente trabalhista - o que não passa de tentativas do agente passivo em mascarar sua real intenção.

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexu causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor (FREITAS, 2012, p. 77).

Ademais, podem ser feitas por meio de conversas informais e verbais, sem deixar meios comprobatórios físicos ou gravados, assim como sem a presença de testemunhas. Cabe ainda destacar, nesse contexto, outro problema: o medo de retaliação da vítima ao denunciar o assédio sofrido por parte do agressor ou de outros colegas de trabalho. Esse temor pode fazer com que as vítimas evitem fazer denúncias formais, o que dificulta a obtenção de provas e testemunhos para sustentar o caso.

Cabe salientar que o assédio moral é de difícil identificação, ainda, tendo em vista seu caráter subjetivo, não sendo fácil distingui-lo de outros conflitos ou interações desagradáveis no ambiente de trabalho. Não obstante, algumas vítimas podem não reconhecer inicialmente que estão sofrendo assédio moral, o que torna difícil a compreensão

e a comprovação da situação. Extrai-se que este caráter subjetivo do assédio moral dificulta, ainda, dissociar o que são conflitos constantes no ambiente laborativo.

Por fim, o assédio moral muitas vezes ocorre ao longo do tempo, de forma repetitiva e gradual. Quando a vítima decide denunciar, pode ser que já tenha passado um tempo considerável desde o início das agressões. Assim, novamente a falta de registros formais e o decurso do tempo podem dificultar - mais uma vez - a obtenção de provas e o estabelecimento de uma linha cronológica clara. É importante reconhecer essas dificuldades para que se possa adotar abordagens estratégicas e adequadas para lidar com esse problema estrutural.

### **3.1. As nuances do assédio moral no ambiente de trabalho**

Após explicitar o que é o assédio moral, sua ocorrência no ambiente de trabalho e passar brevemente pelos motivos que o fazem ser um litígio de demasiada complexidade, é importante destacar algumas nuances que podem ser observadas. Embora o conceito geral de assédio moral envolva condutas abusivas e repetitivas, como asseverado acima, existem diferentes formas de manifestação e sutilezas que podem estar presentes nas situações de assédio. A seguir, serão abordadas algumas dessas nuances sob a ótica da escritora francesa Marie-France Hirigoyen.

A autora agrupa as atitudes hostis em quatro categorias: a) deterioração proposital das condições de trabalho, criando situações para que a pessoa visada pareça incompetente; b) isolamento e recusa de comunicação, por meio de comportamentos como não cumprimentar e não olhar para a pessoa, que, em um primeiro momento, podem parecer insignificantes, mas que diariamente machucam cada vez mais; c) atentados contra a dignidade, por intermédio de frases ofensivas, zombarias, chacotas, insinuações desqualificativas ou críticas injuriosas; e d) violência verbal, física ou sexual (FILHO, 2020, p. 54).

Acerca da primeira categoria, infere-se que esta pode ser entendida como consequência das outras, tendo em vista que a prática de isolar, ofender e praticar violência verbal, por exemplo, levam a um ambiente de trabalho deteriorado, o que faz o agente passivo sofrer danos físicos e psicológicos. Nesse sentido:

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre e os impactos dependem de fatores como intensidade e duração. [...] pode afetar também a autoestima e a vida social e familiar dos (as) trabalhadores (as) e estudantes, como, por exemplo, o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho (FIOCRUZ, 2022, p. 22 e 23)

Ademais, podem também se caracterizar por pressões e exigências excessivas, principalmente praticadas por um superior hierárquico, o qual impõe tarefas excessivas sob prazos impossíveis de serem cumpridos, criando um ambiente de pressão constante e sobrecarga de trabalho. Paralelo a isso, em caso de insucesso do empregado em realizar estas tarefas, são alvos de críticas constantes e injustificadas, as quais atacam o desempenho ou características pessoais da vítima, mesmo quando seus resultados são satisfatórios. Esse tipo de comportamento visa minar a autoestima e a confiança da vítima, criando um clima de constante insegurança.

Quanto ao isolamento e recusa de comunicação com o alvo do assédio moral, este pode se manifestar por meio do isolamento da vítima, seja por excluí-la de reuniões, atividades ou informações relevantes, ou por criar um ambiente hostil onde os colegas de trabalho são instigados a evitar o contato com ela.

O assédio moral também pode ser explicitado através de agressões verbais e não verbais, sendo estas por meio de olhares, gestos, expressões faciais e atitudes que visam desqualificar ou constranger a vítima, ao passo que aquelas são exemplificadas com insultos, xingamentos, sarcasmo e humilhações públicas, visando constranger o alvo da mesma forma.

Como se não bastasse as formas de agressões supramencionadas, ainda ocorrem a difamação e disseminação de boatos, sendo esta a causa daquela, na medida em que a difamação da vítima, por meio da disseminação de boatos, fofocas ou informações falsas visam prejudicar sua reputação e imagem profissional.

Por fim, ressalta-se que o assédio pode ser pautado não somente em face do trabalho da vítima, mas também em discriminação por características pessoais, ou seja, motivado por preconceitos e discriminação, como gênero, raça, religião, orientação sexual, idade ou deficiência.

Desse modo, compreender essas nuances é fundamental para superar uma das maiores complexidades da comprovação do assédio: a identificação deste, pois nem sempre se manifesta de forma explícita e direta. Muitas vezes, ocorre de maneira sutil e gradual, tornando-se difícil de identificar e denunciar. Essas sutilezas reforçam a importância de uma

cultura organizacional saudável, onde o respeito, a dignidade e a integridade de todos os trabalhadores sejam valorizados e protegidos.

### **3.2. Assédio Moral como um problema a ser prevenido para o futuro, e não apenas para reparar o passado**

Após tecer comentários sobre as formas de como o assédio moral podem ser vistas no ambiente de trabalho, cabe expor, inicialmente, que este problema estrutural deve ser prevenido e não somente reparado com a punição dos assediadores. Nesse sentido, o presente tópico abordará os métodos preventivos que podem ser aplicados com o objetivo de evitar ocorrências de assédio moral em empresas, assim como será observado a forma que os processos estruturais podem, também, evitar tais assédios no futuro.

A priori, nota-se que o anseio de mudança dessa realidade laboral pode partir das empresas, por meio de estratégias adotadas por estas para extinguir o assédio moral de sua realidade. Nesse sentido, serão brevemente analisadas tais estratégias, dividindo-as em três grupos, conforme preceituam José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli e Marcos Julio Olivé Malhadas Junior: i) estratégias de informação; ii) estratégias de normalização e controle; iii) estratégias de formação.

Infere-se que a primeira estratégia é voltada para informar e conscientizar os trabalhadores sobre informações básicas deste tipo de assédio, para que estes tenham mais facilidade de identificar a sua ocorrência. Assim, os autores supramencionados dispõem alguns tópicos a serem abordados nesta estratégia:

o que é o assédio moral; o que caracteriza esse tipo de procedimento; as penalidades para quem o pratica; os prejuízos que ele ocasiona, para a vítima, para o seu círculo de relacionamento e para pessoas que dela dependem na forma de clientes de serviços e produtos; o dano para a sociedade, que vê a dilapidação de preciosos recursos em conflitos não produtivos (FIORELLI, 2015, p. 170).

Dessa forma, para passar esta informação adequadamente, deve a empresa preocupar-se com os meios de comunicação utilizados para passar esta mensagem, assim como a forma de abordagem do assunto, para que seja amplamente difundida em seu interior.

Em relação às estratégias de normalização e controle, é necessário estabelecer que a legislação não é a única, nem a principal ferramenta para prevenir o assédio moral no trabalho, especialmente em casos de gravidade leve a moderada, os quais muitas vezes não são solucionados. Nesse diapasão, os autores pontuam dois grandes campos de ação:

famílias e organizações, porém destacam que aquelas não são atingidas, cabendo às organizações realizarem tal papel.

Defende-se, portanto, que as organizações possuem a capacidade de disciplinar o comportamento de seus colaboradores e, portanto, têm o papel de combater o assédio moral. Normas organizacionais específicas devem ser estabelecidas para evitar o assédio moral inadvertido, com a disseminação de informações adequadas a todos os colaboradores para construir uma cultura de respeito e prevenção do assédio moral.

Quanto a estratégia de formação, os autores entendem que “as organizações devem atuar na (re)formulação de valores destinados à formação dos seus colaboradores, pelas mesmas razões já apresentadas no tópico referente à informação. São elas as grandes formadoras de opinião e transformação dos costumes”. Nesse sentido, há correlação desta estratégia com as outras, na medida em que usam da informação e da criação de valores para formar os valores dos seus trabalhadores (FIORELLI, 2015, p. 178).

De toda forma, mesmo com várias opções de prevenção ao assédio moral, vê-se que este ato ainda ocorre nos ambientes de trabalho brasileiros, em razão de ser um problema estrutural. Neste sentido, os processos estruturais se mostram como uma excelente medida para se resolver estas lides, tendo em vista que não só resolvem o caso concreto, como também impõem medidas para que as empresas não vejam novos episódios, como será observado no tópico abaixo.

#### **4. O PROCESSO ESTRUTURAL COMO UMA ALTERNATIVA PARA LIDAR COM O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Esplanada a dimensão do assédio moral no ambiente laboral, percebe-se o mesmo como um problema a ser enfrentado por toda a sociedade, inclusive por aquelas instituições interessadas na proteção da saúde no ambiente do trabalho. Nesses casos, o direito desempenha o papel de um meio de controle e coibição. Pensando nisso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como instituição fundamental na proteção do trabalhador, aprovou a Convenção nº 190/19, demonstrando a importância do tema da violência e assédio moral no meio trabalhista.

Além de não existir lei específica que verse sobre assédio moral no Brasil, a mencionada convenção ainda não concluiu seu processo de ratificação por nosso ordenamento jurídico, o que dificulta sua comprovação em juízo, considerando a complexidade da relação entre o direito material e processual.

Percebe-se o aumento de reclamações de condutas assediosas, ao passo que as ações judiciais individuais por reparação diminuem. Isso se dá pois, após a reforma trabalhista de 2017, os trabalhadores temem arcar com as custas do processo em caso de derrota, considerando os riscos de sucumbência. A partir dessa realidade, se faz necessário que órgãos como o Ministério Público do Trabalho não só continue, mas também intensifique suas políticas de combate a essas práticas, desenvolvendo projetos práticos que operem em segmentos econômicos precisos, tornando sua atuação mais efetiva na melhoria na qualidade no meio laboral (MARANHÃO, 2016, p. 139-165), visando assegurar os possíveis reclamantes que são diariamente expostos a tais situações (CARVALHO Jr., MARTINEZ, 2021, p. 5). Como aduzem Pedro Lino de Carvalho Júnior e Luciano Martinez, professores da Universidade Federal da Bahia (UFBA):

Esse desiderato, inclusive, pode ser atingido pelo Ministério Público do Trabalho na esfera extrajudicial, a partir da instauração de Procedimentos Promocionais (PROMO's) e da celebração de Termos de Ajuste de Conduta, 35 que tem servido de instrumentos para superação de litígios estruturais, 36 em atuação resolutiva voltada, em última instância, à prevenção e resolução dos conflitos, evitando o assoberbamento da máquina judiciária, em sintonia com os postulados da Carta de Brasília de 2016, do Conselho Nacional do Ministério Público. (2021, P. 5)

Considerando as dificuldades de solucionar o problema extrajudicialmente, o MPT vem ajuizando as *structural injunctions*, buscando detectar as causas fundamentais dos conflitos e, com isso, trabalhar com os envolvidos na demanda, no sentido de encontrar a chave que, para além de eliminar a violência, erga barreiras para evitar sua recorrência.

Um exemplo da tentativa de solução ao problema estrutural é a Ação Civil Pública de número 1000364-51.2020.5.02.0202, na qual o órgão ministerial logrou êxito não apenas no pagamento de indenização por dano moral à prejudicada, mas também na determinação, em suma, da obrigação de fazer da empresa de abster-se de submeter seus empregados a situações que caracterizem assédio moral ou qualquer forma de constrangimento ou discriminação, inserir mensagens informativas acerca da prevenção do assédio moral nos contracheques de seus empregados, elaborar código de conduta e ética envolvendo o tema, criar mecanismos de recebimento de denúncias dos trabalhadores e de investigação do mesmo e abster-se de promover qualquer tipo de retaliação, discriminação ou dispensa a empregado por motivo de denúncia ou reclamação sobre assédio moral.

Vemos aqui a expressão clara do processo estrutural, repreender o problema estrutural em panorama futuro, sem apenas corrigir os danos já consumados (AMATO, 2018, p. 151). Seguindo os ideais de complexidade e efetividade da decisão estrutural, os



doutrinadores Fredie Didier Jr., Hermes Zaneti Jr. e Rafael Alexandrino de Oliveira versam que:

Normalmente prescreve uma norma jurídica de conteúdo aberto; não raro o seu preceito indica um resultado a ser alcançado – uma meta, um objetivo – assumindo, por isso, e nessa parte, a estrutura deôntica de uma norma princípio, com o objetivo de promover um determinado estado de coisas. Mas não só isso: é uma decisão que estrutura o modo como se deve alcançar esse resultado, determinando condutas que precisam ser observadas ou evitadas para que o preceito seja atendido e o resultado, alcançado – assumindo, por isso, e nessa parte, a estrutura deôntica de uma norma regra. (DIDIER Jr., ZANETI Jr., OLIVEIRA, In: ARENHART, JOBIM, 2017, p. 356)

Evidenciada a reestruturação interna trazida pelo processo estrutural, advinda da identificação dos elementos que podem ser a causa do problema estrutural e da seguida participação ativa dos órgãos responsáveis pela proteção dos prejudicados, é possível concluir esse novo sistema como uma efetiva alternativa para lidar com o assédio moral no ambiente do trabalho.

Conforme ensinam Carlos Sávio Teixeira e Vítor Pinto Chaves, devem ser buscadas *variações institucionais que apresentem, experimentalmente, modelos mais eficientes e transformadores da realidade do cidadão comum brasileiro* (TEIXEIRA, CHAVES, In: TEIXEIRA, 2019, p. 186-187). Sendo assim, é imprescindível compreender o assédio moral como um problema estrutural complexo e difuso a ser solucionado pelo processo estrutural, o que exige, mais uma vez, a pluralidade de legitimados para atuar na questão, além da contribuição dos sujeitos envolvidos, bem como a participação do magistrado de forma garantista e efetiva, implementando os direitos fundamentais em litígios nos quais o interesse social a demanda, conforme versa o artigo 139 do CPC.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme restou explicitado no presente artigo, o direito contemporâneo brasileiro verifica o surgimento de demandas coletivas em uma sociedade de massa, o que resulta em litígios complexos envolvendo interesses coletivos, demandando uma atuação do Judiciário mais adequada a essas questões.

O processo estrutural surge como uma resposta a esses litígios complexos, buscando resolver problemas estruturais de forma contínua e a longo prazo. Os litígios estruturais têm características diferentes dos conflitos tradicionais, e o processo estrutural requer adequações no sistema processual, como a flexibilização do pedido e a adoção de métodos alternativos de execução, com o objetivo de assegurar os direitos dos trabalhadores.

A efetividade do processo estrutural está ligada à pluralidade de legitimados, à participação ativa dos envolvidos e à atuação sensível e ativa do magistrado. Assim, o processo estrutural busca garantir a resolução justa e eficiente de litígios coletivos complexos, contribuindo para o acesso à justiça e para a transformação da realidade social.

Inferese que restou entendido que este processo seria uma alternativa para a solução do assédio moral no ambiente de trabalho, visto como um problema estrutural que envolve atos repetitivos e abusivos, causando danos à dignidade e integridade do trabalhador. Como observado nos tópicos anteriores, o assédio moral se caracteriza em: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque aos direitos fundamentais do trabalhador.

Em que pese ser muito comum nas empresas brasileiras, observa-se dificuldades na comprovação desse tipo de assédio devido à sua "invisibilidade" e caráter subjetivo, além do medo de retaliação por parte das vítimas. De toda forma, verifica-se que o processo estrutural é uma forma de diminuir esses litígios, tendo em vista que não somente resolvem o seu mérito e punem os assediadores, mas também buscam formas de prevenir outras ocorrências.

## REFERÊNCIAS

AMATO, Lucas Fucci. **Inovações constitucionais: direitos e poderes**. Belo Horizonte: Letramento- Casa do direito, 2018.

BAHIA, Alexandre Melo Franco de Moraes; COTA, Samuel Paiva; NUNES, Leonardo. Das Ações Coletivas aos Processos Estruturais: as formas de tutela diferenciada dos direitos fundamentais. In: **Processo Coletivo, Desenvolvimento Sustentável e Tutela Diferenciada dos Direitos Fundamentais**. Minas Gerais: FI, 2019.

BARBOSA MOREIRA, José Carlos. **Temas de direito processual**. São Paulo: Saraiva, 1984, v. III.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 04 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467). Acesso em: 04 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). **ACPCiv nº 1000364-51.2020.5.02.0202**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Cont. Alpha Serviços de Digitação LTDA. Réu: Rubens Garcia Filho. Réu: RGD Serviços de digitação LTDA - EPP. Réu: Contábil alpha prestação de serviços LTDA. Juíza do trabalho titular: Erika Andrea Izidio Szpektor. 25 de janeiro de 2022. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1164677053/trt-2-judiciario-26-01-2022-pg-8041>.

Acesso em: 08 jul. 2023.

CAPPELLETTI, Mauro. Formações sociais e interesses coletivos diante da justiça civil. **Revista de Processo**, São Paulo, ano 2, n. 5, p. 129-130, jan./mar. 1997.

CINTRA, Antônio C. de Araújo, GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido R. **Teoria geral do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

DIDIER JUNIOR, Fredie; ZANETI JUNIOR, Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Notas sobre as decisões estruturantes. In: ARENHART, Sérgio Cruz; e JOBIM, Marco Félix. (Orgs.). **Processos estruturais**. Salvador: Juspodivm, 2017. Disponível em: [https://www.academia.edu/34215122/Notas\\_sobre\\_as\\_decis%C3%B5es\\_estruturantes](https://www.academia.edu/34215122/Notas_sobre_as_decis%C3%B5es_estruturantes). Acesso em: 14 jul. 2023.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; ZANETI JÚNIOR, Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 75, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/160655>. Acesso em: 26 jun. 2023.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. São Paulo: Malheiros, 1999, 7. ed.

FILHO, Lourival Barão Marques; ROSADO, Thiago Mira de Assumpção. Processo estrutural: solução aplicável ao processo do trabalho?. **E-Revista Internacional de la Protección Social**, [S. l.], p. 216 - 232, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/19789/18554>. Acesso em: 2 jul. 2023.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913>. Acesso em: 26 jun. 2023.

FIORELLI, José O.; JR., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2015.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho** - Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640>. Acesso em: 25 jun. 2023.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Tutela jurisdicional nas obrigações de fazer e não fazer. **Revista da AJURIS**, v. 22, p. 13-30, 1995.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUNIOR, Hermes Zaneti. Ativismo da lei e da constituição na tutela coletiva brasileira: processos estruturais, processos complexos e litígios de difusão irradiada. In: **Processo coletivo desenvolvimento sustentável e Tutela diferenciada dos direitos fundamentais**. Minas Gerais: FI, 2019. cap. 15, p. 407-427.

LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública**. São Paulo: RT, 2008, p.183.

LEONEL, Ricardo de Barros. A causa petendi nas ações coletivas. In: TUCCI, José Rogério Cruz e; BEDAQUE, José Roberto dos Santos (Orgs.). **Causa de pedir e pedido no processo civil (questões polêmicas)**. São Paulo: RT, 2002, p. 148.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual = Work environment: juridical and conceptual description. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 170, p. 139-165, jul./ago. 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Novas linhas do processo civil: o acesso à justiça e os institutos fundamentais do direito processual**. Revista dos Tribunais: São Paulo, 1993.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018>. Acesso em: 01 jun. 2023.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O processo estrutural no combate ao assédio moral na esfera trabalhista. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1033/2021, p. 327 - 343, nov. 2021.

NUNES, Leonardo Silva; COTA, Samuel Paiva; FARIA, Ana Maria Damasceno de Carvalho. Dos litígios aos processos estruturais: pressupostos e fundamentos. In: FARIA, Juliana Cordeiro de; REZENDE, Ester Camila Gomes Norato; NETO, Edgard Audomar Marx Neto. **Novas tendências, diálogos entre direito material e processo: estudos em homenagem ao Prof. Humberto Theodoro Jr.** Belo Horizonte: D'Plácido, p. 365-383, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108ª sessão. Genebra, 21 jun. 2019a. Disponível em: <http://efaidnbmnribpcajpcg|clefindmkaj.com.br>. Acesso em: 03 jun. 2023.

PEREIRA, Luis Felipe Ibanhes. **Processos estruturais: superando o engessamento das formas para tutela adequada de direitos coletivos**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2019. Disponível em: [https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/68149/TCC\\_Luis%20Felipe%20Ibanhes%20Pereira\\_Processos%20Estruturais\\_VERSAO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/68149/TCC_Luis%20Felipe%20Ibanhes%20Pereira_Processos%20Estruturais_VERSAO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 21 jun. 2023.

PUGA, Mariela. *El litigio estructural*. **Revista de Teoría del Derecho de la Universidad de Palermo**. Buenos Aires: año I, n. 2, 2014, p. 41-82.

SARAIVA, Hemily Samila da Silva. **Processo coletivo estrutural democrático na jurisdição brasileira: instrumentos de participação como elementos legitimadores na construção das decisões estruturais**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal: UFRN - Biblioteca Setorial do Centro, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/46852/1/Processocoletivoestrutural\\_Sraiva\\_2021.pdf](https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/46852/1/Processocoletivoestrutural_Sraiva_2021.pdf). Acesso em: 26 jun. 2023.

TEIXEIRA, Carlos Sávio Gomes; CHAVES, Vitor Pinto. O que é mais importante para uma democracia: constituição ou instituições? a resposta de Unger. In: TEIXEIRA, Carlos Sávio

Gomes (Coord.). **Rebeldia imaginada – instituições e alternativas no pensamento de Roberto Mangabeira Unger**. São Paulo: Autonomia Literária, 2019, p. 186-187.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol.1. 59. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

VENTURI, Elton. **Processo civil coletivo**. São Paulo: Malheiros, 2007.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 284, p. 333-369, out. 2018.

## USO DE PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO TRABALHISTA 4.0

*USE OF DIGITAL EVIDENCE IN THE LABOR PROCEEDINGS 4.0*

Loianny Silva Kirmes<sup>163</sup>  
Geovany Cardoso Jeveaux<sup>164</sup>

### RESUMO

O presente artigo objetiva analisar algumas das mudanças jurídicas provocadas pela 4ª revolução industrial, em especial, na esfera trabalhista, no que tange ao direito probatório. Impactado pelos avanços tecnológicos, o judiciário precisou se adequar e se modernizar, adotando novas ferramentas, realizando aperfeiçoamentos e capacitações para que os magistrados e servidores possam estar alinhados com esse cenário. Dentre essas inovações, será realizada uma abordagem das provas digitais, para que se possa compreender o seu conceito, requisitos e formas de conferir a sua autenticidade.

**Palavras-chave:** Direito. Provas digitais. Processo trabalhista. Revolução 4.0.

### ABSTRACT

This article aims to analyze some of the legal changes that were brought by the 4th industrial revolution, especially in the labor sphere, with regard to evidence law. Affected by technological advances, the judiciary had to adapt and modernize itself, using new tools, performing improvements and training for judges and civil servants, so they can be aligned with this scenario. Among these innovations, an approach to digital evidence will be carried out, so that its concept, requirements and ways of verifying its authenticity can be understood.

**Keywords:** Law. Digital evidence. Labor process. Revolution 4.0.

---

<sup>163</sup> Mestranda em Direito Processual – Universidade Federal do Espírito Santo. E-mail: [sk.loianny@yahoo.com](mailto:sk.loianny@yahoo.com). <http://lattes.cnpq.br/3171745173460623>.

<sup>164</sup> Doutor em Direito – Universidade Gama Filho/Rio de Janeiro. E-mail: [geovany.jeveaux@hotmail.com](mailto:geovany.jeveaux@hotmail.com). <http://lattes.cnpq.br/0864752123654928>.

## 1. INTRODUÇÃO

O artigo realizará uma abordagem acerca das provas digitais, em meio ao contexto sociocultural da quarta revolução industrial, com foco no tratamento realizado pelos órgãos da Justiça do Trabalho.

O primeiro capítulo se desenvolve com o intuito de apresentar um panorama geral, com os principais marcos das revoluções industriais até o presente momento, em que se verifica os impactos da quarta onda destes movimentos na sociedade. Será abordado, portanto, os impactos da Revolução 4.0 em diversos setores, com as novas tecnologias, relações de trabalho, influências culturais, perspectivas de futuro e outros efeitos que alteraram a realidade.

Nessa esteira, a pesquisa procede para o segundo e terceiro capítulo que se conectam evidenciando a modernização do sistema jurídico brasileiro, uma vez que apresentam importantes aspectos do engajamento tecnológico judiciário desde a instituição da Medida Provisória nº 2200-2, passando pela informatização do processo até chegar aos fenômenos digitais recém observados, conforme verificados nas inovações trazidas pelo programa “Justiça 4.0”, estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que acarretou em diversas melhorias para a Justiça do Trabalho.

Dentre as tecnologias empregadas, o presente artigo direciona o seu foco para o uso de provas digitais judiciais, que serão exploradas no quarto capítulo, apresentando conceitos, espécies, requisitos de admissibilidade e evidenciando uma aplicabilidade prática, por meio de decisões jurisprudenciais realizadas na esfera trabalhista.

## 2. JUSTIÇA TRABALHISTA 4.0

Ao longo da história, diversas revoluções industriais ocorreram impactando a sociedade e as formas de trabalho com a adoção de novas tecnologias. De forma sucinta, a primeira revolução, que ocorreu entre o período de 1760 a 1840, foi marcada pelas indústrias a vapor, por mudanças nas formas de produção e por consagrar a evolução das grandes máquinas. Já a segunda revolução industrial, ocorrida entre 1850 à 1945, aperfeiçoou a indústria, desenvolvendo diversas ciências, tais como a química, o estudo do aço, do petróleo e, principalmente, da elétrica. Com o período pós segunda- guerra, se inicia a 3ª revolução industrial, que durou de 1945 até a virada do século XXI, distinta pelo uso de computadores, internet, digitalização de informações e automatizações industriais. (CHELIGA, 2021)



A quarta revolução industrial, no entanto, ocorre de forma muito mais ampla, trazendo avanços tecnológicos em diversas áreas, gerando mudanças físicas, digitais e biológicas, em um “cenário 4.0”. Empresas como a “Airbnb”, “Uber” e “Alibaba” se consolidam, evidenciando um novo modelo de prestação de serviço e de comportamentos sociais. (SCHWAB, 2016)

Nesse cenário, softwares de automação, assistentes virtuais, e volumosas transmissões de dados se tornam presentes, de modo que a chamada “internet das coisas” revela um cenário na qual a grande maioria das coisas, como celulares, tablets, sensores, e pequenos dispositivos digitais, são criados para estarem conectados aos servidores *web*, garantindo um fácil acesso virtual para todos os seus usuários e, conseqüentemente, fornecendo uma quantidade de dados significativa. (SCHWAB, 2016)

Com essas inovações rápidas e amplas, a natureza do trabalho também muda de forma, de modo que alguns efeitos podem ser percebidos: em que pese o aumento da demanda por novos bens e serviços que resultam em novas profissões, a automação começa a substituir postos de trabalhos. A evolução da tecnologia cria uma expectativa de maior produtividade e as empresas se esforçam para se manter atualizadas, para que possam se manter inovadoras e competitivas. (SCHWAB, 2016)

A forma tradicional de prestação de serviços advocatícios também sofre uma ruptura, consoante às novas formas que as tecnologias tem sido utilizadas por alguns escritórios, tais como: automação de documentos e fluxos de trabalho; fluxos de trabalho e orientações jurídicas online; resolução virtual de conflitos; disponibilização de materiais jurídicos gratuitos na internet; uso de ferramentas preditivas para antever resultados prováveis de decisões de determinadas cortes, bem como outras inovações. (SUSSKIND, 2017)

Da mesma maneira, o âmbito trabalhista brasileiro foi afetado, não somente no que tange as relações entre cliente-advogado ou às novas formas de trabalho, mas a própria Justiça do Trabalho, por meio do programa “Justiça 4.0”, instituído pelo CNJ, desenvolveu iniciativas e ferramentas para o aprimoramento e modernização da prestação da atividade jurisdicional, na autonomia, e também na organização dos procedimentos internos administrativos e financeiros. Nesse sentido, foram realizadas capacitações e especializações de magistrados e servidores públicos, para que estes pudessem estar alinhados com a realidade atual, sistemas processuais foram uniformizados, foram adotados softwares à exemplo do sistema “Bem-te-vi” que analisa a tempestividade dos processos, bem como surgiram outras inovações digitais. (CSJT)

### 3. PROCESSO ELETRÔNICO E PROVAS DIGITAIS

Antes mesmo do “boom” de informações e estudos acerca de termos tecnológicos trazidos em larga escala pela era jurídica 4.0, que define o período atual, conceitos digitais importantes foram abordados pelo legislador no início da década de 2000, conforme será demonstrado ao longo deste capítulo.

Sobre as tecnologias utilizadas na esfera judicial, em 2001 foi instituída a Medida Provisória nº 2200-2 que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil, buscando garantir autenticidade, integridade e validade jurídica de documentos eletrônicos, de aplicações de suporte e das aplicações habilitadas que utilizem certificados digitais. A referida lei também busca assegurar a realização de transações eletrônicas seguras. (BRASIL, 2001)

Já em 2006, foi sancionada a lei nº 11.419 que dispõe sobre a informatização do processo judicial, representando um marco tecnológico e possibilitando a redução do tempo morto do processo, em convergência com o princípio fundamental da razoável duração do processo (SOUZA; CARACIOLA; ASSIS, 2021.). A referida norma definiu alguns conceitos importantes, conforme se verifica no art.1º, §2º:

- I - meio eletrônico - qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais;  
[...]
- III - assinatura eletrônica - as seguintes formas de identificação inequívoca do signatário:
  - a) assinatura digital baseada em certificado digital emitido por Autoridade Certificadora credenciada, na forma de lei específica;
  - b) mediante cadastro de usuário no Poder Judiciário, conforme disciplinado pelos órgãos respectivos. (BRASIL, 2006)

Além de trazer estas concepções, o art. 11 da referida lei determinou que, para todos os efeitos legais, os documentos que forem produzidos eletronicamente e juntados aos processos eletrônicos com garantia da origem e do signatário deverão ser considerados originais, de modo que os extratos digitais e documentos digitalizados possuem a mesma força probante dos originais. Ademais, a norma traz a ressalva de que haja alegação motivada e fundamentada de adulteração antes ou durante o processo de digitalização, bem como dispõe que os documentos originais devem ser preservados pelo detentor até o trânsito em julgado da sentença. (BRASIL, 2006)

Importante mencionar que o termo “documento” 8, aqui empregado, abrange todos os objetos representativos de fatos. Eles consistem em símbolos, sinais gráficos, mecânicos,

eletromagnéticos, dentre outras formas capazes de reconstruir o fato alegado pelas partes (NETO; CAVALCANTE, 2018).

Na Justiça do Trabalho, a resolução CSJT nº94 de 2012 instituiu o sistema “Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJe-JT” como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais, estabelecendo os parâmetros necessários para sua implementação e funcionamento. Tal resolução já foi revogada, de modo que o sistema PJe foi regulado por outras resoluções que passaram por revogações e alterações posteriores. (CNJ, 2012) A resolução atual que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho, se trata da Resolução CSJT nº185 de 2017. (CSJT, 2017)

A prática eletrônica de atos processuais também é regida pelo Código de Processo Civil de 2015, conforme se verifica do disposto dos artigos 193 a 199 que compõe a Seção II do referido instrumento normativo. (BRASIL, 2015)

Decorrente do processo eletrônico, muitas vantagens podem ser verificadas, tais como: redução de custos (tanto com pessoal, quanto com infraestrutura e materiais para manutenção dos autos físicos), desburocratização, facilidade de sanear erros e acesso aos autos de forma simples e imediata. No entanto, se faz necessário observar os riscos e fraudes eletrônicas que podem ocorrer, de modo que documentos e provas juntados aos autos podem conter adulterações (TEIXEIRA, 2022). Tal problemática será abordada no próximo capítulo.

#### **4. PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO**

O artigo 369 do Código de Processo Civil preceitua que as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não descritos no código, como meio de prova. Também dispõe, no artigo 411, II e III, que os documentos serão considerados autênticos quando a autoria estiver identificada por qualquer outro meio legal de certificação, inclusive eletrônico, nos termos da lei, bem como quando não houver impugnação da parte contrária. (BRASIL, 2015)

Neste sentido, o art. 3§ 1º da resolução CSJT nº185, preceitua que as cópias de documentos extraídas dos autos devem conter elementos que permitam verificar a sua autenticidade, de modo que esta pode ser conferida no endereço de consulta pública do PJe, cujo acesso virtual é disponibilizado nos sites da CSJT e TRTs. (CSJT, 2017)

Infere-se, portanto, que embora não haja um rol exaustivo descrito em lei para especificar os tipos de provas que podem ser aceitas, o legislador se preocupou em conferir

uma autenticidade às provas documentais, sejam físicas ou eletrônicas. Tais dispositivos se apresentam em harmonia com a era 4.0, uma vez que novas tecnologias surgem com muita rapidez e é necessário que o judiciário esteja preparado para o emprego de novas ferramentas comprobatórias.

Sob este ângulo, em 2020, a Justiça do Trabalho, por meio de uma cooperação entre o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), deu início a uma ação chamada “Programa Provas Digitais”, na qual foram ministrados diversos cursos e webinários para a capacitação de magistrados e servidores sobre o uso de ferramentas digitais no desígnio de auxiliá-los na instrução processual, em especial, na produção de provas e, dessa forma, conferindo uma maior celeridade ao trâmite processual, bem como facilitando a busca pela verdade dos fatos. (TST, dez. 2021)

#### **4.1 Conceitos**

O direito à prova pode ser conceituado como uma faculdade conferida às partes de indicar e requisitar ao juiz os meios de prova que julgarem ser necessários para o esclarecimento dos fatos alegados como fundamento para poderem agir e se defender em juízo (CAMBI, 2006.).

Tal prerrogativa não apenas confere às partes o direito de que representem os fatos deduzidos em juízo, mas também o direito do juiz de assumir uma postura ativa, não se limitando aos elementos trazidos pelas partes, mas também realizando uma apuração mais completa dos fatos. A atuação judicial, no entanto, não deve impedir a produção de provas contrárias, de modo a cercear a defesa. Mas deve, sim, concretizar o princípio do contraditório e ampla defesa (TARUFFO, 1984), garantidos pelo art. 5º, LV da CF/88. (BRASIL, 1988)

Desta forma, embora o juiz não possua direito à prova, ele pode buscar elementos cognitivos que auxiliem na formação de sua convicção, uma vez que possui poderes probatórios e é o destinatário da prova. Ele irá permitir a realização desta atividade processual, desde que o ato preencha as condições exigidas pelo direito. (CAMBI, 2006.)

A avaliação das provas consistirá na atividade de percepção do juiz, por meio de um julgamento racional, dos resultados da atividade probatória realizadas no processo. Dessa avaliação, o julgador motivar a sua decisão, expressando o seu raciocínio. (FENOLL, 2010.)

Uma vez que a prova “comum” se presta a corroborar os fatos alegados, a prova digital pode ser conceituada como um instrumento jurídico que possui como escopo demonstrar a

ocorrência de um fato e suas circunstâncias, que podem ter ocorrido totalmente ou de forma parcial em meios digitais. Caso tenham ocorrido fora destes meios, ainda assim, tais provas são consideradas hábeis para demonstrar o episódio. (THAMAY; TAMER, 2022)

#### 4.2 Espécies de provas digitais

Conforme foi abordado anteriormente, a chamada “Internet das coisas” possibilitou um grande acesso a redes de internet por meio de dispositivos tecnológicos. Não se torna difícil, portanto, visualizar uma situação na qual as partes processuais busquem corroborar suas alegações por meio de provas coletadas através desses meios.

O próprio TST exemplificou algumas das ferramentas para produção de provas digitais admitidas no processo, tais como: postagens em redes sociais, geolocalização, palavras-chave ou *tags*, conversas em aplicativos de mensagens e e-mails, biometria, raspagem de dados (*data scraping*)<sup>165</sup> e varreduras em bancos de dados. (TST, dez. 2021)

Acerca da biometria, como é o caso do reconhecimento facial e das impressões digitais, é utilizada uma inteligência artificial (IA) que será empregada para permitir a identificação automática de pessoas, realizando uma análise comparativa entre imagens produzidas de pessoas e objetos que armazenados no mesmo software e analisados pelo mesmo algoritmo anteriormente. Por meio de técnicas de análises de imagens, algoritmos de *deep learning*<sup>166</sup> e redes neurais, consegue-se identificar que se trata da mesma pessoa ou do mesmo objeto. (FILHO, 2021)

Uma vez que a biometria está se utilizando de características fisiológicas dos indivíduos, a coleta destes dados deve preservar o direito à privacidade, em conformidade com o art. 5º, X, CF/88. Desta forma, empresas tem solicitado a autorização prévia dos empregados para que essa coleta seja efetuada. No mais, tal prova suscita questões, uma vez que pode apresentar fragilidades em virtude da própria condição do ser humano de se “modificar”, de modo que um indivíduo pode sofrer um acidente e lesionar a sua digital, ou alterar a própria aparência (PINHEIRO, 2021).

Em uma parceria com o Ministério da Economia, o TST decidiu por utilizar a biometria facial em prova de vida para aposentados e pensionistas, facilitando o processo de cadastramento (TST, out. 2021). Neste sentido, a prova biométrica foi reconhecida e

---

<sup>165</sup> O sistema de *web scraping* automatiza parte do processo de navegar e extrair dados de uma grande quantidade de sites que estão hospedados online, realizando análises das informações de cada arquivo obtido. Essas ferramentas irão acessar a Internet por meio de protocolos ou por meio dos próprios navegadores utilizados. (MACOHIN; CARNEIRO 2020).

<sup>166</sup> O *deep learning* se trata de um sistema de aprendizagem de máquina, utilizado pelas IAs que irá processar as suas próprias percepções, de forma independente, sem a necessidade de supervisão, aplicando padrões previamente aprendidos a novos conjuntos de dados. (WOLFGANG, 2021.)

utilizada para reconhecer a pessoalidade do vínculo empregatício de um motorista de aplicativo, conforme se verifica de decisão proferida pela 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Evidenciado que o motorista de aplicativo presta serviços de forma pessoal, por meio de reconhecimento facial, com onerosidade, em que a empresa de aplicativo fixa o preço da corrida, com habitualidade, ainda que sem exigência de horário de forma direta, e com subordinação jurídica, diante das punições a que o trabalhador está sujeito, é forçoso o reconhecimento do vínculo de emprego. (ROT, Rel: Des. Amarildo Carlos de Lima, 22 ago. de 2022.)

No que tange a profissão dos motoristas de aplicativo, que se popularizou em meio a era 4.0, em um fenômeno denominado “uberização do trabalho”, várias provas digitais podem ser suscitadas na esfera judicial para comprovar o vínculo empregatício, uma vez que a relação de trabalho ocorre mediante um contrato de adesão na qual o motorista, para ter acesso ao aplicativo, compartilha dados georreferenciais, comprovando o tempo de trabalho, bem como o controle, a supervisão, o ritmo e a carga de trabalho. Esse registro de geolocalização pode, inclusive, substituir provas testemunhais e comprovar que foram realizadas horas extras. (VIVIAN; MENDES; DA SILVA. 2023)

No entanto, ao se utilizar de dados como meios de provas na esfera judicial, se faz importante se atentar ao que dispõe a LGPD acerca dos dados pessoais, uma vez que o artigo 6º da norma determina a observância do princípio da finalidade e adequação, de modo que o tratamento dos dados deve ser realizado para conferir propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular. A norma veda a possibilidade de tratamento posterior incompatível com essas finalidades. (BRASIL, 2018)

Um exemplo de violação da LGPD no uso de provas digitais ocorreu em decisão judicial proferida na 81ª Vara do Trabalho de São Paulo, na qual um enfermeiro, para corroborar as suas alegações de que a empresa praticou faltas graves e descumpriu obrigações, juntou planilhas do Sistema de Gerenciamento de Internação da qual somente ele possuía acesso, expondo dados de terceiros. Em tal ação, o reclamante solicitava a rescisão indireta do contrato de trabalho, no entanto, em virtude do ocorrido, teve o seu pedido prejudicado e foi punido com dispensa por justa causa. (TRT2, 2023)

Tratando-se de outro tipo de prova digital, referente a evidências extraídas de redes sociais, tais como postagens e capturas de telas de conversas, também há registros de que estas têm sido aceitas em juízo. Neste sentido, a 8ª Turma do TRT da 2ª Região se utilizou de um vídeo postado na rede social Tik Tok para desconsiderar o depoimento das testemunhas:

DA NÃO LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ. Não procedem os argumentos da recorrente. O vídeo publicado na rede Tik Tok (que se encontra no acervo digital deste Tribunal), logo após a realização da audiência, como demonstram as roupas utilizadas (as mesmas com que prestaram depoimento), demonstra claramente que a reclamante e suas testemunhas estavam comemorando uma suposta vitória contra a reclamada. Nas imagens, aparece a frase "eu e minhas amigas indo processar a empresa tóxica". E, na narração do vídeo, ainda aparece a seguinte expressão "essa é para você novinha, JT" que pode remeter a esta Justiça Especializada. A proximidade demonstrada entre as três indica de forma clara que eram sim amigas e que tinham, no mínimo, uma grande animosidade contra a empresa. Trata-se de uma atitude jocosa e desnecessária contra a empresa e, ainda, contra a própria Justiça do Trabalho. Demonstra, ainda, que estavam em sintonia sobre o que queriam obter, em clara demonstração de aliança, agindo de forma temerária no processo, estando devidamente configurada a má-fé. Mantenho a condenação. (ROT, Rel: Des. Silvia Almeida Prado Andreoni, 18 de abril de 2022.)

Nesse sentido, verifica-se que diversos tipos de provas digitais já têm sido utilizados e vêm se mostrando valiosos para influenciar na convicção do julgador.

#### 4.1 Formas de conferir autenticidade às provas

Como as evidências digitais estão sujeitas à intervenção humana, tais provas podem gerar desconfiança perante os magistrados. Em que pese a probabilidade de que documentos multimídia sejam modificados, é irracional que haja uma desconfiança excessiva destas provas, uma vez que algumas alterações podem deixar vestígios, alterando dados importantes. (FENOLL, 2010)

Tais dúvidas podem ser sanadas por meio de um laudo pericial, ou por instrumentos hábeis para assegurar a autenticidade das provas. Acerca do tema, PINHEIRO (2021) dispõe de algumas regras:

As cinco regras para a evidência eletrônica são: a **admissibilidade**, ou seja, ter condições de ser usada no processo; **autenticidade**, ser certa e de relevância para o caso; a **completude**, pois esta não poderá causar ou levar a suspeitas alternativas; a **confiabilidade**, não devem existir dúvidas sobre sua veracidade e autenticidade; e a **credibilidade**, que é a clareza, o fácil entendimento e interpretação. (PINHEIRO, 2021.)

Nesse sentido, havendo a coleta, armazenamento ou análise de fontes de provas digitais, a observância cadeia de custódia irá garantir a autenticidade e integridade da prova, de modo que a evidência eletrônica acostada nos autos será idêntica ao seu estado original,



quando foi coletada, mantendo-se na mesma condição durante todo o momento em que foi coletada. (BADARÓ, 2017)

A definição da cadeia de custódia, bem como as suas etapas, encontra-se descrita no art. 158, A e B do Código de Processo Penal<sup>167</sup>, no entanto, embora a descrição legal da cadeia de custódia esteja relacionada à perícia, ela pode ser aplicada de forma mais ampla, relacionada a qualquer fonte de prova real<sup>168</sup> (BADARÓ, 2017).

Uma forma de acondicionamento e preservação de dados ocorre por meio de tecnologias de criptografia que consiste em um método matemático que irá cifrar uma mensagem em um código, transformando-a em caracteres indecifráveis. Isso pode ocorrer de forma simétrica - criando uma mesma chave para criptografar e descriptografar, ou assimétrica, criando duas chaves – uma privada, para codificar a mensagem e uma pública para decodificá-la. Essa tecnologia é utilizada nas assinaturas digitais e certificações eletrônicas geradas por Autoridades Certificadoras. (TEIXEIRA, 2022). Essas tecnologias são aceitas e regulamentadas pelo ordenamento jurídico, conforme visto anteriormente.

Nesse sentido, também é válido o uso de *blockchains*, que consistem em uma estrutura de dados que armazena transações organizadas em blocos que, em sequência, serão encadeados, gerando um *hash*, ou seja, um resumo criptográfico que terá uma identificação única, de forma que se pode identificar o endereço das partes e a origem e destino dos dados. Caso alguém tente realizar uma adulteração, essa tecnologia se utilizará de técnicas criptográficas possibilitando que a violação dessas cadeias de blocos seja percebida. Nesse sentido, ao ser emitido um certificado assinado digitalmente, ou havendo um “*smart contract*” executado em uma infraestrutura de blockchain, a garantia da integridade desses dados será preservada. (TCU, 2020)

Uma das formas de realizar esse isolamento, acondicionamento e coleta se dá através da Ata Notarial, prevista no art. 384, CPC/15. Neste caso, um tabelião irá atestar e lavrar em uma ata a existência e o modo de existir de algum fato, tal como ele está, a requerimento do

---

<sup>167</sup> De acordo com o CPP, a cadeia de custódia compreenderá o rastreamento de vestígios, seguindo as etapas de: reconhecimento, ao distinguir um elemento como de potencial interesse para a produção da prova; isolamento, para evitar que se altere o estado das coisas e preservar o ambiente; fixação, descrevendo detalhadamente o vestígio; coleta, recolhendo o vestígio respeitadas as suas características; acondicionamento, referente ao procedimento pelo qual cada vestígio será coletado e embalado de forma individualizada, de acordo com suas características; transporte, no que tange a transferência de vestígios físicos, se utilizando de meios para garantir a manutenção de suas características; recebimento, que é o ato formal de transferência da posse do vestígio; processamento, que consiste no exame pericial em si; armazenamento, procedimento referente à guarda, em condições adequadas, do material que será processado e, por fim, o descarte. (BRASIL, 1941)

<sup>168</sup> Fontes de provas são as pessoas ou coisas que podem ser utilizadas para extrair informações hábeis para comprovar a veracidade de uma alegação. As coisas e pessoas serão “fontes reais” quando submetidas a exames feitos por outros, à exemplo das perícias. Caso sejam chamadas a tomar parte na instrução probatória por meio da realização de atos seus e concurso de sua vontade, como ocorre no caso em que as partes prestam depoimento pessoal, há de se falar em “fontes pessoais”. (DINAMARCO, BADARÓ; LOPES, 2020.)

interessado. Tais fatos podem ser representados por dados de imagens ou sons gravados em arquivos eletrônicos. (BRASIL, 2015)

A preservação da integridade das provas também pode ocorrer através de ferramentas que realizam o arquivamento de dados digitais, como é o caso da “*Wayback Machine*”,<sup>169</sup> que já foi utilizada pela 2ª Turma do TRT da 13ª para manter decisão de primeiro grau que utilizou a referida plataforma para verificar dados disponibilizados pela reclamada na internet antes que o endereço eletrônico fosse retirado do ar, corroborando com as informações trazidas pela reclamante. Verifica-se trecho da decisão mencionando o uso da tecnologia:

O endereço à época, portanto, indica ser o mesmo comprovado pela autora no formato "canaldiretoliq@", e não "canaldireto@" como diz a empresa que já no ano de 2021 tinha aquele formato. E para extirpar qualquer dúvida, o juízo ao acessar o site "wayback machine" em 14.04.2023 no endereço <https://web.archive.org/web/20210731065845/https://www.liq.com.br/canal-direto/>, constatou que o endereço disponível no site da LIQ em 31.07.2021 era o mesmo do código de ética, qual seja, [canaldiretoliq@linhaetica.com.br](mailto:canaldiretoliq@linhaetica.com.br). [...] (ROT, Rel: Des. Wolney de Macedo Cordeiro, 14 de jun de 2023.)

Em que pese a importância da cadeia de custódia, as provas digitais que não tenham observado um procedimento de autenticidade e integridade podem ser juntadas aos autos, de acordo com a redação do art. 369, CPC/15. Nesse sentido, pela inteligência da OJ nº 36 do SBDI-1 – TST<sup>170</sup>, e do art. 830 da CLT, é necessário que os documentos sejam impugnados para que sua validade não seja reconhecida. Ademais, o art. 429 do CPC/15 também dispõe que, quando se tratar de falsidade de documento ou de preenchimento abusivo, o ônus da prova será atribuído à parte que a arguir. (BRASIL, 2015)

Verificam-se, também, decisões em que, embora o julgador reconheça a necessidade da preservação da cadeia de custódia ao se deparar com provas digitais que foram juntadas pela reclamada e impugnadas pela parte contrária, decide aceitá-las ao observar todo o acervo probatório, verificando que estas se encontram em consonância com o depoimento

---

<sup>169</sup> A Wayback Machine é uma ferramenta criada pela organização sem fins lucrativos “Internet Archive”, que se propõe a construir uma biblioteca digital de sites da Internet, bem como outros “artefatos culturais” em formato digital. Ela se propõe a realizar a captura de sites e possui mais de 510 bilhões de “capturas da web”, com 273 bilhões de páginas e 361 milhões de sites. Para a organização, uma captura válida de uma página consiste em um documento em HTML, um arquivo PDF, ou um documento de texto simples. Já um site seria definido, por eles, como um “host” (ou seja, o nome do domínio) que disponibiliza páginas da web e possui, ao menos, um link de uma página pertencente a um domínio diferente (GOEL, 2016 e About the Internet Archive).

<sup>170</sup> Orientação Jurisprudencial que dispõe acerca da validade das normas não autenticadas, dispondo que o instrumento normativo em cópia não autenticada possuirá valor probante, no entanto, para isso, é necessário que não haja impugnação ao seu conteúdo, eis que se trata de documento comum às partes. (TST, Res. 129/2005.)

pessoal, conforme se observa do seguinte trecho de um julgamento realizado pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

[...] quando se fala em provas digitais, como é o caso das conversas juntas pela reclamada em sua defesa (fls. 61/78), é certo que, para que constitua ela um elemento de convencimento, se faz é necessário observar as regras jurídicas que determinam a preservação da cadeia de custódia, além de se verificar e evitar a manipulação dos elementos que a constituem, seguindo as metodologias adequadas. Pois bem. No caso em análise, não obstante o reclamante aduza a ilegalidade da prova argumentando a possibilidade de as mensagens poderem ter sido apagada ou apresentadas fora do contexto, as razões recursais contradizem o depoimento pessoal prestado em audiência. Isso porque, naquela oportunidade o trabalhador reconheceu as mensagens contidas nos *prints* trazidos pela reclamada, conferindo assim legitimidade ao seu conteúdo da forma como colacionadas pela recorrida. (ROT, Rel: Des. Adriana Prado Lima, 30 de jan de 2023.)

Se, por um lado, há a necessidade de se observar regras de autenticidade, por outro, o julgador não pode se manter adstrito aos aspectos formais, de modo que o princípio da primazia da realidade deve fazer a prática prevalecer sobre documentos juntados no processo. Dessa forma, caso o empregado não consiga garantir a integridade da prova, o que importa é determinar o que, de fato, ocorreu no terreno dos fatos, de modo que os documentos que possuam quaisquer vícios não podem neutralizar essa realidade. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A (r)evolução 4.0 impactou diretamente o comportamento humano, em todas as áreas da sociedade. O avanço excessivamente da tecnologia, a chamada “internet das coisas” fez com que o acesso à meios digitais proporcionasse alterações nas relações de trabalho, mudanças na estrutura das coisas e, conseqüentemente, novas realidades jurídicas.

Dessa forma, com a facilidade que as pessoas possuem de estarem conectadas, não é difícil que provas sejam produzidas a qualquer momento, por meio de aparelhos eletrônicos, tais como um celular. Uma mensagem publicada em uma rede social, por exemplo, pode conter informações que irão impactar diversas outras pessoas e, inclusive, gerando responsabilidade jurídica sobre o seu autor.

Outra situação seria o empregado que comprova as horas trabalhadas por meio de fotos tiradas no ambiente de trabalho, uma vez que estas imagens geram um registro com a data de hora que foram capturadas.

Nesse sentido, diversas provas digitais têm sido utilizadas na Justiça Trabalhista que já apresentou diversas iniciativas para que servidores públicos e juízes compreendam

melhor esses meios de provas, inclusive, para que, ao avaliá-las, os magistrados possam realizar um tratamento adequado das provas digitais e verificar a autenticidade e integridade das mesmas.

Em que pese os meios utilizados para conferir a autenticidade e integridade das provas, é necessário que os julgadores, antes de tudo, entendam que devem cumprir um importante papel social ao proferirem decisões trabalhistas. Os juízes devem atuar ativamente, proporcionando que as partes possam obter chances de utilizar os meios cabíveis para conferir autenticidade às provas anexas, bem como observar o acervo probatório, como um todo.

## REFERÊNCIAS

BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy. **A cadeia de custódia e sua relevância para a prova penal**. In: Temas atuais da investigação preliminar no processo penal. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017. p. 561.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução n. 94/CSJT, de 23 de março de 2012**. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Brasília, DF: CNJ, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/21077>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Justiça 4.0**. Justiça do trabalho. Brasília, DF: [ano desconhecido]. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/justica-4-0>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL, Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Resolução n. 185/CSJT, de 24 de março de 2017**. Dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/102716>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 5 out. 1998. 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 jul. 2023.

BRASIL; **Decreto-lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941**. Código de Processo Penal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 03 out. 1941. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL; **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 19 dez. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 16 mar. 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: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2019**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 ago. 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2200-2**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 24 de agosto de 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/Antigas\\_2001/2200-2.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas_2001/2200-2.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT). **Empregado viola LGPD em pedido de rescisão indireta e é punido com justa causa**. Brasília: SECOM - Secretaria de Comunicação, 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empregado-viola-lgpd-em-pedido-de-rescisao-indireta-e-e-punido-com-justa-causa>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 1001191-35.2021.5.02.0717**. Relator: Des. Silvia Almeida Prado Andreoni. São Paulo, 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001191-35.2021.5.02.0717/2#51a66e2>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (11ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 1000054-77.2021.5.02.0374**. JUSTA CAUSA. Considerada como fato gerador da extinção contratual, a justa causa é a pena máxima a ser aplicada ao empregado e vem em dissonância ao Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que norteia o direito trabalhista. Por isso, deve ser analisada com cautela. Na hipótese dos autos, a prática de falta grave pelo autor restou comprovada. Recurso do reclamante a que se nega provimento. Relator: Des. Adriana Prado Lima. São Paulo, 30 de jan de 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000054-77.2021.5.02.0374/2#aed27do>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO (3ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000704-27.2021.5.12.0031**. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Evidenciado que o motorista de aplicativo presta serviços de forma pessoal, por meio de reconhecimento facial, com onerosidade, em que a empresa de aplicativo fixa o preço da corrida, com habitualidade, ainda que sem exigência de horário de forma direta, e com subordinação jurídica, diante das punições a que o trabalhador está sujeito, é forçoso o reconhecimento do vínculo de emprego. Relator: Des. Amarildo Carlos de Lima. Santa Catarina, 22 de agosto de 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000704-27.2021.5.12.0031/2#d123064>. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000052-09.2023.5.13.0032**. Relator: Des. Wolney de Macedo Cordeiro. João Pessoa, 14 de jun de 2023. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000052-09.2023.5.13.0032/2#8eod33e>. Acesso em: 12 jul. 2023.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Especial: Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais**. Brasília: TCU, SECOM - Secretaria de Comunicação, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-pioneira-no-uso-de-provas-digitais>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Resolução n. 129/TST, de 05 de abril de 2005**. Brasília, DF: 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3977/2005\\_res0129.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3977/2005_res0129.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **TST vai utilizar biometria facial em prova de vida para aposentados e pensionistas**. Brasília: TCU, SECOM - Secretaria de Comunicação, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-vai-utilizar-biometria-facial-em-prova-de-vida-para-aposentados-e-pensionistas>. Acesso em: 10 jul. 2023.

CAMBI, Eduardo. **A prova civil: admissibilidade e relevância**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

CHELIGA, Vinicius. **Inteligência Artificial: aspectos jurídicos**. 3. ed. rev. e atual. Salvador: Juspodivm, 2021.

DINAMARCO, Cândido Rangel. BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy; LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. **Teoria geral do processo**. 32. ed., rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2020.

FENOLL, Jordi Nieva. **La valoración de la prueba**. Madrid: Marcial Pons, 2010.

FILHO, Eduardo Tomasevicius et al. **Direito digital e inteligência artificial: diálogos entre Brasil e Europa**. E-book. Editora Foco, 2021. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

GOEL, Vinay. **Defining Web pages, Web sites and Web captures**. Internet Archive Blogs. 2016. Disponível em: <https://blog.archive.org/2016/10/23/defining-web-pages-web-sites-and-web-captures/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

INTERNET ARCHIVE. **About the Internet Archive**. [ano desconhecido]. Disponível em: <https://archive.org/about/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MACOHIN, Aline; CARNEIRO, João. **Web Crawling e Web Scraping em sites de tribunais: publicidade processual e proteção de dados pessoais nas experiências europeia e brasileira**. In book: Proteção de Dados Pessoais em Perspectiva: LGPD e RGPD na ótica do direito comparado. Curitiba: Gedai, 2020. pp.534-561.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito Processual do Trabalho**, 8ª edição. Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019162/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Direito digital**. E-book. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000

SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution**. E-book. Switzerland: World Economic Forum, 2016.

SOUZA, André Pagani de; CARACIOLA, Andrea B.; ASSIS, Carlos Augusto de; et al. **Teoria Geral do Processo Contemporâneo**. E- book. Grupo GEN, 2021.

SUSSKIND, Richard. **Tomorrow's lawyers: an introduction to your future**. 2 ed. Oxford: Oxford University Press, 2017.

TARUFFO, Michele. **Il diritto alla prova nel processo civile**. Rivista di Diritto Processuale, Padova, CEDAM, vol. XXXIX, 1984. pp. 74-120.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito Digital e Processo Eletrônico**. E- book. 6. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

THAMAY, Renan e TAMER, Maurício. **Provas no direito digital – conceito da prova digital, procedimentos e provas em espécie**. 2. ed. São Paulo. Ed. Thomson Reuters, 2022

VIVIAN, Lílian Eunice Carvalho; MENDES, Taysa Dornfeld de Almeida; DA SILVA, Cristina Aguiar Ferreira. A Lei Geral de Proteção de Dados e provas digitais nos processos trabalhistas: uma análise do dado de geolocalização no trabalho por plataforma digital. In: DE CASTRO DIAS, André Cleandro et al. **Direito do Trabalho e das Relações Sociais na Era Digital: Estudos pela Ótica dos Direitos Humanos e do Desenvolvimento Sustentável em Homenagem ao Professor Paulo Campanha Santana**. Londrina: Editora Thoth. 2023.

WOLFGANG, Hoffmann-Riem. **Teoria Geral do Direito Digital**. E- book. Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559642267/>. Acesso em: 14 jul. 2023.



**A ERRADICAÇÃO DA CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO DOS TRABALHADORES BOLIVIANOS NAS OFICINAS DE COSTURA EM SÃO PAULO: Objetivo de Desenvolvimento Sustentável Nº 8 (Meta 8.7) da Organização das Nações Unidas**

*THE ERADICATION OF SLAVERY-LIKE CONDITIONS AMONG BOLIVIAN WORKERS IN THE SEWING WORKSHOPS IN SÃO PAULO: United Nations Sustainable Development Objective Nº 8 (Goal 8.7)*

Francisco Edielson Porfírio<sup>171</sup>

**RESUMO**

A condição análoga à de escravo dos trabalhadores bolivianos nas oficinas têxteis na cidade de São Paulo é o objeto do presente trabalho. O objetivo desse estudo é demonstrar as denúncias de trabalho análogo à de escravo no biênio (2020-2021) ao Ministério Público do Trabalho de São Paulo, bem como apresentar as operações realizadas de fiscalização do MPT-SP que estão alinhadas com o objetivo n.º 8 – item 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas. Trata do assunto por meio da abordagem qualitativa, destacando o imigrante boliviano que trabalha nas oficinas de costura como sujeito de estudo, utilizando o método descritivo-exploratória, com base nos instrumentos técnicos-jurídicos, como legislações, jurisprudência e acordos extrajudiciais.

**Palavras-chave:** Condição Análoga à de Escravo. Ministério Público do Trabalho. ODS/ONU. Trabalhadores Bolivianos.

**ABSTRACT**

The condition analogous to slavery of Bolivian workers in textile workshops in the city of São Paulo is the object of this work. The objective of this study is to demonstrate the complaints of labor analogous to slavery in the biennium (2020-2021) to the Public Ministry of Labor of São Paulo, as well as to present the inspection operations carried out by the MPT-SP that are in line with objective n. 8 – item 8.7 of the United Nations Sustainable Development Goals. In addition, the present research deals with the subject through a qualitative approach, highlighting the Bolivian immigrant who works in the sewing workshops as a subject of study and the descriptive-exploratory method is used, based on the technical instruments- legal matters.

**Keywords:** Condition Analogous to Slavery. Labor Prosecution Office. SDGS/UN. Bolivian Workers.

---

<sup>171</sup> PORFIRIO, Francisco E. Advogado. Pós-graduando em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito do Largo São Francisco da Universidade de São Paulo. E-mail: [francisco.porfirio.sp@gmail.com](mailto:francisco.porfirio.sp@gmail.com)  
Orientador(a): Profa. Dra. Fabíola Marques. E-mail: [fabiola@abudmarques.com.br](mailto:fabiola@abudmarques.com.br)

## INTRODUÇÃO

O trabalho em condições análogas à de escravo é um dos atos mais atentatório à dignidade da pessoa humana, pois os exploradores de mão-de-obra do trabalho nessas condições buscam, incansavelmente, diminuir os custos com a mão-de-obra para aumentar os lucros, na tentativa de atender as suas necessidades e do mercado financeiro.

Para alcançar esse objetivo o empregador nega uma série de direitos e garantias sociais aos trabalhadores contidos na Constituição Federal de 1988 nos seus artigos 6º ao 11 e 170, caput; suprimindo condições dignas de trabalho, como por exemplo, a indisponibilidade dos trabalhadores aos instrumentos de trabalho necessários para a execução da atividade profissional; supressão da alimentação e de ambiente de trabalho em desacordo às normas de segurança; a ausência de salários compatíveis com a função exercida e com as normas legais, entre outros.

Conceituar e caracterizar o trabalho análogo à de escravo é fundamental, principalmente para demonstrar como esse tipo de prática ainda persiste nas relações de trabalho no Brasil, uma vez que passados 135 anos da aprovação da Lei Áurea, que aboliu a escravidão no Brasil, ainda são frequentes denúncias ao Ministério Público do Trabalho e demais Órgãos do Estado brasileiro da ausência dos direitos básicos dos trabalhadores nas suas relações de trabalho e de emprego.

A Constituição Federal de 1988 e as legislações infraconstitucionais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Penal brasileiro, tipificam a prática ilegal do trabalho análogo à condição de escravo no Brasil. Inclusive, a tipificação por conta das convenções e os tratados internacionais que o Brasil faz parte no combate à escravidão moderna.

O conceito trazido pelo artigo 149 do Código Penal Brasileiro, com a nova redação dada pela Lei 10.803/2003, que vem prevalecendo na doutrina e nos tribunais brasileiros, é justamente o tema do trabalho escravo contemporâneo, que é configurado quando é constatada a ofensa ao direito de liberdade em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Em setembro de 2015, 193 países membros das Nações Unidas, incluindo o Brasil, adotaram a nova política global prevista na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e tem como principal objetivo elevar o desenvolvimento mundial e melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas. Essa política da Organização das Nações Unidas estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com 169 metas, a serem

alcançadas por meio de uma ação conjunta que agrega diferentes níveis de governo, organizações, empresas e a sociedade como um todo nos âmbitos internacional e nacional.

Deste modo, analisar a questão da imigração de trabalhadores bolivianos a partir dos anos de 1950 e as denúncias relativas às péssimas condições dos trabalhadores bolivianos nas oficinas de costura em São Paulo, tendo em vista que o setor têxtil é um dos ramos de produção industrial que mais emprega trabalhadores imigrantes latino-americanos no Brasil e a atuação do Ministério Público do Trabalho de São Paulo e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), se faz de extrema importância quando o Brasil se compromete com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/ONU).

Assim, o objetivo nuclear deste trabalho é apontar os caminhos que estão sendo adotados pelo Brasil através do Ministério Público do Trabalho de São Paulo e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), vinculada à Secretaria de Trabalho (STRAB) e subordinada ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) e do Poder Executivo Federal, com vistas ao cumprimento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a fim combater a escravidão moderna e resguardar os princípios e os direitos sociais garantidos na Constituição Federal de 1988 nas relações de trabalho do Brasil.

## **I - BREVE HISTÓRICO DO REGIME DE TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL**

O Regime Político Colonial no Brasil ocorreu entre os séculos XVI e XIX, com início no ano de 1534. Em meados do final do século XVII, com o declínio das exportações de açúcar, a economia extrativista da colônia portuguesa no Brasil passou a explorar o ouro, período que ficou conhecido como novo ciclo do ouro. O Brasil nessa época teve o seu contexto político como monopólio da administração da Coroa Portuguesa. Com relação as forças produtivas utilizadas nos serviços e na fabricação de produtos nas Colônias eram utilizadas a mão-de-obra escrava como o núcleo central. Lembrando que inicialmente os colonizadores portugueses se apropriaram da escravidão indígena já existentes nas tribos nativas.

Em meados do século XVI com a expansão mercantilista portuguesa o tráfico de escravos negros africanos para o Brasil Colônia passou a ser realizado em larga escala para suprir a necessidade de mão de obra nos latifúndios, engenhos de açúcar e nas casas dos donos de engenhos e proprietários de terras. Estima-se que 35,3% dos escravos envolvidos no comércio triangular entre os continentes africano, europeu e americano vieram para o Brasil, ou seja, mais de 4 milhões de pessoas de origem africana foram trazidas para ser escravizadas.<sup>172</sup>

---

<sup>172</sup> [https://pt.wikipedia.org/wiki/Hist%C3%B3ria\\_da\\_escravid%C3%A3o#Brasil](https://pt.wikipedia.org/wiki/Hist%C3%B3ria_da_escravid%C3%A3o#Brasil).

Já no final do século XVII, pela pressão diplomática do Reino Unido, em razão de seus interesses econômicos, e por diversos fatores, a ordem social escravista brasileira se articulou entre o intenso tráfico de escravos e o número constante de alforrias. Em 1822, sob a ameaça de perda da limitada autonomia política concedida a partir de 1808, os líderes brasileiros na época convenceram D. Pedro I a declarar a independência, tornando-o como primeiro Imperador do recém-criado Império do Brasil.

O período histórico do Brasil Império, regime político dos anos de 1822 a 1889, além de preservar as condições de trabalho alicerçadas no regime escravista, que perdurou até o ano de 1888, fez também com o que o Brasil não prestigiasse o surgimento de um processo de industrialização e de urbanização da economia, e não instituiu, por consequência, o Direito do Trabalho no país.

A Constituição Imperial de 1824 não fazia referência aos direitos trabalhistas. Foi apenas final do Regime Imperial que o Brasil começou a experimentar novos modelos econômicos e políticos.

No ano de 1850 no Brasil foi aprovada a Lei Eusébio de Queiroz que estabeleceu medidas para a repressão do tráfico de africanos. A promulgação da Lei Eusébio de Queiroz estava relacionada, sobretudo, às pressões britânicas sobre o governo brasileiro diante da extinção da escravidão.

No ano de 1871 foi aprovada a Lei do Ventre Livre, que decretava que todos os filhos de escravos nascidos no Brasil a partir daquele ano seriam considerados livres. E no ano de 1885 foi decretada a Lei dos Sexagenários, que garantiu liberdade aos escravos com 60 anos de idade ou mais. E finalmente, no dia 13 de maio do ano de 1888, foi aprovada a Lei Áurea (Lei Imperial n. 3.353), pela Princesa Isabel (1846-1921), que decretou a abolição da escravidão no Brasil.

Podemos constatar então que o fim do regime escravista no Brasil foi extremamente lento, bastante gradual e significativamente tardio, sendo o último país ocidental a abolir oficialmente a escravatura.

## **II - AS CONQUISTAS DO DIREITO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

A instauração da Lei Imperial n. 3.353 (Lei Áurea) no Brasil em 1888, apesar de ter causado muita popularidade no país, não foi suficiente para manter o regime político da Monarquia, uma vez que o enfraquecimento e a perda do poder político eram muito evidentes, pois devido à abolição da escravidão, o regime político Imperialista enfraqueceu.

Diante disso, o país necessitava de uma nova política nacional e foi assim que, no ano de 1889, deu-se início à chamada “Era republicana”, sendo necessário a promulgação de uma nova Constituição e gerou as discussões sobre direitos de trabalhadores e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados no Brasil e o que se buscava era desenvolver o modelo de produção industrial no país.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar, de forma específica, do Direito do trabalho no Brasil, e teve como influência o constitucionalismo social, além de tratar também da garantia à liberdade sindical, isonomia salarial e jornada de trabalho. (MARTINS, 2015). O legislador da Constituição de 1934, primando por conferir abrangência a tais prerrogativas, estabelece uma jornada de trabalho não superior a oito horas diárias, cria o salário-mínimo, as férias e o descanso semanal remunerado, proíbe a distinção no pagamento dos vencimentos a qualquer pessoa em razão de sexo, idade, nacionalidade e estado civil e, ainda, demonstra uma clara preocupação com a situação da criança e do adolescente.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi uma espécie de sistematizador das Leis esparsas que já existiam e foram acrescidas pelos institutos criados pela Comissão de juristas da época, como o jurista Arnaldo Lopes Süsskind, que a elaboraram como caráter geral e devia ser aplicada a todos os empregados, sem qualquer tipo de distinção.

Já a promulgação da Constituição de 1946 no país não trouxe grandes inovações legais, apenas confirmava as conquistas originárias de 1934 e suas linhas mestras basicamente convergiam no reconhecimento da necessidade de fortalecimento do vínculo nacional e na manutenção de um compromisso maior com o desenvolvimento.

No ano de 1967 foi outorgada uma nova Constituição brasileira, a qual manteve os Direitos Trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores e a Emenda Constitucional n. 1 de 17 de outubro de 1969 repetiu a Norma de 1967 no que dizia respeito a esses direitos.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 surge uma nova roupagem relacionada ao protecionismo do trabalhador. Segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 63) elenca que a Constituição de 1988:

[...] possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da justiça social; da inviolabilidade do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social.

Conforme podemos observar a Constituição brasileira vigente de 1988, além dos princípios protetivos já existentes nas Constituições anteriores, trouxe novos princípios protetivos aos direitos trabalhistas, como o da proteção da relação de emprego; da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano de forma digna e na livre iniciativa do trabalho; da liberdade de locomoção; da vedação do retrocesso social e diversos outros princípios e garantias trabalhistas que estão espalhados ao longo do texto da Constituição.

Assim, com a Constituição Federal de 1988 do Brasil os valores sociais do trabalho adquirem a estatura de fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, CRFB/88). Inclusive, o trabalho passa a ser uma garantia social (artigos 6º a 11, da CRFB/88), e a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, CRFB/88) e o art. 186, inclusive, traz que a função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: “(...) III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores”.

Com o objetivo de garantir o efetivo acesso dos brasileiros a todos os direitos previstos, a Constituição Federal de 1988 no seu art. 21, inciso XXIV, atribui à União competência para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho. Tal competência é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho – AFT, que, vinculados diretamente à Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério da Economia, são autoridades integrantes de carreira típica de Estado, cuja organização legal ficou a cargo da Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002.

As atribuições do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho correspondem às previstas no artigo 11 da referida Lei nº 10.593/2002 e no Regulamento da Inspeção do Trabalho, de que trata o Decreto nº 4.552/2002, e caracterizam-se por assegurar, em todo o território nacional, entre outros: o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego; a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando-se à redução dos índices de informalidade; à verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação; ao cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; ao respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário; embargo de obra e interdição de setor de serviço e estabelecimento, quando verificado risco grave e iminente à saúde e segurança do trabalhador; o combate às formas contemporâneas de trabalho escravo; combate ao trabalho infantil; promoção da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

173

---

<sup>173</sup><https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/escola/o-auditor-fiscal-do-trabalho-e-a-inspecao-do-trabalho>

A Constituição Federal de 1988 no seu art. 21, XXIV, ao atribuir à União determinadas competências através da atuação dos Órgãos do Estado brasileiro, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público, quando constatado a violação pelos empregadores das normas de proteção dos direitos trabalhistas, e inclusive, é também atribuição desses órgãos a aplicação de sanção administrativa, civil e penal.

Inclusive, o art. 149 do Código Penal brasileiro vigente de 1940 tipifica como crime quando os trabalhadores nacionais e estrangeiros residentes no país são submetidos a condição de trabalho análogo à de escravo. Deste modo, o artigo 149 do Código Penal tipifica o ilícito do trabalho na condição análogo à de escravo, quando o empregador submete trabalhadores a condições degradante no ambiente de trabalho. Ademais, a questão é definir o que é trabalho degradante para fins de aplicação deste tipo penal, sendo necessário que se tenha preocupação com a proporcionalidade, e inclusive, devendo as condições de trabalho ser verificados in loco, conforme operações realizadas pelos fiscais da Subsecretaria (SIT) do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência e do próprio Ministério Público do Trabalho de São Paulo.

Outros tipos penais são observados quanto a temática do trabalho análogo à de escravo, conforme encontrados nos artigos 132, 197 e 207. O artigo 132 trata da exposição da vida ou da saúde de alguém a perigo direto e iminente e tem como causa, o aumento de pena. O artigo 197, inciso I, do Código Penal trata a questão do constrangimento de alguém, mediante violência ou grave ameaça, a exercer ou não exercer a profissão. O artigo 207 trata do aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional, e inclusive, dentro do próprio território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador.

Inclusive, a Lei n. 13.445/2017, também conhecida como a Lei de migração, prevê direitos aos migrantes no território brasileiro, como a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade. Também são assegurados direito à reunião familiar do migrante com seu cônjuge ou companheiro, filhos, familiares e dependentes; direito de transferir recursos decorrentes de suas economias pessoais a outro país, observada a legislação aplicável; direito de reunião para fins pacíficos; direito à associação, inclusive sindical, para fins lícitos; acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social, nos termos da lei, sem discriminação, em razão da nacionalidade e da condição migratória; direito à educação pública, vedada a discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória.



Quanto as convenções e tratados internacionais são importantes mencionar que, de acordo com a Constituição Federal de 1988 do Brasil, é competência privativa do Presidente da República, na forma do art. 84, VIII: “celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”. Assim, no ambiente brasileiro, há ocasiões em que o tratado internacional pode ganhar força de uma emenda constitucional, uma vez que amplia os direitos e garantias, de acordo com o art. 5º, § 3º, da CRFB/88: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

O Brasil é signatário de diversas convenções e tratados internacionais que buscam afastar da prática laboral dos trabalhadores, nacionais e estrangeiros residentes no país, as condições análogas à de escravo.

### **III - META 8.7 DO BRASIL COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL/ONU E AS CONDIÇÕES DOS TRABALHADORES BOLIVIANOS NAS OFICINAS DE COSTURA EM SÃO PAULO**

Os 17 ODS/ONU, como um conjunto integrado de esforços dos países membros, tem no Objetivo N° 8 o compromisso de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável; o emprego pleno e produtivo; e trabalho decente para todas e todos e a Meta 8.7 dos ODS/ONU traz a necessidade de se tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas. O Brasil se comprometeu até 2025 erradicar o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas.

Conforme já mencionado anteriormente neste trabalho de que a questão da atividade industrial no Brasil foi um dinamismo tardio em relação aos países Europeus e mesmo das Américas, pois foi somente em fins do século XIX, que os primeiros empreendimentos industriais começaram a se desenvolver no país, especialmente após a Proclamação da República, em 1889, pois até então, apenas atividades isoladas e bastante precárias tiveram início, porém em escala de atendimento local e sem expressividade econômica (SANT'ANNA, 1944; MOTA, 2003).

A cidade de São Paulo no ano de 1928 concentrava 64% do capital investido e 60% dos operários empregados; o interior de São Paulo contava com 40% desses operários e a maioria empregada em indústrias algodoeiras (LOUREIRO, 2006, p.39).

A atividade industrial foi impulsionada principalmente pelo capital oriundo do comércio do café, muitas vezes associado ao capital estrangeiro, seja por investimento direto ou por meio de empréstimos em bancos. Facilitada pela malha ferroviária implementada ao fim do século XIX e incrementada desde então, as fábricas de tecidos predominaram na paisagem industrial brasileira, especialmente favorecida pela Guerra da Secessão (1861-1865), sendo o estado de São Paulo um dos principais locais de desenvolvimento desta indústria (PRADO JUNIOR, 2012; DEAN, 1971).

O movimento operário originado nas fábricas de tecidos do Estado de São Paulo, com base nas péssimas condições de trabalho, e levando em consideração que essa industrialização foi impulsionada pelo capital oriundo do comércio do café, é o grande responsável por parcela significativa das conquistas de direitos trabalhistas no Brasil e que ainda perduram e estão contidas na CLT e demais dispositivos legais brasileiros. Como a maior parte da mão-de-obra empregada na indústria estava justamente no setor têxtil, foram as organizações de trabalhadores ou de sindicatos que reivindicaram e conquistaram avanços nas relações de trabalho. Ao contrário do que comumente se imagina, “(...) longe de terem sido apenas uma dádiva do Estado, os direitos trabalhistas tiveram de ser tecidos no plano da realidade pelos próprios trabalhadores” (LOUREIRO, 2011, p.281).

Quanto aos primeiros fluxos imigratórios de bolivianos para o Brasil podemos dizer que se iniciaram no ano de 1950, ano em que foi assinado um acordo bilateral entre Brasil e Bolívia com a finalidade de trazer estudantes para as principais faculdades do país e especializá-los em cursos de mecânica e engenharia. No entanto, a partir dos anos de 1970, o perfil do imigrante boliviano começa a mudar e volta seu foco para o Estado de São Paulo, e na década de 90, com a implantação do plano real, esse fluxo passa a assumir uma nova escala, com características diferentes do imigrante da década de 50, assumindo os postos de trabalho de menor especialização, como as oficinas de costuras do ramo têxtil.

É justamente nesse novo cenário da década de 90, com a implantação do Plano Real no Brasil, que se inicia o processo condicionante do imigrante boliviano no Estado de São Paulo, passando assim a se tornar um imperativo. Com isso, também começam a surgir as novas práticas de trabalhos forçados ou obrigatórios com o emprego de violência e ameaças por parte de recrutadores; a retenção de salário e da submissão desses trabalhadores a condições degradantes e com jornadas exaustivas.

É importante mencionar que a razão da imigração da população boliviana para o Brasil é econômica, devido à crença que as oportunidades de trabalho no país,

principalmente na cidade de São Paulo, são maiores e melhores que em sua terra natal. Em geral, esses imigrantes “são, em sua maioria, jovens, de ambos os sexos, solteiros, de escolaridade média e vieram atraídos principalmente pelas promessas de bons salários feitas pelos empregadores, que em muitos casos, são empregadores de nacionalidade boliviana” (SILVA, 2006).

A realidade encontrada na cidade de São Paulo é bem diferente do que é esperado pelos imigrantes. Inclusive, as condições dos imigrantes bolivianos que chegam à metrópole paulista, na maioria das vezes, também são caracterizadas pela ilegalidade, pelos baixos salários e as constantes violações dos direitos humanos, fatos noticiados com frequência na mídia e confirmadas através da constatação das péssimas condições de trabalho nas operações de fiscalização realizadas pelo Ministério Público de São Paulo.

Quando esses trabalhadores chegam ao Brasil são alojados nos mesmos lugares que trabalham, em regime de cárcere privado. Por estarem ilegalmente no Brasil e alheios as leis trabalhistas do país, o medo de serem deportados é constante, e essa situação é alimentada pelos seus empregadores como forma de manutenção dessa mão-de-obra barata (COUTINHO, 2011). Pela correlação entre as novas modalidades da sociedade em rede e da acumulação flexível perante as estruturas produtivas, esses bolivianos se alojam nas pequenas oficinas de costura terceirizadas presentes na Região metropolitana de São Paulo. Segundo os dados de 2019 da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania da cidade de São Paulo (SMDHC)<sup>174</sup>, acredita-se que entre imigrantes legais e ilegais, essa região possui mais de 75 mil bolivianos.

Já com relação as jornadas de trabalho nessas oficinas de costura, conforme Rossi (2005) que cita que nas oficinas de costura “os bolivianos[...], chegam a trabalhar até 18 horas por dia nas confecções de segunda a sexta-feira. Aos sábados, a jornada se encerra ao meio-dia e aos domingos a jornada é livre”. Ao viver em condições de sedentarismo, a propensão de adoecer se torna elevada, a falta de exercícios e os ambientes de trabalhos inadequados também contribuem para esse fator se desenvolver. Ainda nesse contexto, Rizek, Georges e Silva (2010), veem as atividades profissionais nessas oficinas de costura, como[...] clandestinas, de modo que o trabalhador costura em um ambiente inadequado, em galpões ou porões respirando o pó gerado pela grande quantidade de tecido que será transformado em peças. O trabalhador vive no mesmo local dormindo sobre um colchonete, que estende atrás de sua máquina de costura, em uma situação abaixo das condições mínimas, sem refeitório e contendo apenas um banheiro coletivo.

---

<sup>174</sup>[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/imigrantes\\_e\\_trabalho\\_decente/index.php?p=291781](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/imigrantes_e_trabalho_decente/index.php?p=291781)

Segundo relatos dos próprios imigrantes bolivianos, as oficinas de costuras onde realizam as suas atividades profissionais geralmente funcionam em porões ou em locais escondidos, porque a maior parte das oficinas é ilegal e não tem permissão para funcionar regularmente. Inclusive, como meio de isolamento acústica, as máquinas funcionam em ambientes fechados, onde não possui circulação de ar e nem possui frestas de entradas de luz solar. Muitas vezes a relação de trabalho evolui para o tipo “servidão por dívida”, conforme descrita por Rizek, Georges e da Silva (2010), onde o imigrante trabalha para o dono da oficina de costura não recebendo salário para que assim possa pagar as dívidas com a viagem que o empregador fez para trazê-lo ao Brasil.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estamos no mês de julho de 2023 e, somente neste ano, 1.201 pessoas foram resgatadas de situações análogas à escravidão no Brasil<sup>175</sup>. Se comparado com os anos anteriores, os números parciais de 2023 chamam a atenção. Já é aproximadamente metade do total de resgate de 2022, ano com o maior número de ocorrências nos últimos dez anos. Além disso, superam as ocorrências registradas tanto em 2019 como em 2020 e representam 60% dos registros de 2021. Os dados relacionados ao resgate de pessoas em situações análogas à escravidão constam no Portal da Inspeção do Trabalho - Radar SIT, portal que é mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego<sup>176</sup>.

Dados do dia 28 de janeiro de 2022 do Ministério Público de São Paulo nos trouxe que o número de trabalhadores resgatados de situações de trabalho análogo à de escravo, somente na cidade de São Paulo, aumentou em quase 200% entre 2020 e 2021. No Brasil em 2021 foram 1.415 denúncias de trabalho escravo, aliciamento e tráfico de trabalhadores, número 70% maior que em 2020. Nos últimos cinco anos, o Ministério Público do Trabalho de todos os Estados da Federação recebeu 5.538 denúncias relacionadas a trabalho escravo e, nesse mesmo período, foram firmados 1.164 Termo de Ajustamento de Conduta, ajuizadas 459 ações civis públicas e instaurados 2.810 inquéritos civis sobre o tema.<sup>177</sup>

Na Capital paulista, somente no ano de 2021, foram resgatados 47 trabalhadores em situação análoga à escravidão, um aumento de quase 200% em relação a 2020, quando foram resgatados 16 trabalhadores nessas condições. Essas operações foram realizadas em conjunto com órgãos como Auditoria Fiscal do Trabalho, vinculada ao Ministério do

<sup>175</sup><https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/mais-de-12-mil-pessoas-foram-resgatadas-de-trabalho-escravo-em-2023>

<sup>176</sup> <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

<sup>177</sup> <https://www.prt2.mpt.mp.br/>  
<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

Trabalho e Previdência, Ministério Público Federal, Defensoria Pública da União, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal.

Já no âmbito nacional os números mostram que 1.937 trabalhadores foram resgatados da escravidão contemporânea em 2021, segundo dados da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Previdência. O Ministério Público do Trabalho esteve presente no resgate de 1.671 pessoas.

Diante dos casos de fiscalização realizados pelo MPT-SP no combate ao trabalho análogo à de escravo nas oficinas de costura na cidade de São Paulo e com base nos dados apresentados pelos MPT-SP, do aumento do número de denúncias relacionadas à tal conduta no biênio (2020-2021), infere-se que os desafios do Brasil no combate a esse tipo de trabalho ainda são enormes.

Estamos no ano de 2023 e a meta do Brasil de até o ano 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas é um desafio urgente e muito longe de ser alcançado. Tudo indica que o Brasil não conseguirá atingir essa meta, conforme podemos observar nos dados abaixo do dia 11 de outubro de 2022 do MPT-SP:

DENUNCIAS DE TRABALHO INFANTIL AO MPT-SP CRESCE EM 30%  
Dados abrangem a capital, Grande ABC e Baixada Santista. Denúncias de trabalho infantil crescem em 10% no estado inteiro.  
São Paulo, 11 de outubro de 2022 - As denúncias de trabalho infantil recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo tiveram aumento de cerca de 30% desde o ano passado, considerando o mesmo período de janeiro até o final de setembro. As denúncias, que em 2021 foram de 180 casos, pularam para 252 em 2022, e abrangem a Capital, Grande ABC e Baixada Santista.  
No estado de São Paulo inteiro, o aumento foi de cerca de 10% no mesmo período, com 491 casos em 2021 contra 552 casos registrados em 2022 de janeiro a setembro. Em 2022, 20% das denúncias de trabalho infantil no país vieram de SP, recebidas principalmente no MPT por meio do site [www.mpt.mp.br](http://www.mpt.mp.br), onde qualquer pessoa pode fazer uma denúncia.  
Entre as denúncias recebidas pelo MPT-SP neste ano, 102 se referem ao trabalho proibido (menores de 16 anos não podem trabalhar salvo na condição de aprendizes). Dessas, 47 se referiam às piores formas de trabalho infantil, que, segundo a Organização Internacional do Trabalho incluem escravidão, venda e tráfico de crianças, exploração sexual, realização de atividades ilícitas e outras modalidades extremamente prejudiciais.  
Cerca de metade das denúncias recebidas pelo MPT-SP se referem a irregularidades na contratação de aprendizes, seja porque as empresas não cumprem a cota legal, seja porque seus aprendizes realizam atividades inadequadas, entre outras questões.” 178

Inclusive, em relação ao Poder Executivo Federal, observa-se que as suas políticas adotadas vão de encontro aos compromissos assumidos pelo Brasil com os 17 Objetivos de

---

<sup>178</sup> <https://www.prt2.mpt.mp.br/1022-denuncias-de-trabalho-infantil-ao-mpt-sp-crescem-30>

Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, e em específico com o objetivo nº 8 – Meta 8.7, pois o Presidente da República do Brasil da atualidade, Jair Messias Bolsonaro sancionou, com veto, o Plano Plurianual da União (PPA - PLN 21/19), para o período de 2020 a 2023 (Lei n. 13.971/19), e esse veto concerne à “persecução das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas”, cuja justificativa do Palácio do Planalto é de que o dispositivo é inconstitucional, pois daria caráter obrigatório ao procedimento previsto em ato internacional, tendo que a Constituição Federal do Brasil de 1988 estabelece nos artigos 49, inciso I; e 89, inciso VIII, que é competência exclusiva do Congresso Nacional referendar tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

No panorama exposto observa-se que há bastantes indícios de que o Brasil, por intermédio do seu Governo Federal, com o veto contido na Lei n. 13.971/19 ao tomar a iniciativa da não-execução, no âmbito interno, dos compromissos assumidos com os 17 Objetivos e as 169 metas de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas no período de 2020 a 2023, não consiga cumprir com o objeto nuclear deste trabalho referente ao objetivo nº 8 – Meta 8.7 de até o ano de 2025 erradicar o trabalho em condições análogas às de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas, e inclusive, com os demais compromissos contidos nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, pois os 17 ODS/ONU se tratam de um sistema integrado e indivisível, e o não-cumprimento de um dos objetivos acaba comprometendo todos os demais objetivos e metas.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/mais-de-12-mil-pessoas-foram-resgatadas-de-trabalho-escravo-em-2023>. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto de Lei n.5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Sancionada pelo presidente Getúlio Vargas entre 1937 e 1945. 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: 10 set. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Bolsonaro sanciona PPA com veto a metas de desenvolvimento sustentável da ONU**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/629391-bolsonaro-sanciona-ppa-com-veto-a-metas-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu/>. Acesso em: 17 set. 2022.

COUTINHO, B. I. **Imigração laboral e o setor têxtil-vestuário de São Paulo**: notas sobre a presença boliviana nas confecções de costura. Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, v. 4, n. 1, 16 p., 2011.



DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.

LEI DE MIGRAÇÃO. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

LOUREIRO, Felipe Pereira. **Nos fios de uma trama esquecida**: a indústria têxtil paulista nas décadas pós-Depressão (1929-1950). Dissertação de Mestrado em História. São Paulo, USP, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/>. Acesso em: 11 set. 2022.

PORTAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO – RADAR SIT. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 14 jul. 2023.

PRADO JUNIOR, Caio. **História Econômica do Brasil**. 20. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2012.

RIZEK, C. A; GEORGES, I.; SILVA, C. F da. Trabalho e imigração: uma comparação Brasil –Argentina. **Revista Lua Nova**, São Paulo. n. 79, p. 11-142, 2010.

ROSSI, C. L. **Nas costuras do trabalho escravo**: um olhar sobre os imigrantes bolivianos ilegais que trabalham nas confecções de costura de São Paulo. 2005. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Jornalismo) –Escola de Comunicação e Artes do Departamento de Jornalismo e Editoração, Universidade de São Paulo, São Paulo.

SILVA, S. A da. Bolivianos em São Paulo: entre o sonho e a realidade. **Revista de Estudos Avançados da USP** – Dossiê migrações, São Paulo, v. 20, n. 57, p. 157-170, 2006.

SMDHC - SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA. Nacionalidades dos imigrantes residentes na cidade de São Paulo, com registro ativo na base de dados do Departamento da Polícia Federal. São Paulo: SMDHC, 2019. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/imigrantes\\_e\\_trabalho\\_decente/index.php?p=291781](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/imigrantes_e_trabalho_decente/index.php?p=291781). Acesso em: 10 set. 2022.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. Nações Unidas Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao>. Acesso em: 15 set. 2022.



## A SAÚDE MENTAL E OS IMPACTOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE METAVERSO: as sequelas do mundo “físico + virtual”

*THE MENTAL HEALTH AND PSYCHOSOCIAL IMPACTS OF THE WORKER IN TIMES OF THE METAVERSE: the after-effects of the “physical + virtual” world*

Quezia Rodrigues Silva de Paula<sup>179</sup>

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>180</sup>

### RESUMO

O presente artigo possui como objeto de estudo a análise sobre os avanços mundiais ocorridos em áreas da Tecnologia da Informação e Comunicação e as consequências no ambiente laboral, em que trabalhadores de diversos ramos passaram a atuar no mundo do Metaverso e a exercer suas atividades em uma ambiência de mundo “físico + virtual”. Essa nova forma de reproduzir digitalmente uma forma de viver (e laborar) pode ser sentida pelo indivíduo trabalhador em sua saúde, sobretudo mental, e em sua relação psicossocial ao ver uma escala de crescimento dos universos paralelos virtuais, a ponto de isso trazer malefícios. A qualidade da saúde caminha em sentido contrário às grandes expectativas de rentabilidade de inovação tecnológica, sendo necessárias reflexões no âmbito do Direito do Trabalho para possibilitar a aplicação de normas mais benéficas ao trabalhador submetido ao mundo dual. Assim, com a utilização do método hipotético-dedutivo e pesquisas bibliográficas de natureza qualitativa, é preciso abordar a imprescindibilidade da saúde mental do trabalhador para execução de seus trabalhos, como marco essencial para ascensão da empresa e da sociedade. Após, será abordado o Metaverso também como propulsor de impactos psicossociais, sobretudo com a corrida tecnológica atual. Logo, insta frisar a necessidade do estudo do Metaverso de forma a não abordar somente seus impactos positivos, pois cuidar do trabalhador é cuidar de toda a população, principalmente pela alta inovação tecnológica, sobretudo no Século XXI, e por conta das novidades e dúvidas que esse novo assunto gera para o Direito.

**Palavras-chave:** Metaverso. Saúde mental. Tecnologia. Impactos psicossociais.

### ABSTRACT

<sup>179</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisadora acadêmica do Projeto de Iniciação Científica Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental. E-mail: quezia.silva@edu.ufes.br.

<sup>180</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Coordenador Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Pós-Doutorado em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas” (UFES-CNPq); Coordenador do Projeto de Pesquisa “Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: Interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental” (UFES); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade” (UFBA-CNPq); Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB-CNPq); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho” (USP-CNPq); Membro da Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO); Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG; Pesquisador; Palestrante. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com.

The object of this article is to analyze the global advances that have occurred in the areas of Information and Communication Technology and the consequences in the workplace, where workers from various fields have begun to work in the world of the Metaverse and to perform their activities in an environment of "physical + virtual" world. This new way of digitally reproducing a way of living (and working) can be felt by the individual worker in his health, especially mental health, and in his psychosocial relationship when he sees a growing scale of virtual parallel universes, to the point that this can be harmful. The quality of health goes in the opposite direction to the great expectations of profitability of technological innovation, being necessary reflections in the scope of Labor Law to enable the application of more beneficial norms to the worker submitted to the dual world. Thus, with the use of the hypothetical-deductive method and bibliographical research of a qualitative nature, it is necessary to approach the indispensability of the worker's mental health for the execution of his work, as an essential milestone for the ascension of the company and of society. Afterwards, the Metaverse will also be approached as a propellant of psychosocial impacts, especially with the current technological race. Therefore, it is important to emphasize the need to study the Metaverse in a way that not only addresses its positive impacts, because taking care of the worker is taking care of the entire population, especially due to the high technological innovation, especially in the 21st century, and because of the novelties and doubts that this new subject generates for Law.

**Keywords:** Metaverse. Mental health. Technology. Psychosocial impacts.

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo atual, além de ser baseado em relações físicas, abriu espaço às relações mecanizadas em contexto de conglobação entre mundo físico + virtual. Fala-se, no caso, do fenômeno do Metaverso, surgido com os avanços mundiais tecnológicos, sobretudo durante o século XXI, onde as pessoas vivem a experiência de serem substituídas por avatares em um ambiente capaz de integrar relações, contatos e recriar ambientes físicos.

Este fenômeno aqui abordado é instrumento de simbiose entre mundos, servindo como mecanismo futuro do mundo hodierno ao dia a dia dos cidadãos, e, também, como uma ferramenta de trabalho.

Um gatilho social para que ocorresse esse avanço tecnológico adveio principalmente após o surgimento da Covid-19 em todo o mundo, onde a economia dos países não poderia ficar à mercê do vírus SARS-CoV-2, mas, com ele, precisava avançar, mesmo diante de tantas contaminações e óbitos. Aos dizeres de Gourinchas (2020), o isolamento social, bem como o fechamento das fronteiras e dos comércios levaram setores da economia nacional a serem fechados, tais como hotéis, restaurantes e resultaram na desaceleração das economias e projeção de desemprego a nível global em um curto prazo.

Em um primeiro momento, a rotina das pessoas passou a ser motivo de reflexão com o futuro e com as adaptações realizadas em relação aos famigerados *home office* e teletrabalho, tais que não surgiram com a pandemia, mas a ela tiveram que se adaptar. O *home office* e o teletrabalho ganharam uma notoriedade social antes incerta, com os meios então provisórios adotados depois como permanentes, principalmente em trabalho de escritório (AGUIAR, p. 10).

O plano, *a priori*, seria realizar o trabalho, por vezes, em telechamadas através de sistemas em que as empresas já aderiram ou passaram a aderir com plataformas. O Metaverso transpõe isso e é entendido como uma rede em grande escala e interoperável de mundos virtuais 3D renderizados em tempo real, tais que podem ser experimentados de forma síncrona e persistente, com um número efetivamente ilimitado de usuários.

Nesse sentido, cabem reflexões do quão o assunto é pauta do direito do trabalho verde, já que o trabalhador, ao estar inserido em um mundo físico + virtual em tempo real com demais pessoas, sequer polui o planeta ao pegar um ônibus com escala de horários, usar o carro com motor poluente ou laborar em uma sala alugada em um condomínio empresarial.

A Agenda da ONU 2030, em um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), encontra-se a saúde e o bem-estar, que visa assegurar uma vida saudável e promover

o bem-estar para todos, em todas as idades. Todavia, sabe-se que, hoje, já existe relatório também dos malefícios do Metaverso, com observância da saúde do trabalho e dos riscos psicossociais, sendo ponto de destaque as excessivas horas em um mundo fantasioso, contudo assemelhado à realidade sensorial.

Em momento oportuno, será exposta a temática da saúde mental do trabalhador como meio de alavancar sua produtividade e, conseqüentemente, ao bom ambiente de trabalho em que está inserido, contribuindo também às pessoas ao redor. Posteriormente, o Metaverso em si será trazido como assunto a ser buscado também com uma lógica de necessidade para melhorar ao que até então existe. Esse fenômeno deve ser desconstruído ao estar em frente às sequelas trazidas pela simbiose do mundo “físico + virtual”.

A utilização do método de abordagem hipotético-dedutivo e pesquisas bibliográficas de natureza qualitativa afluem o conhecimento trazido, promovendo, por fim, a capacidade de aprofundamento e exposição do tema para ascensão da presente pesquisa.

## **2. A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR COMO PEÇA-CHAVE AO MEIO AMBIENTE PROPÍCIO DE TRABALHO**

Sabe-se que o funcionário/trabalhador ocupa uma posição desigual em uma relação de trabalho, sendo, no caso, a parte mais vulnerável. O meio ambiente de trabalho contribui diretamente para a produtividade daquele que estará executando tarefas ordenadas pelo superior. Antes, era raro pensar na possibilidade de o ser humano ser substituído por avatares. Hoje, é possível visualizar que o empregado pode ficar à mercê da obediência a um *software* com serviços computacionais para empresas, capaz de transpor o mundo material com suas limitações e costumes.

Todavia, a saúde mental é um tema a ser levado em conta em um momento prévio, sobretudo porque é um meio de alavancar a produtividade e, conseqüentemente, propiciar um bom ambiente de trabalho em que está inserido tanto o empregador quanto o empregado.

Hoje, os indivíduos com suas subjetividades tendem a ser minimizados frente à alta produção que precisa ser buscada como uma meta a ser cumprida, "custe o que custar". Já que com a pandemia da covid-19 o home office e o teletrabalho foram as opções mais favoráveis às execuções dos trabalhos, o empregador também lucrou com diminuição dos custos operacionais, como: aluguéis de salas, manutenção e manutenção do espaço de trabalho, energia elétrica, etc.

Com o Metaverso se tornando parte da rotina de muitos, aulas remotas, por exemplo, em ambientes digitais virtuais também serão comuns, assim como hoje é a EaD (COSTA; FERREIRA; GONÇALVES, p. 43).

Porém, com esse trabalhador na maioria das vezes distante, as tarefas laborais mesclaram com afazeres domésticos e o empregado ficou rendido à busca pela performance sem observar a sua saúde mental em um ambiente de trabalho novo, sem sequer ter pensado antes em como seria sua adaptação a este meio.

Nesse sentido, o ordenamento jurídico atribui obrigação ao empregador de agir conforme os princípios da prevenção e da precaução, servindo também nessa nova modalidade do meio em que ocorrerá o exercício das funções (*home office*, teletrabalho, Metaverso, etc.). Como exemplo, o próprio artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho diz:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 1943).

Com a expansão do mundo virtual, e o Metaverso expondo uma inovação de simbiose entre mundo "físico + virtual", os devidos cuidados devem ser tomados para que o trabalhador não seja desfavorecido frente a necessidade de inovação das empresas. Segundo dados da Organização Mundial de Trabalho, somente 7,9% da população mundial trabalhava a partir da sua própria residência antes do início da pandemia (BERG; FLORENCE; SERGEI, 2020).

No entanto, com o início da pandemia, esse percentual subiu para 46% de empresas que adotaram o teletrabalho segundo pesquisa da Fundação Instituto de Administração- FIA como meio de extrema necessidade, com enfrentamento dos desafios até então desconhecidos e vivenciados dia a dia com o avançar da doença (MELLO, 2020).

O teletrabalho, ou *home office*, ou trabalho a distância, possui diversas variantes relacionadas ao local e condições para a execução do trabalho, mas, de uma maneira geral, permite liberdade geográfica para a aquisição de talentos ou para a mobilidade dos funcionários até locais de negócios e na diminuição dos custos relacionados aos ambientes físicos de trabalho, onde ficavam instaladas as empresas (AGUIAR, 2021, p. 9).

Frente à predominância do emprego da Tecnologia de Informação e Comunicação no dia a dia das pessoas. Conforme preceitua GONÇALVES, FERREIRA E COSTA (p. 41):

A sociedade contemporânea encontra-se em célere e crescente imersão virtual. A associação de Smartphones, microcomputação, internet, telefonia e aplicativos proporcionou uma convergência tecnológica de softwares e hardwares que mudou drasticamente a forma de trabalhar, estudar, interagir, comprar e de lazer e entretenimento, gerando valor através de ganhos de produtividade e ampliação e democratização de acesso a todo tipo de informação.

Essa drástica mudança na forma de trabalhar foi sentida pelo trabalhador que, antes, não tinha muito o domínio do que era para ser um labor focado em uma tela de computador, causando impactos à sua vida e à sua saúde, sobretudo mental.

Os indicadores de crescimento do meio virtual (incluindo, aqui, o Metaverso) não demonstram apenas aumento no número de usuários interessados em conexão às redes, mas sim uma possibilidade escalonável de mercado lucrativo, extremamente atrativo em um ciclo mercadológico (COSTA; FERREIRA; GONÇALVES, p. 41).

Sob a ótica do trabalhador, não muito vista ao comparar com os altos lucros obtidos pelas empresas e pela sua posição inovadora em um mercado tecnológico e inovador, são identificados efeitos colaterais na saúde mental da sociedade, com o surgimento de transtornos psíquicos específicos quanto à excessiva utilização e até a dependência tecnológica. Em outra dimensão de análise, identificam-se graves efeitos colaterais na saúde mental da sociedade, com surgimento de transtornos psíquicos específicos vinculados à excessiva utilização e até dependência tecnológica. No caso, “estas questões perpassam desde o aparente simples isolamento social até adoecimentos mais crônicos que já se destacam na saúde pública” (COSTA; FERREIRA; GONÇALVES, p. 41).

Nos dizeres de Angeluci, o risco de potencial disfunção de percepção fenomenológica leva o indivíduo a priorizar o ambiente virtual frente ao real, e complementa ao falar que:

O que seduz os usuários das mídias sociais não é a simulação da vida real, pelo menos não das suas próprias, mas a possibilidade de ter a vida dos sonhos criando uma identidade nova e ocultando o que não desejam mostrar de si mesmas. Configura-se como uma fuga da realidade fenomenológica da vida concreta para a criação de uma nova ‘vida real’, com significativas possibilidades de esta fixação na vida paralela avançar para isolamento social e, ou alguma dimensão de transtorno psíquico” (ANGELUCI, 2009, p. 8439-8461).

É preocupante saber que o avanço das inovações tecnológicas são também pautas de graves erros que o mundo tecnológico do teletrabalho e do home office também teve a oportunidade de trazer ao Metaverso efeitos negativos e repudiáveis pelas leis do mundo material concreto em que vive o trabalhador. Por certo, ao observar o art. 75-E, da CLT, o

empregador não previa tamanha expansão dos danos que a substituição das pessoas por ícones em chamadas de vídeos ou avatares em um ambiente dentro de uma tela poderia trazer ao cidadão que não vê mais a possibilidade de viver sem estar desvinculado a este novo mundo do Metaverso, até então perfeito, comparado ao mundo material com diversos defeitos.

Parece que os problemas sociais do mundo material foram automaticamente transportados para o Metaverso junto com os trabalhadores (avatares) e com as empresas. Isto porque, as pressões sociais envolvendo padrões de beleza são questões solucionadas no instante em que o usuário caracteriza o seu avatar de acordo com as opções ali fornecidas, e projeta algo a não ser necessariamente condizente com a característica fenomenológica da pessoa, mas como uma pretensão de como esta gostaria de aparentar, sem custo com estética, cirurgia plástica, etc. Essa simulação do universo virtual paralelo, as pessoas vivenciam seus personagens (Avatar) e também podem estar em uma ambiência digital tentando substituir a vida concreta também onde lhe é prometido trabalho, lazer, cultura, etc.

Há tempos especialistas estudam os comportamentos desenvolvidos por pessoas sobretudo mais jovens, e fora observado que, especialmente no Japão, há um fenômeno sociocultural chamado *hikikomori*, termo que deriva de “*hiki*”, “retirar”, “*komori*”, “estar dentro”, referindo-se a pessoas que preferem abstraírem-se do convívio social (MARTINS, 2022).

Com esse fenômeno sociocultural já se contabiliza mais de 500 mil pessoas (cerca de 1,6% da população japonesa) vivendo em uma situação extrema de isolamento voluntário, sem sair de suas casas por anos e evitando todo tipo de contato social (MARTINS, 2022). Essa condição costuma estar acompanhada de vício em internet e negligência com o autocuidado, associado a problemas mentais e de autoestima.

Como se não bastasse, o mercado de trabalho tende a excluir e depreciar pessoas já em avanço de idade ou aqueles que porventura tiveram relação com atividades geradoras de adoecimentos, em particular os do sistema musculoesquelético e os da esfera psíquica (MAENO, WUNSCH, 2010, p. 53-63).

Ademais, existem demais exemplos de a que ponto a saúde mental afetada a vida do trabalhador com vastos malefícios. Veja-se:

Igualmente, há casos em que não há admissão, por parte do trabalhador, de problemas com sua saúde mental por motivo de vergonha, como se a depressão, por exemplo, fosse algo que acometesse apenas pessoas “fracas”. Esse sentimento também é partilhado por muitos trabalhadores e até mesmo pelos familiares do empregado enfermo. A falta de aceitação do adoecimento



torna mais difícil a busca por tratamentos médicos e a possível cura. No caso específico dos empregados que estão laborando em home office ou teletrabalho, há também o preconceito em admitir que “um empregado que esteja trabalhando em casa” possa ter depressão ou outros problemas com sua saúde mental” (TENÓRIO, 2021, p. 102).

Desse modo, é notória a preocupação que se deve ter quanto à expansão da tecnologia, sobretudo quando esta atinge o campo da vida laboral da pessoa. Não se deve pensar que o avanço tecnológico propicia malefícios às pessoas, sem, contudo, entender que o meio ambiente de trabalho é regido não pelas imposições do empregador, mas principalmente pelas condições de saúde do empregado, vulnerável às condições que a ele são impostas.

Vale lembrar que o Metaverso não deve ser encarado como um mundo de fantasias, pois busca-se, no caso, aproximação ao que é tido na realidade, está pautada também em grandes vinculações a direitos, falta de serviços prestados às pessoas, dentre outros problemas. Nesse caso, deve-se buscar o estabelecimento de pautas de profundos debates sobre mecanismos a serem adotados para despertar sobre os problemas na saúde mental do trabalhador frente às tecnologias desenvolvidas, sobretudo após o despertar mundial no mundo pós-pandêmico.

### **3. METAVERSO DESCONSTRUÍDO E SEQUELAS DO MUNDO “FÍSICO + VIRTUAL”**

Anterior à análise do assunto que aqui será tratado, faz-se necessário conceituar a temática do Metaverso, e há o entendimento de que ele pode ser entendido como uma:

Nova realidade imersiva que busca juntar o mundo virtual ao mundo real por meio de tecnologias de realidade virtual, realidade aumentada e hologramas. Projeta-se que no Metaverso as pessoas viverão como no mundo real, trabalhando, estudando, ‘viajando’, jogando e muitas outras possibilidades” (COSTA; FERREIRA; GONÇALVES, p. 42).

Também é interessante abordar que, o conceito com uma perspectiva mais ampla, concedida por Mathew Ball, traz que o Metaverso coloca todos dentro de uma versão mais incorporada, ao dizer que estaremos dentro da internet com o Metaverso como uma rede em grande escala em conexão similar de mundos virtuais 3D renderizados em tempo real que podem ser experimentados de forma síncrona e persistente por um número ilimitado de usuários com um senso de presença individual e com continuidade de dados, sendo de identidade, história, direitos, objetos, comunicações e pagamentos (BALL, 2021).

Sob esses entendimentos, sabe-se que o Metaverso surge como um fenômeno jamais visto. Algo revolucionário, a fim de impactar o mundo. O objetivo assemelha-se à vontade de buscar algo que ultrapasse a tela, bem como modificar os limites concedidos pelo mundo físico em oportunidades de conceder ao ser humano algo transformador.

Os altos impactos até então surgidos com as novidades do Metaverso afluíram também pela atitude crucial advinda de uma rede social reconhecida. Fala-se, no caso, do denominado Facebook, que, nos dizeres do próprio Zuckerberg, seria um dos produtos mais usados da história do mundo (CNN, 2021), e decidiu trocar o seu nome para Meta (Novo Facebook), fazendo uma alusão ao Metaverso.

Desse modo, em 28 de outubro de 2021, durante a conferência de Facebook Connect, Mark Zuckerberg utilizou-se de estratégia publicitária, a fim de que essa nova realidade aumentada, com a simbiose entre mundo "físico + virtual" fosse sentida pelos cidadãos como uma realidade próxima, em que os usuários criam relações através de seus avatares (boneco customizado para representar o usuário), confeccionado à vontade de seu dono, com características a ele atrativas (CNN, 2021).

Em Carta Aberta de Mark Zuckerberg, logo o primeiro ponto seria "Novo nome, velhos problemas", entendendo que a realidade ampliada trazida pelo Metaverso não tem como ser perfeita. Aliás, há histórias de grupos coordenados no Facebook que tentam alertar acerca dos impactos negativos na saúde mental de adolescentes inseridos no Instagram, sem quaisquer comentários de Mark sobre o assunto (CNN, 2021).

Em tópico 2 à Carta, Zuckerberg afirma que o mundo estará em um híbrido de realidades, com cerca de maior virtualização, mas não limitado às telas. Haverá, no caso, o seguinte para o Meta: "um híbrido de realidade aumentada (quando imagens virtuais são sobrepostas às imagens óticas), realidade virtual (quando as imagens do mundo físico são completamente suprimidas pelas virtuais) e o mundo físico tal como conhecemos" (CNN, 2021).

Para Mark, o Metaverso irá proporcionar vastas experiências incluindo trabalhar, comprar, se relacionar com amigos e família e viver experiências novas além daquilo que se tem como algo limitado com as telas de computadores, celulares e televisão. A intenção é algo inovador. Ou melhor, realmente revolucionário (CNN, 2021).

Quando se fala em criar algo novo, os apostadores do Metaverso não mentem. Estima-se que o Metaverso tenha a sua própria economia, utilizando criptomoedas como moeda de troca e NFTs, que seriam certificados de propriedades e itens. Logo, não estará sob a regência de um Estado controlador da economia e dos recursos financeiros que fazem o capital girar (MACHADO, 2022). A Bloomberg Intelligence estima que esse mercado

deverá chegar a US \$800 bilhões em 2024, estimulado pelos games dentro do Metaverso e eventos variados, como shows musicais, transmissão de campeonatos, eventos sociais, culturais, etc (MACHADO, 2022).

Vê-se que o assunto do Metaverso se encontra em alto escalão, sob altas perspectivas, não somente por parte dos consumidores, mas aos empresários, que precisam estar atualizados e buscar inserir suas empresas em um mundo totalmente novo e real, sob pena de futuramente serem desconhecidos nesse novo espaço de vivência e, também praticarem a vivência com livre concorrência pelas empresas, com a busca da atenção e conquista do cliente (no caso, representados pelos avatares).

A expressão “desconstrução” do Metaverso não seria, a princípio, uma tentativa de inibir que o fenômeno avance. Pelo contrário, é sabida a evolução tecnológica ao longo dos anos, sob o entendimento de que o mundo tende a ser cada vez mais transformado pelas máquinas e pelas relações mecanizadas. O ponto de análise reflete sobre os mesmos problemas que ocorrem no mundo real, sob observância de que, apesar de novo, o mundo do Metaverso irá carregar para essa nova realidade sequelas obtidas e vivenciadas no mundo físico, por meio das pessoas, como vetores de alguma situação similar, por exemplo, abalos psicológicos ou psicossociais, que possivelmente viveram toda a transformação em um ambiente de trabalho, como, no caso, da implantação do home office ou do teletrabalho.

O mundo virtual tende a fazer parte da vida das pessoas como uma sequência adotada pelas empresas. Há uma corrida entre empresários pela garantia do seu espaço também no mundo de realidade ampliada, como no caso da empresa Apple que entrou no Metaverso com o lançamento de *headset* de realidade mista, conceito que traz tantas características da realidade aumentada quanto da realidade virtual, ou seja, características próprias do Metaverso.

A “empresa da maçã” pretende lançar um dispositivo que já está em desenvolvimento há sete anos, provavelmente com o nome de Reality Pro e com lançamento previsto para o segundo trimestre de 2023. Ademais, o equipamento Apple seria como uma peça-chave de lançamento da empresa, capaz de permitir a troca de experiências de realidade virtual, por meio de parceria comercial e de um mecanismo conhecido de Unity (NEOFEEED, 2023). A presença da Apple representa ameaça à Meta, que já comercializa headsets Quest, de realidade virtual, porém, hoje sofre com a perda de usuários no Facebook e falta de credibilidade dos investidores para suas ideias (NEOFEEED, 2023).

Também é de se esperar que outras empresas com marcas conhecidas se inserissem no Metaverso, a fim de não ficar fora das tecnologias e para não perder o engajamento com seu público-alvo mais jovem, com esse ambiente que promove expectativas a longo prazo.

Fala-se, por exemplo, do Banco do Brasil que lançou uma experiência virtual ao utilizar o game GTA Roleplay, onde o jogador pode abrir uma conta bancária para sua personagem, dirigir um carro forte pela cidade, dentre outras experiências (BUTIA, 2022).

Outro exemplo seria a Nike que, em 2021 criou a *Nikeland* no jogo Roblox e adquiriu a empresa Artifact Studios, especializada na criação de tênis e artefatos digitais. O objetivo seria a possibilidade de a pessoa escolher para o avatar a opção de *skins* personalizadas para seus avatares (FORBES, 2021).

A perspectiva de impacto também atinge a esfera do mercado de trabalho, uma vez que irá aumentar a quantidade de profissionais formados em tecnologia da informação, design, gráfico e análise de dados, bem como profissões diretamente ligadas ao fenômeno do Metaverso, como: estrategista digital, desenvolvedor de ecossistemas digitais, Marketing online, entre outras.

Nota-se a chegada de uma nova realidade. É insabida a dimensão dos impactos futuros do Metaverso e sua amplitude ao longo dos meses.

O mundo contemporâneo tem crescido de maneira exponencial, mas o assunto referente aos riscos ao trabalho nocivo tende a ser deixado de lado quando o objetivo é destacar a empresa, inseri-la em um âmbito de globalização financeira e apresentar valor econômico perante o mercado. Há de se observar que o agravamento de transtornos mentais dos trabalhadores submetidos a condições penosas é frequente, resultando em acidentes de trabalho, incapacidade para o trabalho, afastamento por tempo prolongado e à exclusão do mercado de trabalho.

Ademais, sabe-se que: diferentes disciplinas vêm estudando aspectos da saúde mental que podem estar relacionados ao trabalho, tais como a fadiga, o estresse, o embotamento afetivo, os transtornos mentais relacionados ao trabalho – em sua maioria mediados pela dominação, pela alienação e muitas vezes pela exposição à violência nos ambientes de trabalho (BERNARDO; SELIGMANN-SILVA; MAENO; KATO, 2010, p. 189).

Nesse sentido, pode-se dizer que sobre o Metaverso vem uma capa que lhe cobre sob uma perspectiva de visão futurista. Porém, não há como progredir sem desconstruir as sequelas que o mundo “físico + virtual” causou, causará e poderá a vir causar sendo que, no escopo das empresas, a corrida econômica prevaleceu sobre a pressão para o cumprimento de metas e o ritmo intenso para destaque e individualização de cada empresa.

Apesar disso, em sentido evolucionista caminha os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS's), desenvolvidos pela Agenda 2030 da ONU (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019). Em suma, essa Agenda integra 193 Países membros e já foi

recepcionada pelo Judiciário brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), tendo como marco inicial a criação do Comitê Interinstitucional da Agenda 2030.

Essa Agenda global de 2030 é coordenada inclusive pelas Nações Unidas, através do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), nos termos da Resolução A/RES/72/279.OP32, de 2018, da Assembleia Geral da ONU.

No caso, pauta-se 17 objetivos gerais de desenvolvimento sustentável, incluindo aspectos econômicos, sociais e ambientais. Entre eles é digno de nota o “Objetivo nº 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades”. Inicialmente, parece simples o que se espera quanto a esse objetivo, porém, a visão única na solução não é o bastante para erradicar o problema, quando se olha primeiramente para este, ao invés daquele.

Em tópico 3, com subtópico 3.4, observa-se que o objetivo, além da intenção de reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis, até 2030, é pauta digna de observação a promoção de saúde mental e bem-estar.

Por conseguinte, observa-se que o Objetivo de nº 8 encaixa com a temática aqui discorrida ao citar como Objetivo da Agenda 2030 da ONU “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.

Ao realizar uma simbiose entre ambos Objetivos (nº 3 e nº 8) nota-se que saúde mental e emprego digno são pautas futuras, com sequelas tidas no mundo físico e no mundo virtual. São temas atuais, com entendimento de que o tempo vivido hoje não seria suficiente para erradicar esses problemas tão profundos.

Os riscos psicossociais são alarmantes, tanto é perceptível a possibilidade de ocorrer desassociação entre o que seria real (físico) virtual (Metaverso). Sabe-se que no Metaverso são necessários alguns equipamentos como óculos 3D, headset, entre outros. Em realidade alternativa a esse fenômeno, a dimensão de todo o universo digital do Metaverso tem, intencionalmente ou não a substituição gradativa da participação humana, sendo preciso alguns questionamentos no sentido de que será ou não possível a desvirtuação do mundo físico com a busca incessante pelas inovações tecnológicas?

Ora, as sequelas do Metaverso são dignas de reflexões já que, pelo entendimento, essa nova realidade de ampliação ao que se tem hoje no mundo físico seria o futuro da nova socialização humana.

Conforme entendimento de Ken Kutaragi, criador da Playstation, "estar no mundo real é muito importante. O Metaverso quer criar um mundo virtual quase real, mas não consigo ver o propósito disso... Eles te isolam do mundo real e eu não consigo concordar

com isto. Os *headsets* são simplesmente irritantes". Ademais, complementa: "Você prefere ser um avatar em vez de quem realmente é?" (SANCHEZ, 2022).

Kutaragi, em um projeto desenvolvido junto à empresa Ascent apresenta uma alternativa do Metaverso, onde menciona que a robótica tem maior capacidade de juntar o ciberespaço e a realidade do mundo físico, de forma que acessórios utilizáveis com o Metaverso (óculos 3D, console, headset, etc.) não sejam necessários (SANCHEZ, 2022).

Logo, há indagações se o futuro ideal para a socialização humana seria a assessoria robótica, porém, não se sabe se, hoje, há programação de *apps* ou pessoas.

A figura do trabalhador enquanto alguém subordinado na relação de trabalho, já enfrenta discriminações, trabalho árduo, preconceitos, carga horária excessiva, burnout e esgotamento mental não encontra saída a não ser também acompanhar o fluxo tecnológico proveniente de pensamentos como: "quem não se atualiza, fica para trás".

Desse modo, essa parte sensível da relação adquire características de realizar metamorfoses a cada mudança de efetivação das tarefas de trabalho, já que, gradativamente utiliza das máquinas e das telas para cumprimento das suas obrigações, sendo que os passos são verdadeiros saltos tecnológicos dentro das empresas que busca sucesso e referência mercadológica.

Muito embora haja o incentivo da utilização das redes sociais ou também do manuseio para entender os avanços tecnológicos, entende-se, por fim, que não há como ter progressão sem resolver problemas pretéritos, sobretudo aqueles que envolvem o trabalhador e a sua integridade física e psíquica. As situações percorridas neste trabalho não trazem a necessidade de os indivíduos observarem novidades futuras, mas sim quanto ao risco de avançar sem antes carregar os mesmos problemas que os impedem de ser melhores.

Mesmo que existam órgãos que trazem objetivos futuristas (como no caso da Agenda 2030 da ONU), a vida e a saúde do trabalhador são pautas do passado e do presente da sociedade, razão esta que o Direito do Trabalho e as tecnologias precisam procurar maneiras de evitar o colapso de uma crise sem precedentes que agrava o mundo por conta de o ser humano possivelmente não se adaptar às perspectivas futuristas.

## CONCLUSÃO

O cenário brasileiro e mundial estuda e inova as relações entre pessoas e os espaços em que o ser humano está inserido. Os trabalhadores, os usuários e, sob uma perspectiva futurista, os avatares são diretamente afetados com as mudanças que o Metaverso poderá causar ao ser possivelmente implantado de maneira massiva no ambiente laboral.

Apesar de o Metaverso ser a temática principal do artigo e do mundo da realidade aumentada, há de se reforçar, também, que não se deve ignorar a possibilidade de prejuízos à saúde do trabalhador em uma exposição excessiva às telas, à internet e ao mundo físico + virtual. Os riscos psíquicos existem e são perpetuados também no mundo da realidade aumentada. O certo seria não deixar que a saúde mental prejudicada (assunto antigo) faça parte das perspectivas futuristas trabalhistas, pois assim evitaria prejuízos à cadeia produtiva empresarial.

Com isso, sabendo dos efeitos que a saúde mental debilitada pode causar ao meio ambiente de trabalho, bem como os impactos também negativos que o fenômeno do Metaverso abarca ao trabalhador que vive se adaptando às tecnologias de maneira massiva, não resta outra alternativa senão modificar os rumos tomados pelas tecnologias, a começar pela manifestação ímpar em as empresas reconhecerem a situação e buscarem meios que sejam passíveis de transformação do convívio laboral, como por exemplo parceria interdisciplinar com a área da Psicologia e da Psiquiatria, a fim de, com um cunho profissional, mas também pessoal, perceber a importância do trabalhador para o corpo da empresa e assim torná-lo único e essencial para um saudável meio ambiente de trabalho.

Não basta tão somente buscar o que seria melhor para a empresa (entenda-se CNPJ) sendo que a parte executora não caminha sob o mesmo sentido de perceber possivelmente o quão gravosa pode ser a utilização da tecnologia a curto ou a médio prazo em pessoas que tendem se relacionar mais com o ambiente virtual ampliado do que com um ser humano presencialmente no dia a dia do labor presencial. Não há outro entendimento senão a conclusão de as redes sociais se tornarem, cada vez mais, redes antissociais.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcelo Lois Rodrigues. *O futuro do trabalho de escritório pós-pandemia: implementação do home office como uma alternativa permanente*. Monografia (Especialização) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/43611/1/O%20Futuro%20do%20Trabalho%20de%20Escritório%20Pós-Pandemia.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2023.

ANGELUCI, Regiane Alonso. *Direito à identidade virtual*. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI (São Paulo). Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI: estado



- globalização e soberania: o direito do século xxi. 18. ed. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.
- BALL, Mathew. *Framework for the Metaverse*. 2021. Disponível em: <https://www.matthewball.vc/all/forwardtothemetaverseprimer>. Acesso em: 19 jun. 2023.
- BERG, Janine; FLORENCE, Bonnet; SERGEI, Soares. *Working from home: estimating the worldwide potential*. International Labour Organization Policy Brief - April 2020.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho de 1943*. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 jan. 2023.
- BUTIA, 2022. *Conheça 6 empresas que já exploram o Metaverso*. Juliana Serafim. Disponível em: <https://butia.com.br/conheca-6-empresas-que-ja-exploram-o-metaverso/>. Acesso em: 15 jan. 2023.
- CNN. *Facebook muda nome para Meta*. Kaluan Bernardo. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/facebook-muda-nome-para-meta/>. Acesso em: 18 jun. 2023.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *O que é a Agenda 2030?*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/agenda-2030/o-que-e-a-agenda-2030/>. Acesso em: 18 jun. 2023.
- COSTA, Márcio Antônio Leal; FERREIRA, Breno de Jesus; GONÇALVES, Camila Santos. Metaverso: benefícios mercadológicos e riscos psíquicos de uma ampla imersão da sociedade. *Caderno de aulas do LEA*, v. 11, dez. 2022, p. 40-57. Disponível em: <http://periodicos.uesc.br/index.php/calea/article/view/3492/2305>. Acesso em: 20 jan. 2023.
- FORBES. *Conheça o metaverso de Nike dentro do jogo Roblox*. Luiz Gustavo Pacete. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2021/11/conheca-o-metaverso-de-nike-dentro-do-jogo-roblox/>. Acesso em: 19 jun. 2023.
- GOURINCHAS, P. O. *Mitigating the COVID economic crisis: act fast and do whatever: flattening the pandemic and recession curves*. CEPR Press, Londers, Reino Unido, 2020.
- MACHADO, Bruna. *Metaverso promete uma revolução nas redes sociais*. 2022. Disponível em: <https://escolaeducacao.com.br/metaverso-promete-uma-revolucao-nas-redes-sociais/>. Acesso em: 15 jan. 2023.
- MAENO, M.; WÜNSCH FILHO, V. *Reinserção no mercado de trabalho de ex-trabalhadores com LER-DORT de uma empresa eletrônica na região metropolitana de São Paulo*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 121, n. 35, 2010.
- MARTINS, Maura. *Conheça os hikikomori: os japoneses que vivem sem sair do quarto*. 2022. Disponível em: <https://www.megacurioso.com.br/estilo-de-vida/122157-conheca-os-hikikomori-os-japoneses-que-vivem-sem-sair-do-quarto.htm#>. Acesso em: 18 jun. 2023.
- MELLO, Daniel. *Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia*. Agência Brasil. São Paulo. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 01 fev. 2023.

NEOFEED. *Te cuida, Zuckerberg: Apple prepara estreia no metaverso*. Moacir Drska. 2023. Disponível em: <https://neofeed.com.br/blog/home/te-cuida-zuckerberg-apple-prepara-estreia-no-metaverso/>. Acesso em: 20 jan. 2023.

SANCHEZ, Martin. *Criador do PlayStation critica metaverso: 'não tem propósito'*. 2022. Disponível em: <https://tecnologia.ig.com.br/2022-01-24/criador-playstation-critica-metaverso.html>. Acesso em: 20 jan. 2023.

SILVA-SELIGMANN, Edith; BERNARDO, Márcia Hespanhol; MAENO, Maria; KATO, Mina. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Rev. Bras. Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, 2010.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico - Edição Especial - abril/2021*. Ano XX - ISSN 1519.6186.

Anália Lourensato Damasceno<sup>181</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>182</sup>

## RESUMO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que é inválido o ato de dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, presumindo dispensa discriminatória. Tal inteligência culminou na súmula 443 do TST, criticada por não haver previsão legal de seu conteúdo e pela subjetividade de seus termos. Por isso, o Supremo Tribunal Federal (STF) examinou a constitucionalidade do verbete. Assim, o objetivo do artigo é trazer os debates frente à Súmula 443 do TST e analisar os critérios de doenças graves, estigma e preconceito. Com isso, busca-se confirmar a hipótese de que há critérios objetivos para aplicação da súmula nos casos concretos. Para encontrar essa resposta, optou-se pelo método hipotético-dedutivo e da pesquisa bibliográfica-documental, pela exploração doutrinária, legislativa e jurisprudencial. Conforme os resultados, não houve declaração da inconstitucionalidade da súmula, que segue sendo aplicada pela jurisdição trabalhista, confirmando a hipótese proposta.

**Palavras-chave:** Doenças graves. Súmula 443 do TST. Incidência. Letalidade. Estigma.

## ABSTRACT

Brazilian's Superior Labour Court - "Tribunal Superior do Trabalho (TST)" - held that the discharge of employee with HIV or serious illness will be invalid by presumption of discriminatory discharge. That knowledge end up in Precedent 443 of TST, that is criticized because there is no legal provision of its contents, as well as the concern over subjectivity of its terms. That is why the constitutionality of the precedent was under examination by brazilian's Supreme Court - "Supremo Tribunal Federal (STF)". Therefore, the articles aims to bring the debates of Precedent 443 of TST and to analyze the criteria of serious illness, stigma and prejudice. This seems to confirm the hypothesis that there are objective criteria for this precedent application. In order to find this answer, we chose hypothetical-deductive models and bibliographic-documentary research, by doctrine, legislation and jurisprudence exploration. According to the results, there was not unconstitutionality declaration of the precedent, which continues to be applied by labour jurisdiction and the hypothesis was confirmed.

**Keywords:** Serious illness. Precedent 443 of TST. Incidence. Lethality. Stigma.

---

<sup>181</sup> Advogada. Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Cursando pós-graduação lato sensu em Direito e Processo do Trabalho pela Fundação para o Desenvolvimento do Ensino e da Pesquisa do Direito (FADEP). Membro do grupo de pesquisa GEDTRAB-USP. E-mail: analia.damasceno@alumni.usp.br.

<sup>182</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP (FDRP/USP); líder do grupo de pesquisa (CNPQ): “A transformação do direito do trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da FDRP/USP. Doutor em Direito pela Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, graduado e mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP. Autor de livros e artigos da área. E-mail: jaircardoso@usp.br.

## INTRODUÇÃO

A dispensa discriminatória de pessoas portadoras de doenças graves, como o HIV, fez com que o Tribunal Superior do Trabalho editasse a Súmula nº 443 que prevê: “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego” (BRASIL, 2012d, n.p.).

Por meio dela, estabeleceu-se uma presunção relativa de que nesses casos a dispensa é discriminatória. Com isso, o ônus de comprovar o *discrîmen* é retirado do empregado e transferido ao empregador, que deverá trazer elementos suficientes para demonstrar que a dispensa se efetivou por outras razões, totalmente alheias à doença do trabalhador. Sendo discriminatória, a dispensa é inválida e o empregado tem direito a ser mantido no emprego.

Todavia, a aplicação da Súmula 443 do TST na prática traz diversos questionamentos. Com o presente trabalho, será abordada a legalidade e constitucionalidade do entendimento consolidado. De outro lado, também a interpretação dos termos que são utilizados na súmula: doença grave, estigma e preconceito.

Para essa pesquisa, adotaram-se as técnicas bibliográfica e documental, explorando e descrevendo como o tema é tratado pela doutrina, pela legislação e pela jurisprudência. O método escolhido foi o hipotético-dedutivo, e a hipótese é que existem critérios objetivos para aplicação da súmula nos casos concretos, visto que o STF confirmou a sua constitucionalidade pela ADPF 648.

Trata-se de um tema relevante para organizar o conhecimento a respeito da Súmula nº 443 do TST e fornecer meios para facilitar o seu uso pelos aplicadores do Direito. Além disso, o plano de fundo da pesquisa é a dignidade humana dos trabalhadores portadores de doenças graves e a vedação da sua discriminação no emprego. Nesse sentido, é um dos prismas do preceito fundamental da República Federativa do Brasil, na forma do art. 1º, III, da CF (BRASIL, 1988, n.p.).

Sendo assim, o presente trabalho foi organizado da seguinte maneira. O primeiro capítulo traz a origem da súmula no TST, expondo o seu inteiro teor e os fatores que influenciaram na sua elaboração. O segundo capítulo traz os debates que cercam o tema, dando destaque à ausência de previsão legal e à indeterminação dos termos do verbete. O terceiro capítulo analisa os principais pontos da ADPF 648 do STF, na qual se questionou a constitucionalidade da Súmula nº 443 do TST. Por fim, no quarto capítulo é feita uma análise dos critérios doença grave, estigma e preconceito, tendo em vista a fundamentação dos julgados em critérios objetivos.

### 1. A ORIGEM DA SÚMULA 443 DO TST

A Súmula 443 do TST surgiu em 2012, ao considerar uma série de julgados em que houve a presunção de dispensa discriminatória, sendo o mais antigo de 1995. Foram vinte e dois julgados desde os anos 90 que deram ensejo à elaboração do enunciado (BRASIL, 2012d, n.p.).

O entendimento foi construído por esses anos, principalmente em razão da discriminação direcionada aos soropositivos. Tanto que os primeiros casos de presunção de dispensa discriminatória dirigiram-se a esses casos (MIESSA; CORREIA, 2016, p. 616; OLMOS, 2008, p. 92-93). Dos referidos precedentes, dezessete são sobre portadores de HIV<sup>183</sup> (BRASIL, 1999, 2000, 2003, 2005, 2006, 2007a, 2007b, 2008a, 2008b, 2009, 2010c, 2010d, 2011b, 2011c, 2011d, 2012b), enquanto outros três tratam de neoplasia<sup>184</sup> (BRASIL, 2010<sup>a</sup>, 2012a, 2012c), um de cardiopatia grave<sup>185</sup> (BRASIL, 2010b), um de esquizofrenia<sup>186</sup> (BRASIL, 2011a). Por isso, a súmula deixa expresso o caso do “portador do vírus HIV”, ganhando destaque frente ao termo mais geral “doenças graves”, o que deverá ser aferido caso a caso.

Antes mesmo da edição da súmula, Cristina Paranhos Olmos considerou que “outra forma bastante comum de discriminação nas relações de emprego é a discriminação em razão de o empregado ser portador de moléstia alarmante” (2008, p. 91), mas seriam os casos de AIDS, síndrome causada pelo vírus HIV, os que mais corriqueiros e que, por isso, tinham maior atenção na doutrina e jurisprudência, como é evidente no excerto a seguir:

Habitualmente tratamos da AIDS como doença que causa a discriminação no emprego, mas estamos muito longe de apenas esta ser a doença que desperta o odioso sentimento discriminatório no ambiente de trabalho. Os portadores de hanseníase (lepra) são também vítimas de preconceito e discriminação, assim como os doentes de alcoolismo ou os toxicômanos em geral (ainda que a ignorância de alguns insista em opinião contrária, são doenças físicas e, mais que isso, são associadas a transtornos mentais, por isso de gravidade irretorquível) (OLMOS, 2008, p. 92).

Tendo em vista a maior atenção dada aos portadores de HIV, é possível observar que a Súmula nº 443 foi uma resposta do Tribunal Superior do Trabalho à ausência de uma previsão legal que oferecesse proteção frente à dispensa discriminatória pelo empregador.

<sup>183</sup> ERR 36600-18.2000.5.15.0021; EEDRR 7608900-33.2003.5.02.0900; ERR 439041-20.1998.5.02.5555; ERR 217791-22.1995.5.09.5555; ERR 205359-36.1995.5.03.5555; RR 61600-92.2005.5.04.0201; RR 1400-20.2004.5.02.0037; RR 1017500-36.2007.5.11.0018; RR 721340-83.2006.5.12.0035; RR 45800-33.2002.5.02.0056; RR 104600-17.2002.5.02.0036; RR 90600-77.2004.5.04.0006; RR 9951200-06.2006.5.09.0025; RR 5093300-91.2002.5.02.0902; RR 112900-36.2005.5.02.0432; RR 317800-64.2008.5.12.0054; RR 140700-19.2004.5.02.0062.

<sup>184</sup> RR 119500-97.2002.5.09.0007; RR 171300-82.2005.5.02.0031; RR 221500-10.2008.5.02.0057

<sup>185</sup> RR 18900-65.2003.5.15.0072

<sup>186</sup> RR 105500-32.2008.5.04.0101

Com isso, buscam coibir que empregados fossem despedidos simplesmente em razão da doença. Nesse sentido, Olmos identificou a tendência de resposta à inércia legislativa em relação ao primeiro precedente que se formou na Corte:

Já tramitou nas Casas Legislativas um Projeto de Lei que visava a garantia de emprego pela estabilidade aos portadores do vírus da AIDS.

A despeito de aprovado nas Casas Legislativas, o Presidente da República vetou todo o Projeto de Lei n. 267, de 1999, em 06 de dezembro de 2001.

Ainda que não exista lei específica conferindo a manutenção do contrato de emprego ao portador do vírus da AIDS, o Tribunal Superior do Trabalho, demonstrando sensibilidade ímpar, em 1997 proferiu sua primeira decisão conferindo a reintegração do soropositivo dispensado sem justa causa (RE 217.792/95) (2008, p. 95).

Mediante esses estudos, verifica-se que a Súmula nº 443 do TST se deu em grande parte para a proteção das pessoas portadoras do vírus HIV. Isso, entretanto, não retira o fato de que, em um quadro maior, a Súmula foi além e buscou abranger também outros casos de doenças graves que gerassem estigmas e preconceito. Com isso, o enunciado se mantém dinâmico, para proteger tantos casos quanto existirem de dispensa discriminatória em razão de doenças graves. Por isso, alguns sustentam que “na prática criou-se uma estabilidade aos empregados com doenças terminais” (MIESSA; CORREIA, 2016, p. 617). A existência de uma nova estabilidade por meio da Súmula nº 443 do TST tem gerado muitas discussões sobre a legalidade e constitucionalidade do enunciado conforme estudado nos próximos capítulos.

## **2 DEBATES SOBRE A SÚMULA 443 DO TST**

Seja a partir da criação de uma estabilidade para trabalhadores pelo Poder Judiciário, seja a partir da indefinição explícita dos casos que serão considerados doenças graves pela Súmula 443 do TST. Fato é que boa parte da doutrina e litigantes na Justiça do Trabalho contestam o enunciado circulando esses dois principais temas.

### **2.1 A inexistência de legislação**

As hipóteses de limitação ao poder de o empregador dispensar seus empregados devem estar previstas na legislação. Temos que “dispensa é a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado” (NASCIMENTO, 2009, p. 955), ou ainda, “o tipo de terminação unilateral do contrato de trabalho indeterminado, de iniciativa de rompimento pelo empregador, sem justa causa



praticada pelo empregado” (CASSAR, 2013, p. 1004). Entretanto, esse poder não é absoluto e encontra limites, como nas estabilidades, nesse sentido:

Basta lembrar a proibição da dispensa imotivada ou sem justa causa em determinadas situações, nas quais uma das condições da eficácia do ato de despedir é a inexistência de proteção ao empregado por meio da garantia da continuidade do vínculo, como nos casos de dirigentes sindicais, gestantes e outros tantos, nos quais um interesse social maior se sobrepõe, retirando o caráter potestativo do ato patronal presente quando nenhum óbice legal ou convencional o impede (NASCIMENTO, 2009, p. 960).

As estabilidades, por sua vez, estão previstas expressamente na lei. Isso porque é uma limitação ao poder do empregador, pois não importa mais a vontade deste. Uma estabilidade expressa o “direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador” (NASCIMENTO, 2009, p. 981). No caso do dirigente sindical, o artigo 543, § 3º, da CLT prevê que ele não poderá ser dispensado do momento do registro da sua candidatura até um ano do final do mandato (BRASIL, 1943, n.p.). Já as gestantes, de acordo com o artigo 391-A da CLT e artigo 10, II, “b”, do ADCT da CF, não podem ser dispensadas a partir da confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1943, 1988, n.p.).

Todavia, inexistente lei específica que assegure aos portadores de HIV ou doenças graves uma estabilidade tal como a que acaba ocorrendo na prática por meio da aplicação do entendimento da súmula. Logo, não por lei, mas pela aplicação da súmula, não importa mais a vontade do empregador manter ou não uma pessoa que passa por um estado de saúde grave sob seu comando. A ele é vedado dispensar essa pessoa por sua condição de saúde, uma vez que isso em nada interfere com o seu trabalho. Assim, o empregado doente tem o direito de permanecer no emprego, embora “a presunção de discriminação, como trazido na Súmula 443, deve ser afastada pelo empregador mediante prova cabal e insofismável de que a dispensa não teve relação direta ou sequer indireta com a enfermidade” (SILVA, 2022, n.p.).

Por outro lado, a ausência de norma legal específica para a estabilidade se choca com as vastas previsões normativas que impedem que os julgadores coadunem com quaisquer atos discriminatórios do empregador, inclusive nas dispensas. Como apontam Miessa e Correia:

O ato discriminatório do empregador que dispensa em razão da condição peculiar do trabalhador fere diversos preceitos básicos constitucionais, como: 1. Art. 1, III, da CF estabelece como base de todo ordenamento jurídico o respeito à dignidade da pessoa humana; 2. Art. 3, IV, da CF prevê que um dos objetivos da República é erradicar qualquer tipo de preconceito e



discriminação; 3. Art. 5, caput, e art. 7 da CF que preveem o princípio da igualdade. E ainda, afronta a legislação infraconstitucional específica, prevista na Lei nº 9.029/1995 (2016, p. 616).

Nesse sentido, é de grande importância a Lei 9.029/1995. Segundo sua ementa, ela “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências” (BRASIL, 1995, n.p.). Apesar de ser aparentemente restrita, a partir da leitura do artigo 4º da mesma lei, ela se tornou um marco para todos os casos de dispensa discriminatória, como mecanismo para proibir e reparar essas práticas, principalmente por prever direitos diante do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, como a reparação por dano moral, a reintegração e o ressarcimento do período de afastamento. Conforme Cristina Paranhos Olmo:

Em síntese, a edição da Lei n. 9.029/95 foi passo de importância imensurável ao tratar-se das medidas de combate à discriminação. Isoladamente, a Lei n. 9.029/95 não prevê todas as hipóteses de discriminação, mas conjugada com os outros preceitos legais que tratam da matéria, já mencionados, conclui-se que a proteção contra a discriminação está suficientemente positivada (2008, p. 47).

Ademais, a inovação da Súmula é criticada porque seria atentatória ao princípio da separação dos poderes, visto que ao Poder Legislativo caberia a função de prever por meio de lei que essas situações de despedida discriminatória pelo empregador. Nesse sentido, o TST enquanto órgão do Poder Judiciário estaria extrapolando as suas funções ao editar a Súmula nº 443, pois com ela cria direitos e deveres não previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Esses novos direitos e deveres que surgem pela aplicação da súmula são mais prejudiciais aos empregadores. Isso porque a súmula favorece os trabalhadores portadores de doenças graves, criando como já se viu uma nova estabilidade, para além das hipóteses legais. Além disso, o empregador deve apresentar as justificativas da dispensa nesses casos, que não deve ter qualquer relação, direta ou indireta com a moléstia. Por fim, há que se observar que fica com o empregador o peso do ônus da prova, mesmo se tratando de difícil ou impossível comprovação as circunstâncias que tolhem a presunção de dispensa discriminatória. Sobre essas questões, Otavio Torres Calvet sustenta:

A presunção abstrata criada pela jurisprudência pode violar o direito fundamental à prova justamente neste ponto, atribuindo ao empregador, sempre, o ônus de provar que sua conduta não foi discriminatória, o que pode resultar na atribuição de prova impossível ou excessivamente difícil [...] a jurisprudência acabou presumindo, a um só tempo, a prática de um ato ilícito

pelo empregador e um comportamento de má-fé, quando o próprio ordenamento jurídico pressupõe o oposto, ou seja, a presunção de inocência e a presunção de boa-fé (2023, p. 3).

Olhando para a legislação trabalhista, a criação de novas obrigações pelo Poder Judiciário trabalhista encontra óbice no artigo 8º, § 2º, da CLT, segundo o qual “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei” (BRASIL, 1943, n.p.). Sendo assim, a jurisprudência que se forma seguindo a súmula poderia agir contrariamente ao referido dispositivo legal. Contudo, o mesmo dispositivo é questionado, pois:

É certo que, ao contrário do que defenderam a Escola Exegética e a Jurisprudência dos Conceitos - algo que a Lei 13.467/17 pretendeu reviver com o § 2º do art. 8º da CLT - a conduta do julgador não é meramente repetidora dos comandos legais, ainda que expressos e claros, uma vez que ele realiza uma atividade intelectual. O juiz desenvolve uma atividade reflexiva, na qual apreende os elementos existentes, e os filtra segundo os valores igualmente contemplados no ordenamento jurídico, de forma a apresentar uma resposta condizente com esse mesmo ordenamento jurídico. Assim, por meio desse processo intelectual, apreendem-se os elementos normativos existentes para, em seguida, apresentar um novo dado jurídico que possa servir para julgamentos futuros; ocorre, portanto, um reenvio funcional (DUARTE, 2019, p. 174).

Dessa maneira, o primeiro ponto do debate se divide entre aqueles que se apegam à literalidade da legislação, e de outros que enxergam por meio de um papel ativo do julgador na interpretação de toda a proteção conferida aos trabalhadores contra a dispensa discriminatória. Por este ponto de vista não existe ausência de norma, tendo em vista todos os mecanismos jurídicos existentes contra os atos discriminatórios, que vão principalmente se concentrar na Constituição Federal e na Lei 9.029/95. Há, dessa forma, um esforço reflexivo traduzido no enunciado da Súmula, a fim de apresentar uma alternativa para a solução dos casos futuros envolvendo dispensa discriminatória e portadores de doenças graves.

Ao examinar as decisões que deram origem ao enunciado da súmula, a legalidade é o principal argumento trazido pelos que são contrários à tese adotada, mas não é uma alternativa convincente. Conforme apontado no excerto da pesquisa sobre os julgados:

Neste contexto, verificou-se que, direta ou indiretamente, as empresas alegaram o seu direito de demissão sem justa causa, referindo inexistir legislação específica que estabelecesse o direito ao empregado de não ser penalizado, no caso, demitido, por conta de sua condição de saúde. No caso, as empresas, por muitas alegações, resumidamente, sustentaram ausência de

amparo legal ao reconhecimento de possível estabilidade do empregado portador do vírus HIV.

Entretanto, conforme apontamento do TST, o Brasil, sendo signatário da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 19 de janeiro de 1968 (Decreto nº 62.150), como anteriormente já referido, e tendo estabelecido pela ordem constitucional no seu art. 7º, inciso I da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária e sem justa causa, não é plausível a alegação de ausência de norma legal para impedir que ocorram demissões desta natureza, que refletem situações essencialmente discriminatórias e negligentes com o respeito à dignidade do trabalhador e do próprio respeito à dignidade humana (BORCHARDT et al., 2020, p. 13).

## 2.2 Subjetividade dos termos da súmula

Outro lado da discussão se volta para a racionalidade da aplicação do entendimento consolidado aos casos concretos em face da grande abertura para interpretação do que significa a parte final da súmula: “doença grave que gere estigma e preconceito” (BRASIL, 2012d, n.p.). Dessa maneira, questionam-se as decisões de juízes e de tribunais trabalhistas que determinam o seguimento da súmula, sem seguir quaisquer métodos científicos, ou seja, que possam ser racionalmente seguidos.

Diante disso, são encontrados vários posicionamentos entre os estudiosos do direito do trabalho a respeito da legitimidade da Súmula 443 do TST. Na opinião de Otávio Torres Calvet, a Súmula 443 do TST é inconstitucional por resultar em hipótese de inversão abstrata do ônus da prova criada pela jurisprudência, contendo conceitos vagos e imprecisos (CALVET, 2021, n.p.). Já Alexandre Antonio Bruno da Silva e André Luiz Sienkiewicz Machado, reconhecem que há fragilidades na interpretação dos critérios, mas não desautorizam a aplicação da súmula frente a sua relevância como “instrumento para a efetivação do direito a tratamento não discriminatório no mercado de trabalho” (SILVA; MACHADO, 2022, p. 31). Semelhantemente, Raul Sousa Neves faz críticas à metodologia da aplicação da súmula, sugerindo que sejam seguidos critérios mais concretos, em suas palavras:

Dito isso, estamos sugerindo que a súmula não deve ser aplicada? Não. A crítica nesse ponto é quanto à metodologia referente à aplicação. O Judiciário poderia, ao conceber a aplicação da súmula, estabelecer o princípio da proibição da discriminação como norte hermenêutico, tomando cuidado para que, em sua incidência, não atrepele outros direitos fundamentais mais específicos. A segunda ideia para melhor a aplicação é exigir maior rigor na fundamentação. O intérprete, ao recorrer a um instrumento vago e aberto, deve ter a responsabilidade de fundamentar a ligação entre o caso concreto e o princípio posto, estabelecendo uma diretriz para chegar à solução do conflito. O terceiro critério seria exigir razoabilidade e proporcionalidade da

decisão, evitando que ela enverede em questões filosóficas de difícil equacionamento (2020, p. 89).

Para Guilherme Maciel da Rosa Barbosa na Súmula 443 do TST “não há qualquer desrespeito aos princípios e garantias fundamentais” (2017, p. 51), acrescentando que:

o fato da Súmula não conceituar o que se entende por doença grave em nada obsta sua aplicação, já que possibilita uma proteção necessária àqueles que estão no seu maior estado de vulnerabilidade perante o empregador, devendo o juiz decidir pela aplicação ou não da inversão do ônus da prova, conforme os critérios da razoabilidade e proporcionalidade (2017, p. 51).

Consolidando todos esses argumentos, é possível concluir que os termos da súmula se abrem à interpretação do jurista, porém não como uma imprecisão linguística. São termos sobre os quais o intérprete tem possibilidade de recorrer a critérios para determinar o seu conteúdo. Por isso, quem interpreta tem um papel central na determinação do sentido da súmula, falando-se na subjetividade. Todavia, isso não é entrave à aplicação da súmula, pois a maneira de se chegar ao conceito de doença grave e estigmatizante encontra balizas na vedação da discriminação, na fundamentação, na razoabilidade e na proporcionalidade.

### **3 A ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ADPF) 648**

No âmbito do Poder Judiciário, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) ajuizou arguição de descumprimento de preceito fundamental em 31 de janeiro de 2020 perante o Supremo Tribunal Federal (STF) a fim de declarar a inconstitucionalidade da Súmula 443 do TST. A petição, que deu origem à ADPF 648, sustentou a afronta a diversos princípios, quais sejam: da legalidade, da separação dos poderes, da segurança jurídica, da livre iniciativa, do devido processo legal e da isonomia (CNI, 2020, p. 5). Atentando-se ao aspecto da segurança jurídica, destacou a irracionalidade das decisões judiciais em razão da aplicação da súmula, gerando imprevisibilidade sobre o poder de demissão do empregador, como a seguir:

Sem estabelecer critérios e condições claras e objetivas que permitam sua aplicação com segurança, o verbete de Súmula 443 do TST desencadeou um conjunto de decisões imprecisas. Invocando argumentos de ordem exclusivamente subjetiva e sem apuro técnico, os órgãos judicantes procedem enquadramentos aleatórios do que se deva considerar como doença estigmatizante ou preconceituosa, ao tempo em que rechaçam justificativas de ordem técnica ou financeira dos empregadores, impedindo

qualquer previsibilidade sobre a atuação gerencial das empresas nesse ponto (CNI, 2020, p. 6).

Nesse sentido, a CNI buscou comprovar a aleatoriedade das decisões, ao evidenciar que o entendimento sumular serviu para casos diversos como câncer, esclerose múltipla, tuberculose, hepatite C, depressão, síndrome do pânico, obesidade mórbida, esquizofrenia (CNI, 2020, p. 14). Dentre suas conclusões, a entidade deixou expressa a sua irresignação visto que: “parte de critérios indeterminados e exclusivamente subjetivos, causando quadro de total insegurança jurídica” (CNI, 2020, p. 18).

No processo, a Advocacia Geral da União foi contrária ao acolhimento do pedido de inconstitucionalidade da súmula, sustentando que há limitações ao poder de dispensa do empregador em face da função social do trabalho e da dignidade humana, como a seguir:

A Súmula nº 443 do TST e as decisões com base nela proferidas visam a conferir concretude à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho, ao princípio da igualdade e ao repúdio a quaisquer formas de discriminação, preceito contido na Constituição de 1988 e em convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. O direito potestativo de dispensar o empregado sem justa causa não é absoluto, podendo ser mitigado em favor da função social do trabalho e da dignidade humana. A vedação à demissão imotivada não significa que o trabalhador acometido de doença grave que cause estigma ou preconceito somente possa ser dispensado quando houver justa causa, mas sim que reste demonstrada a existência de razões objetivas de caráter disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, que tornem necessária a sua demissão (AGU, 2020, p. 1).

Por outro lado, a Procuradoria Geral da República foi a favor da declaração da inconstitucionalidade da Súmula nº 443 do TST devido a sua generalidade. Segundo o órgão do Ministério Público, haveria violação ao devido processo legal, como no seguinte trecho retirado de sua manifestação na ADPF 648:

2. O exame da validade do alargamento das hipóteses que caracterizam doença estigmatizante perpassa pela análise da legislação federal aplicável, que estabelece rol não taxativo de condutas possivelmente discriminatórias, não ensejando violação direta à Constituição Federal. 3. Viola o princípio do devido processo legal presumir discriminatória a conduta do empregador ao dispensar o empregado acometido de doença grave estigmatizante, com a consequente inversão do ônus da prova. 4. A invalidação do enunciado impugnado garante que haja análise individualizada das lides trabalhistas, evitando-se determinação genérica de produção de prova negativa – inviável em muitas situações – para afastar a alegação de dispensa arbitrária pelo empregador. 5. A ordem de reintegração do empregado em caso de dispensa arbitrária ampara-se em previsão legal expressa, não impugnada na arguição, e cuja validade é reconhecida pela requerente quando comprovada a arbitrariedade da dispensa. — Parecer pelo conhecimento parcial da arguição e, nessa extensão, pela procedência do pedido, a fim de que seja declarado inconstitucional o enunciado da Súmula 443 do TST no que

presume discriminatória, de maneira genérica, a despedida de empregado acometido de “doença grave que suscite estigma ou preconceito”, bem como invalidadas as decisões da Justiça do Trabalho, não transitadas em julgado, que, amparadas exclusivamente no enunciado referido e sem análise individualizada da situação submetida a seu exame, presumem discriminatórias dispensas de empregados nessa condição (2021, p. 1-2).

Frente a esses questionamentos, o STF entendeu não ser cabível a ADPF contra decisões que vinham aplicando o verbete. Segundo o acórdão, a via eleita não é adequada, sustentando a ausência de controvérsia constitucional relevante, pois:

Na espécie, não revela controvérsia constitucional a ser dirimida pela via da arguição de descumprimento de preceito fundamental a indicação de apenas algumas decisões nas quais não se presumiu discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave não considerada estigmatizante (BRASIL, 2021, p. 13).

Dessa maneira, não houve por parte do Pretório Excelso uma análise do mérito a respeito da compatibilidade da Súmula 443 do TST com os princípios constitucionais mediante controle concentrado de constitucionalidade possibilitado pela ADPF. Atentando-se aos aspectos formais, o STF perdeu a oportunidade de pôr fim aos questionamentos de constitucionalidade até então demonstrados. Consequentemente, a Súmula 443 do TST continua em plena eficácia, amparando as decisões na Justiça do Trabalho. Inclusive, tão logo houve o trânsito em julgado da decisão do STF na ADPF 648, em 30/09/2021, o TST reafirmou a aplicação do seu entendimento conforme a seguinte notícia retirada do site do Tribunal:

24/02/22 - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, considerou discriminatória a dispensa de uma consultora de trainee pela da Totvs S.A., de Belo Horizonte (MG), diagnosticada com câncer de mama, e determinou a sua reintegração. Ao julgar inválido o ato de dispensa, o colegiado, responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas do Tribunal, reafirmou o entendimento previsto na Súmula 443 do TST, que presume como discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, diante da ausência de provas em contrário (TST, 2022, n.p.).

Sendo assim, a questão da inaplicabilidade da Súmula 443 do TST passa a ter menor importância. A nosso sentir, isso não significa que os debates até então expostos são irrelevantes, mas que está cada vez mais difícil e distante que essa inconstitucionalidade seja reconhecida. Em seu lugar, interessa para fins mais práticos, perquirir a respeito da metodologia a ser utilizada pelos julgadores, a fim de que as decisões sigam pressupostos racionais e lógicos. São assuntos que cativam também as partes no processo trabalhista, para



que façam o controle dessas decisões. Nesse esteio, no próximo capítulo buscamos possíveis conceitos a fim de fornecer subsídios para a aplicação do entendimento sumulado.

#### **4 CRITÉRIOS PARA IDENTIFICAR DOENÇA GRAVE QUE SUSCITE ESTIGMA OU PRECONCEITO**

Observa-se que a Súmula 443 do TST não definiu quais doenças graves ensejam presunção de dispensa discriminatória, tornando o ato inválido. Essa redação não foi em vão. Na verdade, enquanto estava formando o entendimento, o TST tentou não restringir doenças a um rol específico de enfermidades, prezando pelo tratamento igualitário de situações semelhantes aos casos de dispensa de soropositivos (NEVES, 2020, p. 3-4). Por isso, o TST não expressou cada uma das hipóteses de doenças, nem as limitou a um rol expresso em lei, a fim de possibilitar a análise concreta, caso a caso. Foi isso que a Presidente do TST esclareceu perante o STF na oportunidade da ADPF 648, conforme no excerto a seguir destacado:

7. Nos debates das sessões de aprovação da Súmula, cogitou-se utilizar, como parâmetro para delimitação das doenças graves que autorizariam a presunção de dispensa discriminatória, o art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, que isenta do imposto de renda os proventos de aposentadoria ou reforma dos portadores das enfermidades ali indicadas. Contudo, concluiu-se que o objetivo da legislação tributária – desonerar a renda dos portadores de doenças que possam ocasionar maiores despesas – é diverso da finalidade da Súmula, de proteção contra a discriminação, em razão de enfermidades que, por suas características, frequentemente ocasionam preconceitos, decorrentes de temor de contágio ou outras causas.

8. A jurisprudência mais recente desenvolveu-se no sentido de incluir no conceito de “doença grave que suscite estigma ou preconceito” não apenas aquelas que notoriamente causem temores de contágio, a exemplo de HIV, hanseníase, hepatite C, mas também outras enfermidades que gerem preconceitos de outra natureza, como a neoplasia maligna. É o que se infere dos precedentes colacionados pela Requerente (TST, 2020, p. 5).

Sendo assim, cabe ao julgador analisar se a doença que acomete o empregado é grave e capaz de gerar estigma ou preconceito, devendo observar critérios objetivos. Com esse fito, buscamos elencar alguns critérios a seguir.

##### **4.1 Classificação das doenças e as medidas de gravidade**

Quanto aos estudos da área da saúde, não se encontra uma classificação da doença conforme a sua gravidade. Dentre as categorizações de doenças admitidas pela Organização



Mundial da Saúde (OMS), estão principalmente a Classificação Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Ambas são padrões internacionais que conferem às doenças códigos que permitem o monitoramento das enfermidades, mortalidade e morbidade (NEUMAM, 2021, n.p.). Dessa maneira, a CID e a CIF são classificações complementares, ao passo que a primeira descreve o estado de saúde e a segunda se relaciona à funcionalidade e incapacidade (NUBILA, 2010, n.p.). Não é possível afirmar a gravidade da enfermidade a partir desses critérios internacionais. Porém, os dados das doenças que acometem a população podem ser coletados a fim de estabelecer estudos epidemiológicos das doenças e, assim, medir a frequência daquelas ocorrências e sua relação com o óbito. Conforme Sheila Duarte Pereira,

EPIDEMIOLOGIA “é a ciência que estuda a distribuição e os determinantes dos problemas de saúde (fenômenos e processos associados) em populações humanas”, segundo definem Almeida e Rouquayrol. É a ciência básica para a saúde coletiva, principal ciência de informação de saúde. Estuda a saúde, mas na prática principalmente pela ausência de saúde sob as formas de doenças e agravos, estes últimos definidos pelo diagnóstico clínico. Seu objeto são as relações de ocorrência de saúde-doença em massa (em sociedades, coletividades, comunidades, classes sociais, grupos específicos, etc.). As relações são referidas e analisadas mediante o conceito de risco (2004, p. 7).

Por exemplo, o Ministério da Saúde no Brasil, por meio do DATASUS, fornece consulta às estatísticas de mortalidade no Brasil mediante Sistema de Informação de Mortalidade (SIM), sendo possível filtrar a pesquisa por capítulo, grupo e categoria da CID consultando o site disponibilizado à população<sup>187</sup>. Todavia, somente saber qual a doença que acomete a pessoa não basta para definir a sua gravidade. Conhecendo esse dado e analisando o número de casos da mesma enfermidade na população, é possível estabelecer relações, como as medidas de incidência e prevalência. Segundo Bonita et al.:

Incidência indica o número de casos novos ocorridos em um certo período de tempo em uma população específica, enquanto prevalência refere-se ao número de casos (novos e velhos) encontrados em uma população definida em um determinado ponto no tempo. Estas são, fundamentalmente, as diferentes formas de medir a ocorrência de doenças nas populações. [...] A medida da prevalência e da incidência envolve, basicamente, a contagem de casos em uma população em risco. A simples quantificação do número de casos de uma doença, sem fazer referência à população em risco, pode ser utilizada para dar uma ideia da magnitude do problema de saúde ou da sua tendência, em curto prazo, em uma população como, por exemplo, durante uma epidemia (2010, p. 18).

<sup>187</sup> Vide o site: <http://tabnet.datasus.gov.br/cgi/deftohtm.exe?sim/cnv/obt1ouf.def>

Logo, as medidas de incidência e prevalência da doença podem fornecer subsídios para avaliar a gravidade daquela doença que se tornou um grande problema de saúde para aquela sociedade.

Por outro lado, outro fator importante de medida da gravidade é a letalidade da doença que “mede a severidade de uma doença e é definida como a proporção de mortes dentre aqueles doentes por uma causa específica em um certo período de tempo” (BONITA et al, 2010, p. 22), ou ainda:

LETALIDADE ou fatalidade ou ainda, taxa de letalidade relaciona o número de óbitos por determinada causa e o número de pessoas que foram acometidas por tal doença. Esta relação nos dá idéia da gravidade do agravo, pois indica o percentual de pessoas que morreram por tal doença e pode informar sobre a qualidade da assistência médica oferecida à população (PEREIRA, 2004, p. 11-12).

Há, dessa forma, uma relação entre gravidade, letalidade e severidade da doença, conforme documento da Organização Pan-Americana de Saúde:

Em algumas ocasiões, suspeita-se que uma doença determinada está causando um elevado e inusitado número de óbitos. É interessante conhecer quantas das pessoas doentes morrem, isso é, a proporção de casos fatais entre o total dos casos. Esse cálculo é chamado taxa de letalidade e é particularmente importante para avaliar a severidade de uma epidemia. [...] Enquanto a mortalidade se refere aos óbitos entre a população (sadia ou doente), a letalidade somente se refere aos óbitos entre a população doente (2010, p. 47).

Assim, por meio dos estudos da área da saúde é possível encontrar embasamento para a gravidade da doença, tendo em vista as medidas de incidência, prevalência e letalidade. Dessa maneira, o julgador poderá contar com a análise dos relatórios médicos do empregado, bem como se valer da perícia médica para entender qual o estado de saúde do empregado, normalmente indicado pela CID e ou CIF. Contudo, esse conhecimento por si só não será suficiente. É necessário que a perícia também estabeleça as relações desse agravo na população e os riscos dele decorrentes, a fim de que forneça ao julgador os subsídios para poder decidir racionalmente a respeito da gravidade da doença.

#### **4.2 Doenças graves segundo as leis brasileiras**

Apesar de o TST ter optado por não vincular as hipóteses a uma lei específica, isso não significa que o julgador não possa buscar nela o embasamento para aplicar a súmula.

Nesse sentido, encontra-se no ordenamento jurídico brasileiro algumas listas de doenças cuja gravidade enseja outros benefícios, o que poderia ser mais um critério objetivo para a aplicação do entendimento da súmula.

A Lei nº 7.713/88 trata sobre o imposto de renda e traz hipóteses de isenção de referido tributo para pessoas que comprovem ser portadoras de doenças ali identificadas. São elas:

Art. 6º Ficam isentos do imposto de renda os seguinte rendimentos percebidos por pessoas físicas: [...] XIV – os proventos de aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída depois da aposentadoria ou reforma (BRASIL, 1988b, n. p.).

Também há listas de doenças na legislação previdenciária do Regime Geral de Previdência Social (RGPS); bem como do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações. Enquanto a primeira visa dispensar os segurados da comprovação de carência, a segunda está destinada a estabelecer proventos integrais aos servidores do ente público aposentados por incapacidade permanente. A Lei nº 8.213/91, que estabelece o RGPS, prevê as mesmas hipóteses que a legislação do imposto de renda, conforme se observa do seguinte dispositivo:

Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada (BRASIL, 1991, n. p.).

Por outro lado, a Lei nº 8.112/90 que regula o RPPS dos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações, reduz a lista em duas doenças, deixando de fora a hepatopatia grave e contaminação por radiação, conforme disposto no artigo a seguir elencado:

Art. 186. O servidor será aposentado: [...] I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos; [...] § 10 Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada (BRASIL, 1990b, n. p.).

Além disso, a Lei nº 8.036/90 que dispõe sobre o FGTS prevê que trabalhadores portadores de determinadas doenças poderão movimentar seu saldo. São incluídos apenas os portadores de HIV, acometidos de neoplasia maligna, ou apenas aqueles que estão em estágio terminal de alguma doença grave. *Ipsis literis*, a legislação prevê:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: [...] XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. [...] XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; [...] XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento; (BRASIL, 1990c, n. p.).

Segundo o Decreto nº 99.684/90, que regulamenta as normas do FGTS, é o atestado médico que valida a movimentação do FGTS, indicando a presença de alguma das hipóteses descritas na lei. Aqui, observa-se que é relevante o papel da Classificação das Doenças segundo a OMS, pois é exigida a CID no documento médico. O regulamento está assim expresso:

Art. 36. O saque poderá ser efetuado mediante: [...] VIII - atestado de diagnóstico assinado por médico, devidamente identificado por seu registro profissional, emitido na conformidade das normas dos Conselhos Federal e Regional de Medicina, com identificação de patologia consignada no Código Internacional de Doenças - CID, e descritivo dos sintomas ou do histórico patológico pelo qual se identifique que o trabalhador ou dependente seu é portador de neoplasia maligna, do vírus HIV ou que caracterize estágio terminal de vida em razão de doença grave, nos casos dos incisos XI, XIII e XIV do caput do art. 35 (BRASIL, 1990a, n.p.).

A partir de todo esse arcabouço normativo, é possível extrair alguma uniformidade na listagem de doenças graves para as quais há previsões de tratamentos diferenciados. Unindo todas essas previsões legislativas, há de se considerar grave os casos de: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de

Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), Síndrome da deficiência imunológica adquirida (AIDS), contaminação por radiação, além de doenças graves em estágio terminal atestadas pelos médicos.

Assim, essas hipóteses legais funcionam como uma chave de segurança para que o juiz do trabalho faça a aplicação da Súmula 443 do TST. Ao proceder com base na legislação por analogia, afastam-se os argumentos de que o julgador está agindo arbitrariamente. Isso porque o conceito de doença grave utilizado no caso concreto baseou-se na interpretação da lei que trata de um caso semelhante.

### **4.3 Estigma, preconceito e discriminação**

Não basta, porém, que a doença seja caracterizada como grave. É necessário que a doença grave “suscite estigma ou preconceito” para que haja a aplicação do entendimento sumulado. Logicamente, não é possível afirmar que todas as doenças graves terão essas características. Então, é necessário analisar casuisticamente a presença de estigma ou preconceito, o que não poderá ser feito de forma arbitrária pelo julgador. Todavia, esses conceitos não serão encontrados na lei, como afirma Neves:

Não existe lei que presuma o preconceito, e essa lacuna é preenchida por um instrumento que abre espaço à reivindicação do direito pelo direito naquilo que pensamos legitimamente merecer. Se voltarmos aos clássicos, estamos debatendo justiça ao pensamento de Aristóteles (2020, p. 91).

Um importante estudo sobre o estigma provém de Erving Goffman. O autor estuda o estigma como “situação do indivíduo que está inabilitado para a aceitação social plena” (GOFFAMAN, 2004, p. 4), quando carrega um “atributo profundamente depreciativo” (GOFFAMAN, 2004, p. 6) tendo em vista as expectativas que se tem sobre determinada pessoa. Por isso define estigma como “um tipo especial de relação entre atributo e estereótipo” (GOFFAMAN, 2004, p. 7). Nesse sentido, o estigma é um fator de exclusão do indivíduo do convívio social, na medida em que as pessoas se distanciam do estigmatizado. Assim, haveria três formas de estigmas, e a tendência é de isolar a pessoa pelo estigma que ela carrega, porque não atende às expectativas para ser aceito pela sociedade:

Em primeiro lugar, há as abominações do corpo - as várias deformidades físicas. Em segundo, as culpas de caráter individual, percebidas como vontade fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo,

desemprego, tentativas de suicídio e comportamento político radical. Finalmente, há os estigmas tribais de raça, nação e religião, que podem ser transmitidos através de linhagem e contaminar por igual todos os membros de uma família. Em todos esses exemplos de estigma, entretanto, inclusive aqueles que os gregos tinham em mente, encontram-se as mesmas características sociológicas: um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. Ele possui um estigma, uma característica diferente da que havíamos previsto. Nós e os que não se afastam negativamente das expectativas particulares em questão serão por mim chamados de normais (GOFFMAN, 2004, p. 7-8).

Contudo, é preciso que a decisão se aprofunde no significado do estigma no caso concreto, visto que o conceito de estigma não deve ser encarado como definitivo, mas construído caso a caso, como salientam Silva e Machado:

No Direito do Trabalho, como regra, não se examina mais a fundo e de modo sistematizado o estigma como conceito geral e, sobretudo, jurídico. Comumente, detém-se na exposição do significado de estigma como vocábulo da linguagem corrente e na apresentação de algumas definições (de Goffman, frequentemente). Assume-se, assim, o estigma como objeto dado, acabado, e não um conceito ainda pendente de construção e consolidação, com recurso à fundamentação empírica mediada por diálogos interdisciplinares (2022, p. 26).

Para o termo preconceito, encontramos vários conceitos na psicologia e na sociologia. O preconceito pode ser visto como um fenômeno social e psicológico, que leva as pessoas a tomarem atitudes negativas em relação a outras (BRITO FILHO, 2002, p. 27). Há também a consideração do preconceito como uma forma de discriminação, na medida em que:

se preconceito é ideia concebida previamente, sem o indispensável conhecimento do objeto sobre o qual se emite opinião, discriminação pode ser entendida como 'o preconceito em movimento', de sorte a excluir, prejudicar ou marginalizar outrem. Em outras palavras, por discriminação entende-se o desprezo e (ou) prejuízo imposto a uma pessoa, ou grupo de pessoas, por conta de um preconceito. Assim, quando uma pessoa é marginalizada e deixa de receber um benefício em razão da cor da pele, da idade, do sexo ou da orientação sexual, política, religiosa, por exemplo, dizemos que essa pessoa está sendo vítima de discriminação, que então pode ser classificada como racial, sexual, etária, política, religiosa, etc. (JAKUTIS, 2006 apud OLMOS, 2008, p. 26-27).

Ainda sobre o preconceito, Moreira o concebe da seguinte maneira:

De qualquer forma, para as finalidades deste livro, o termo preconceito designará uma opinião negativa em relação a certas classes de indivíduos. Ele implica então um julgamento irracional e negativo sobre um membro de um determinado grupo, envolvendo um julgamento prematuro que prescinde da



existência de evidências concretas, o que motiva comportamentos discriminatórios pelo simples fato da pessoa pertencer a uma parte da sociedade vista como diferente ou inferior. [...] O preconceito não é apenas um mecanismo psicológico, ele também tem uma dimensão social, porque os interesses dos grupos dominantes (2017, p. 40).

Há que se destacar que o preconceito não se limita a essas definições, caberá ao julgador trabalhar os contornos do caso. Isso porque, não é só em razão de sexo, idade, orientação política e religiosa que existe preconceito. Mais especificamente, o preconceito dirigido a uma doença grave poderá não ser o mesmo dirigido à outra, mas ambos terão um elemento em comum: a avaliação negativa, pois “como o preconceito é dirigido contra diversos alvos, contra diversos objetos, a relação do preconceituoso com relação a cada um deles seria distinta em certos aspectos, embora em outros, como a avaliação negativa, não” (BRITO FILHO, 2002, p. 38).

Visto isso, é possível observar que estigma e preconceito são conceitos que estão ligados entre si. Isso porque ambos preveem um tratamento prejudicial a determinada pessoa ou grupo de pessoas, considerando determinada característica ou atributo como ruim, tendo por efeito a exclusão e marginalização, impossibilitando o convívio entre os diferentes. Conforme Brito Filho:

Cabe observar todavia que, via de regra, para que se retire do meio social o preconceito, é preciso que nele esteja presente uma situação de estigmatização ou estereotipagem, ou seja, é preciso que se impute ou se verifique uma característica negativa em determinados grupos ou pessoas. (2002, p. 38)

Indo adiante, ambos estão intimamente ligados à ideia de discriminação, como forma de tratamento arbitrário e da não observância da igualdade no contexto fático. Dessa maneira, estigma, preconceito e discriminação são procederes incompatíveis com Constituição Federal de 1988, como ressalta a doutrina:

A Constituição Federal no seu 3º artigo diz que um dos objetivos da República Brasileira é reduzir as desigualdades, por lógico, deve-se promover a igualdade. Todavia, igualdade não pode ser resumido apenas a proibição da exclusão, deve-se incluir os excluídos de forma a erradicar os estigmas e protege-los contra a discriminação de forma a não expor a vulnerabilidade a quem já vive em grupos em situação de vulnerabilidade. (NEVES, 2020, p. 93)

Além da ordem constitucional, encontra-se no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a Convenção nº 111 que trata sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Em síntese, a discriminação é ali conceituada como uma forma de “distinção,



exclusão ou preferência”, com base em alguma característica “que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” e os membros se comprometem a “eliminar toda discriminação nessa matéria” (OIT, 1960, n. p.).

Na doutrina, discriminação é tida como violação da dignidade humana e da igualdade (NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 1015). Aprofundando a conceitualização de discriminação, esta passou a se dividir em: discriminação negativa “baseada em uma motivação ilegítima” (MOREIRA, 2017, p. 31) ou positiva “finalidade de reverter os processos de marginalização que promovem a estratificação social ao longo de várias gerações ou então proteger certas classes de pessoas que possuem ou estão em uma condição específica” (MOREIRA, 2017, p. 31). Nesse sentido, o preconceito e estigma são formas de discriminação negativa, pois expressam tratamentos desvantajosos e excludentes em razão de atribuição de características negativas que separam os indivíduos ao invés de promover a inclusão de todos.

## CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conclui-se que o debate que terá mais efeitos práticos sobre a aplicação da Súmula nº 443 do TST se refere aos critérios objetivos que determinam doenças graves, estigma e preconceito. Apesar de serem questionamentos que não deixam de ter a sua relevância teórica, a discussão da ausência de previsão legal e inconstitucionalidade frente aos princípios constitucionais dificilmente poderá ser atendida perante os julgadores.

Primeiramente, tendo em vista que apesar de não existir expressamente a previsão de uma estabilidade para portadores de doenças graves, o enunciado da súmula está atendendo ao comando da vedação de atos discriminatórios do empregador na dispensa. Nesse sentido, compreende-se a atuação do julgador com sensibilidade perante os casos de portadores de HIV e demais doenças terminais que acabam sendo demitidos em razão da doença. Em razão dessa discriminação, a alternativa para não se omitir foi a criação da presunção a fim de possibilitar melhor proteção a essas pessoas, diante da inércia do Poder Legislativo.

Em segundo lugar, já houve o julgamento da ADPF 648 pelo STF inadmitindo o processo constitucional por inexistir controvérsia constitucional relevante. E, posteriormente a tal decisão, o TST voltou a reafirmar o seu entendimento segundo a Súmula 443.

Sendo assim, a discussão se os critérios para incidência do entendimento sumulado são objetivos ganha maior relevância para os juristas. Nesse sentido, as decisões proferidas com base na Súmula 443 do TST devem ser devidamente fundamentadas, especialmente quanto às definições de doença grave, estigma e preconceito. Apesar de alguns sustentarem que esses termos trazem alto grau de abstração e não se coadunam com a segurança jurídica, com o presente trabalho, buscou-se mostrar que há parâmetros objetivos para aplicá-los.

Viu-se que medidas de incidência, prevalência e letalidade mediante perícia especializada poderiam estabelecer a gravidade da doença. Além disso, as previsões normativas - aquelas contidas nas Lei nº 7.713/88; Lei 8.213/91; Lei nº 8.112/90; Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90 - podem auxiliar com suas listas de doenças graves. Logo, o julgador deverá fundamentar que a doença é grave levando em consideração o que foi considerado na perícia e na interpretação legislativa.

Já quanto ao estigma e ao preconceito, concluiu-se que os conceitos são variados e não fixos. Nesse sentido, o estigma e preconceito que se refere às pessoas com doenças graves, nada mais são do que elementos da discriminação que estas sofrem. Dessa maneira, é necessário aferir se a doença faz com que a pessoa: não seja aceita plenamente na sociedade; seja distanciada, excluída ou afastada do convívio social; tenha suas outras características ofuscadas em razão dessa doença; seja mal vista por uma ideia pré-concebida das demais pessoas; é desprezada, maltratada, alvo de opiniões negativas. Ou seja, trata-se da doença como objeto de discriminação negativa. Todos esses elementos são objetivos e, isoladamente ou combinados, deverão fazer parte da fundamentação para a aplicação da súmula.

Por isso, é forçoso concluir que há critérios objetivos para aplicação da súmula nos casos concretos, mas que dependem de fundamentação pelo julgador. É necessário que a doença seja grave, mas só isso não é suficiente. Uma vez justificado esse critério, passa-se ao preenchimento dos demais requisitos: estigma e preconceito. Assim, o entendimento do verbete é um instrumento relevante para a proteção contra a dispensa discriminatória, atendendo sua função principal de proteção da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO (AGU). *Arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 648*. Advogado: André Luiz de Almeida Mendonça, 2020. Disponível em: <https://bityli.com/Ba8LJ>. Acesso em: 07 jan. 2023.

BARBOSA, Guilherme Maciel da Rosa. “*Estabilidade provisória*” e a Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho: vedação à dispensa imotivada do empregado acometido por

moléstia grave. Dissertação (Graduação). Universidade de Santa Cruz do Sul, 2017. Disponível em: <https://bitly.com/XRvN4>. Acesso em: 07 jan. 2023.

BONITA, R. et al. *Epidemiologia básica*. 2. ed. Capítulo 2. São Paulo: Santos, 2010.

BORCHARDT, Luana et al. *O contexto da responsabilidade social empresarial no âmbito das relações trabalhistas: uma análise de decisões do tribunal superior do trabalho acerca das demissões discriminatórias*. II Simpósio Latino-Americano de Estudos de Desenvolvimento Regional. 04 a 06 de novembro de 2020. Disponível em: <https://bitly.com/FqfD1>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://bitly.com/jHVGXcRlg>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://bitly.com/wJowwl>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, 1990a. Disponível em: <https://bitly.com/mYaOM>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://bitly.com/mOhEo>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <https://bitly.com/UWjjkjtFp>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: <https://bitly.com/k9vCh>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990*. Brasília, DF: Presidência da República, 1990b. Disponível em: <https://bitly.com/sg7EG>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. *Lei nº 8.036/90, de 11 de maio de 1990*. Brasília, DF: Presidência da República, 1990c. Disponível em: <https://bitly.com/doApN>. Acesso em: 20 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ADPF 648. Relator: Cármen Lúcia. Data de publicação 21 jun. 2021. Disponível em: <https://bitly.com/ioX4K>. Acesso em: 07 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. EEDRR 7608900-33.2003.5.02.0900. Relator: Rosa Maria Weber. Data de publicação em 30 nov. 2007a. Disponível em: <https://bitly.com/fK1gG>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. ERR 205359-36.1995.5.03.5555. Relator: Leonaldo Silva. Data de publicação em 14 maio 1999. Disponível em: <https://bitly.com/C5GVz>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. ERR 205359-36.1995.5.03.5555. Relator: Antonio José de Barros Levenhagen. Data de publicação em 02 jun. 2000. Disponível em: <https://bitly.com/IHV5H>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. ERR 36600-18.2000.5.15.0021. Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires. Data de publicação em 14 nov. 2008. Disponível em: <https://bityli.com/8MUMr>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. ERR 439041-20.1998.5.02.5555. Relator: João Oreste Dalazen. Data de publicação em 23 maio 2003. Disponível em: <https://bityli.com/NI4g5>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 119500-97.2002.5.09.0007. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data de publicação em 23 mar. 2012a. Disponível em: <https://bityli.com/v5e9y>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1017500-36.2007.5.11.0018. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Data de publicação em 16 mar. 2012b. Disponível em: <https://bityli.com/7noFO>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 104600-17.2002.5.02.0036. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula. Data de publicação em 03 out. 2008a. Disponível em: <https://bityli.com/e6wMH>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 105500-32.2008.5.04.0101. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de publicação em 05 ago. 2011a. Disponível em: <https://bityli.com/jkQA2>. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 112900-36.2005.5.02.0432. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Data de publicação em 06 maio 2011b. Disponível em: <https://bityli.com/1DMYH>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1400-20.2004.5.02.0037. Relator: Dora Maria da Costa. Data de publicação em 07 dez. 2007b. Disponível em: <https://bityli.com/4bboe>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 140700-19.2004.5.02.0062. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de publicação em 19 dez. 2008b. Disponível em: <https://bityli.com/2II8Q>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 171300-82.2005.5.02.0031. Relator: João Batista Brito Pereira. Data de publicação em 15 out. 2010a. Disponível em: <https://bityli.com/oWv5h>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 18900-65.2003.5.15.0072. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de publicação em 06 ago. 2010b. Disponível em: <https://bityli.com/y5udP>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 221500-10.2008.5.02.0057. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de publicação em 24 fev. 2012c. Disponível em: <https://bityli.com/Gqk7b>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 317800-64.2008.5.12.0054. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de publicação em 10 jun. 2011c. Disponível em: <https://bityli.com/qviOt>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 45800-33.2002.5.02.0056. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de publicação em 05 jun. 2009. Disponível em: <https://bityli.com/hiGOS>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 5093300-91.2002.5.02.0902. Relator: Antonio José de Barros Levenhagen. Data de publicação em 22 abr. 2005. Disponível em: <https://bityli.com/X1FA>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 61600-92.2005.5.04.0201. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data de publicação em 01 jul. 2011d. Disponível em: <https://bityli.com/oASP2>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 721340-83.2006.5.12.0035. Relator: Rosa Maria Weber. Data de publicação em 22 out. 2010c. Disponível em: <https://bityli.com/db3iR>. Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 90600-77.2004.5.04.0006. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data de publicação em 10 nov. 2006. Disponível em: <https://bityli.com/6cqUS>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RR 9951200-06.2006.5.09.0025. Relator: Maria de Assis Calsing. Data de publicação em 19 mar. 2010d. Disponível em: <https://bityli.com/2m7pK>. Acesso em: 18 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 185, de 14 de setembro de 2012d. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1071. Disponível em: <https://bityli.com/X6Eis>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

CALVET, Otavio Torres. *Presunções inconstitucionais: o caso da Súmula 443 do TST*. Conjur, 2021. Disponível em: <https://bityli.com/nPB5z>. Acesso em: 07 jan. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). *Arguição de descumprimento de preceito fundamental (com pedido de tutela de urgência)*. Advogados: Maria de Lourdes F. de Alencar Sampaio e Cassio Augusto Borges. 2020. Disponível em: <https://bityli.com/4Ey57>. Acesso em: 07 jan. 2023.

DUARTE, Radson Rangel Ferreira. *O princípio da segurança jurídica no direito do trabalho e direito processual do trabalho: enfoque sob a Lei nº 13.467/2017*. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, 2019.

GOFFAMAN, Erving. *Stigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Tradutor: Mathias Lambert. 2004.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Súmulas e OJs do TST: comentadas e organizadas por assunto*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.



MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* 2. ed. Belo Horizonte: Letramento, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEUMAM, Camila. *Entenda o que é CID, o código que identifica doenças no mundo todo*. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bityli.com/fla1D>. Acesso em: 07 jan. 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NEVES, Raul Sousa. A proteção contra discriminação de grupos em situação de vulnerabilidade nos termos da súmula 443 do TST e a Teoria do Impacto Desproporcional. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, Recife, v. 92, n.2, p.81-95. dez. 2020. Disponível em: <https://bityli.com/VyYQ4>. Acesso em: 07 jan. 2023.

NUBILA, Heloisa B. V. Di. Uma introdução à CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, São Paulo, 35, 121, p. 122-123, 2010. Disponível em: <https://bityli.com/9oL4s>. Acesso em: 07 jan. 2023.

OLMOS, Cristina Paranhos Olmos. *Discriminação na relação de emprego e proteção contra a dispensa discriminatória*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 111. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1960. Disponível em: <https://bityli.com/5mVu7>. Acesso em: 18 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. *Módulo de Princípios de Epidemiologia para o Controle de Enfermidades (MOPECE): medição das condições de saúde e doença na população*. vol. 3. Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Disponível em: <https://bityli.com/oRqNn8>. Acesso em: 18 fev. 2023.

PEREIRA, Sheila Duarte. *Conceito e Definições da Saúde e Epidemiologia usados na Vigilância Sanitária*. São Paulo, 2004. Disponível em: <https://bityli.com/XmG7e>. Acesso em: 18 fev. 2023.

PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA. *Arguição de preceito fundamental 648/DF*. Procurador Geral da República: Augusto Aras. 2021. Disponível em: <https://bityli.com/7fKGE>. Acesso em: 07 jan. 2023.

SILVA, Tadeu Henrique Machado Silva. *Súmula 443 do TST: presunção de discriminação na dispensa de empregado*. Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://bityli.com/6I4ci>. Acesso em: 07 jan. 2023.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACHADO, André Luiz Sienkiewicz. Câncer e estigma: análise da racionalidade discursiva de decisão do Tribunal Superior do Trabalho pela teoria da argumentação de Robert Alexy. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, vol. 15, n. 04, p. 2030-2064, 2022. Disponível em: <https://cutt.ly/m8Tf210>. Acesso em: 07 jan. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Secretaria de Comunicação Social. *TST reafirma presunção de dispensa discriminatória em caso de câncer*. Brasília, 2022. Disponível em: <https://cutt.ly/r8TfNvT>. Acesso em: 07 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. *Informações na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 648, em resposta ao Ofício nº 1039/2020 do E. STF.* Brasília, 2020. Disponível em: <https://cutt.ly/V8TfZLj>. Acesso em: 07 jan. 2023.



# IMPACTOS TRABALHISTAS NA REABILITAÇÃO FUNCIONAL INTERNA REALIZADA PELOS EMPREGADORES NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

*LABOR IMPACTS ON INTERNAL FUNCTIONAL REHABILITATION CARRIED OUT BY EMPLOYERS IN THE WORK ENVIRONMENT*

Barbara Delgado Vicente Silva<sup>188</sup>

Rodolfo Ignácio Aliceda<sup>189</sup>

## RESUMO

A possibilidade de reabilitação de empregados nas empresas e enquadramento na cota de pessoas com deficiência permanece como direito a ser conquistado e configura-se como um desafio complexo no ordenamento jurídico. Ademais, em tempos de ausência de uma legislação completa e com critérios objetivos para o processo de reabilitação dos empregados, vislumbra-se impactos na saúde e proteção social dos empregados. O objetivo é apresentar o cenário e os desafios trabalhistas das empresas em realizar a reabilitação funcional interna de colaboradores não admitidos no Programa de Reabilitação Profissional do INSS. O método utilizado é o hipotético dedutivo, por meio de uma abordagem mista de um estudo quantitativo por pesquisa documental, estatística e dados de pesquisa universitária, além do estudo qualitativo através de interpretação de legislações, doutrina, princípios e jurisprudência. Como hipótese, se mostra possível e necessário um amparo legal para a reabilitação funcional interna para fins de cumprimento do artigo 93 da Lei 8213/91, diante das obrigações estabelecidas ao empregador, e que poderá ser complexa, por exigir uma série de regulamentação.

**Palavras-chave:** Reabilitação profissional. Limbo trabalhista. Meio ambiente do trabalho. Previdência social.

## ABSTRACT

The possibility of rehabilitating employees in companies and placing them in the quota of people with disabilities remains a right to be conquered and is configured as a complex challenge in the legal system. Furthermore, impacts on the health and social protection of employees are envisaged. The objective is to present the scenario and the labor challenges of companies in carrying out the internal functional rehabilitation of employees not admitted to the Professional Rehabilitation Program of the INSS. The method used is the hypothetical deductive one, through a mixed approach of a quantitative study by documentary research, statistics and data from university research, in addition to the qualitative study through the interpretation of legislation, doctrine, principles and jurisprudence. As a hypothesis, legal support for internal functional rehabilitation is possible and necessary for the purposes of complying with article 93 of Law 8213/91, in view of the obligations established for the employer.

**Keywords:** Vocational. Rehabilitation. Labor limbo. Work environment. Social Security.

## INTRODUÇÃO

<sup>188</sup> Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pós-graduada em Direito Previdenciário pela Faculdade Legale/SP. Advogada. E-mail: barbaradelgadosilva@hotmail.com

<sup>189</sup> Doutorando em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná. Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina/PR. Advogado. E-mail: rodolfo\_aliceda@hotmail.com

Frequentemente as empresas lidam com empregados que são afastados de suas atividades laborais em decorrência de acidente do trabalho ou quando acometidos de doença, ficando aos cuidados da Previdência Social por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e recebendo benefício previdenciário, como auxílio por incapacidade temporária de natureza acidentária ou comum (sem decorrer de acidente do trabalho). Devido ao fato que ensejou o afastamento, muitos empregados desenvolvem limitações físicas para exercer a mesma função que antes desempenhavam, retornando ao posto de trabalho após a alta médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mas sem encaminhamento ao Programa de Reabilitação Profissional (PRP).

A empresa, por sua vez, para não deixar o empregado no limbo jurídico trabalhista-previdenciário, que muitas vezes se desdobra em reclamação trabalhista com responsabilização financeira da empresa, acaba recebendo esses empregados e realizando a reabilitação à função de ofício e não através do programa de reabilitação profissional do INSS.

Ocorre que, em razão da legislação nº 8.213/91, precisamente em seu artigo 93, que prevê que as empresas são obrigadas a cumprir um percentual de seus colaboradores com pessoas portadores de deficiência ou reabilitados pelo INSS, tal obrigação é comumente fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, que por sua vez não considera os empregados reabilitados de ofício pelas empresas para o cumprimento da obrigação, acarretando severas penalidades.

Diante da problemática, a pesquisa tem por objetivo apresentar o cenário e os desafios trabalhistas das empresas quanto a realização da reabilitação funcional interna de colaboradores não admitidos no Programa de Reabilitação Profissional do INSS. Utilizar-se-á o método hipotético dedutivo, por meio de uma abordagem mista entre um estudo quantitativo previstos em pesquisa documental efetivado por outros pesquisadores que já abordaram a temática, juntamente ao uso de estudo qualitativo através de interpretação de legislações, doutrina, princípios e jurisprudência que versem sobre o objeto em análise.

## **1. PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INSS**

A lei 8742/93, que trata da Organização da Assistência Social, assegura que a reabilitação é um direito da sociedade e uma obrigação do Estado, por se tratar de uma política não contributiva, e funciona com o auxílio da iniciativa pública e da sociedade.

São serviços socioassistenciais as ações que buscam a melhoria de vida da população e cujas condutas são voltadas para as necessidades básicas. Os serviços de assistência social são ainda prestados na maior parte pela Previdência Social e podem ser divididos em duas espécies: "serviço social" e "habilitação e reabilitação profissional".

O serviço social é prestado aos beneficiários tendo por objetivo esclarecê-los de seus direitos sociais e os meios de exercê-los, e busca prestar ao beneficiário orientação e apoio para a melhoria da sua relação com a Previdência Social, até mesmo por meio da obtenção de outros recursos sociais da comunidade, através de celebração de convênios e acordo, como, por exemplo, apoio financeiro para pessoas em situação de rua, ações para calamidade pública, dentre outros.

A Reabilitação é o processo prestado aos beneficiários em decorrência de acidente ou aos que ficaram incapacitados por alguma doença, para que possam voltar a trabalhar. Tem por objetivo preparar o beneficiário para o exercício de outra função e participar do mercado de trabalho e do meio em que vivem.

O programa de habilitação e reabilitação profissional está previsto na lei nº 8213/91 que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social no artigo 89 a 93 e no Decreto 3048/99, nos artigos 136 a 141, expressando que é o programa de assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional que visa proporcionar aos segurados, "incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas com deficiência, os meios indicados para o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem" (BRASIL, 1999). Ainda Takashi (2008, p.1662) destaca o papel da Previdência na reabilitação:

A prestação dos serviços de reabilitação profissional pela Previdência Social no Brasil tem um duplo papel; primeiramente, é uma intervenção que busca reduzir e superar as desvantagens produzidas pelas incapacidades, mas, por outro lado, tem como função reduzir o tempo de concessão de benefícios previdenciários. Ainda é um direito constitucional que deve ser efetivado na prática.

Segundo Wladimir Novaes Martinez (1999, p.714) há a seguinte distinção entre os institutos da habilitação e reabilitação:

Habilitação não se confunde com reabilitação. A primeira é a preparação do inapto para exercer atividades, em decorrência de incapacidade física adquirida ou deficiência hereditária. A segunda pressupõe a pessoa ter tido aptidão e tê-la perdido por motivo de enfermidade ou acidente. Tecnicamente o deficiente não é reabilitado e, sim habilitado

O processo de reabilitação ocorre através de uma avaliação individual da realidade de retorno ao trabalho do empregado (avaliação do potencial laborativo), com atuação de equipe multiprofissional através de variedade de especialidade como médico, fisioterapeuta, fonoaudióloga etc. acompanhamento com profissional (orientação e acompanhamento da programação profissional), conexão com a sociedade para apoio ao reingresso das pessoas ao mercado de trabalho, acompanhamento e fixação no mercado, como convênios para reabilitação através do acordo de cooperação técnica. Toda reavaliação, da incapacidade e prescrição de equipamentos será realizado por médico na perícia médica, podendo ocorrer o fornecimento de aparelhos de prótese para substituir um membro, órtese como equipamento de apoio ao tratamento ex. muletas e ou instrumento para auxílio de locomoção.

O serviço é obrigação do órgão e direito subjetivo dos empregados para os casos de incapacidade total ou parcial, sendo que a cessação do benefício para os casos que o empregado não pode voltar para sua atividade habitual, sem a submissão ao processo de reabilitação, deve ser considerada como uma cessação indevida, sujeito a restabelecimento do benefício enquanto não concluir a reabilitação. A Turma Nacional de Uniformização (TNU) tem o entendimento que deve ser considerada a situação socioeconômica do segurado em cada caso e não somente a questão da incapacidade laboral:

VOTO / AGRAVO REGIMENTAL. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. INCAPACIDADE PARCIAL PARA O TRABALHO. ANÁLISE DAS CONDIÇÕES PESSOAIS PARA DESCARTAR POSSIBILIDADE DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. 4. A possibilidade de reabilitação profissional não deve ser analisada exclusivamente sob o ponto de vista clínico e físico. Em tese, havendo incapacidade parcial para o trabalho, circunstâncias de natureza socioeconômica, profissional e cultural especificamente suscitadas pelo requerente devem ser levadas em conta para aferir se existe, na prática, real possibilidade de reingresso no mercado de trabalho. (TNU - PEDILEF: 23226120104013400 DF, Relator: JUIZ FEDERAL ROGÉRIO MOREIRA ALVES, Data de Julgamento: 29/03/2012, Data de Publicação: DOU 25/05/2012)

Em relação a responsabilidade de avaliação, segundo Maeno e Vilela (2010), entendem que recai sobre o médico, diante de sua formação direcionada para o raciocínio clínico, na realização diagnóstica, seguindo critérios pessoais e descontextualizados. Os critérios passam a sofrer influências, explícitas e implícitas, da instituição a qual se vincula o profissional, das normas e regras de conduta, com um raciocínio baseado no deferimento ou indeferimento de um pleito do beneficiário.

A ausência de critérios técnicos na avaliação do potencial laborativo do usuário encaminhado ao PRP impõe dificuldades insuperáveis aos peritos médicos na realização de

seu trabalho. Responsáveis solitários por este papel, eles utilizam como “ferramenta operacional a busca insana por segurados simuladores, aqueles que não estariam socialmente legitimados a não trabalhar, em última análise, fraudadores do sistema de seguro social” (MAENO; TAKAHASHI; LIMA, 2009, p. 56).

Em caso de impossibilidade de instalação do órgão ou setor próprio do INSS para realizar a reabilitação, o órgão pode celebrar convênios, contratos ou acordos com entidades públicas ou privadas, com devida comprovação financeira e técnica para que seja credenciada a prestar o serviço por delegação ou cooperação técnica, tudo mediante solicitação das entidades executivas, sob coordenação e supervisão dos órgãos competentes do INSS. Inclusive a empresa, por vezes, abre as portas para receber pessoas em processo de reabilitação ou até mesmo no INSS, sem qualquer direito ao vínculo, devendo obedecer ao estabelecido em contrato e diretrizes do local.

A obrigação do INSS cessa no momento que reabilita o empregado e ele recebe o certificado individual com a indicação das atividades que ele pode realizar, podendo até mesmo realizar outras atividades diversa da reabilitação e compatível com sua condição médica, não cabendo ao INSS realizar a recolocação ou manutenção do emprego anterior ao afastamento, podendo articular com a sociedade oportunidades de reingresso ao mercado de trabalho.

## **2. DESAFIOS DE ELEGIBILIDADE PARA O PROGRAMA DE REABILITAÇÃO**

Em uma pesquisa aplicada da Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), o estudo teve como objetivo investigar os motivos da não inclusão de empregados contribuintes junto ao Programa de Reabilitação Profissional (PRP) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O referido órgão de pesquisa coletou dados dos prontuários dos sujeitos encaminhados ao PRP de uma agência do INSS, da região Sudeste do Brasil, entre 2007 e 2012.

Como resultado, a pesquisa apontou que dos últimos 5 anos ocorreram 592 encaminhamentos para análise de reabilitação, dessa quantidade somente 300 pessoas (50,68%) foram admitidas pela equipe no Programa; 264 (44,59%) não foram consideradas elegíveis. Do restante, 26 (4,39%) APLs não foram realizadas e, em duas (0,34%) a pessoa se recusou a cumprir o Programa, ou seja, quase metade dos encaminhados não foram eleitos para o programa, e por sua vez voltaram para as empresas pós alta médica.

Como justificativa para a não inclusão das pessoas no programa de reabilitação, foi diagnosticado sete motivos para a não admissão, sendo: sem justificativa, pessoa auto

reabilitando, transferência de benefício, inelegível temporário, potencial laborativo indefinido, impossibilidade de retorno ao trabalho e possibilidade de retorno ao trabalho. Na figura abaixo é possível ver a composição dos 44,59% que não foram considerados elegíveis.

Em busca de dados recentes, foi possível identificar que a Previdência Social divulga anualmente o número de pessoas admitidas, não admitidas ou aptas a retornar ao trabalho, demonstrando o número por estado e cidade. Mas não detalha a informação por agência e não demonstra as justificativas detalhadas da recusa, como na pesquisa da UFCAR. No entanto, trabalhando com os últimos dados divulgados de 2017 a 2019, é possível identificar que no estado de São Paulo em 2017 cerca de 31,30%, em 2018 cerca de 29,05% e em 2019 cerca de 26,99% das pessoas avaliadas foram consideradas inelegíveis ou aptas de retorno ao trabalho

Por meio dessa pesquisa comparativa é possível ter uma percepção da quantidade de negativas que o órgão dá para os empregados, perfis como empregados auto reabilitando, inelegível temporário, potencial laborativo indefinido e possibilidade de retorno ao trabalho, merecem destaque por serem perfis podem mais suscetíveis a retornar para as empresas com alguma limitação.

O empregado considerado apto para retorno ao trabalho teve como justificativa, que poderiam realizar as atividades que exerciam antes do afastamento, os que tinham capacitação ou experiência com o potencial laborativo residual, as que consideraram que estão trabalhando e por fim as que não apresentaram a documentação necessária.

Os impossibilitados de retorno ao trabalho tiveram como entendimento do médico perito que os beneficiários tinham um baixo potencial laborativo que deveriam ser encaminhados para a aposentadoria por invalidez.

O potencial laborativo indefinido refere-se àqueles com quadro clínico instável, em tratamento ou aguardando cirurgia, portanto incapaz de definir o potencial da força de trabalho. A equipe de planejamento observou que: alguns têm um diagnóstico definitivo, pois estão conduzindo investigações clínicas; outros aguardando a cirurgia, e seguindo o tratamento e desempenho, poderiam ter ganho funcional e retornar à função original com atividades modificadas.

Os empregados auto reabilitando apresentam justificativa incitadora são os beneficiários que sozinhos se reabilitaram em outras atividades, durante o afastamento, compatíveis com sua limitação ou potencial laborativo residual, podendo indicar uma falha por encaminhamento tardio, falta de responsabilização da Previdência Social no empenho desse funcionário no programa.

Isso porque para admissão do empregado ao programa de reabilitação, decorre única e exclusivamente de uma análise médica.

### **3. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA E LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA - PREVIDENCIÁRIO**

Ao passar pela perícia do INSS sem encaminhamento ao PRP por ser considerado apto tem a alta previdenciária do INSS e cessa o pagamento do benefício, esse empregado retorna para a empresa e passa em consulta com o médico do trabalho para avaliação médica de retorno ao trabalho.

Após avaliação pelo médico do trabalho ou médico assistente em que pese a decisão do perito do INSS, entende que o empregado está inapto para retornar a mesma função exercida antes do afastamento, e não retorna às atividades e nem entra para a folha de pagamento para receber salário. A divergência do parecer médico deixa o empregado sem subsistência, caracterizando o Limbo Jurídico Trabalhista – Previdenciário, situação não prevista na legislação, ou seja, sem definição legal de quem é o responsável pela situação do empregado. Entendimento ratificado pela jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA - ALTA PREVIDENCIÁRIA - INAPTIDÃO PARA O TRABALHO DECLARADA PELO EMPREGADOR - LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO. De acordo com a jurisprudência firmada nesta Corte Superior, a discussão quanto ao acerto ou não da alta previdenciária não afasta o fato de que o empregado, com o fim do benefício, se encontra à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT, cabendo a este, caso considere o trabalhador inapto ao serviço, responder pelo pagamento dos salários devidos, até que possa reinseri-lo nas atividades laborais ou que o auxílio previdenciário seja restabelecido. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TST - ROT: 30820215140000, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 19/04/2022, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 22/04/2022)

A NR7 que trata do PCMSO prevê que deve ser realizado por médico do trabalho, contratados pelos seus empregadores com o objetivo de cuidar, manter e promover a saúde geral dos empregados realizando dentre a sua atividade o afastamento de empregados por motivo de doença, deve realizar a avaliação dos empregados afastados por meio do exame médico do trabalho, e se entender recomendável solicitar a mudança de função.

O Conselho Federal de Medicina por meio do parecer nº 2/2013 entende que o perito médico da Previdência Social cabe avaliar se há incapacidade laboral no segurado junto à



Previdência Social, nos termos da Lei Federal nº 10.786/04, que dispõe sobre a carreira do perito médico do INSS, bem como suas atribuições.

E ao Médico do Trabalho coordenador do PCMSO cabe avaliar a capacidade laboral e providenciar os encaminhamentos devidos, avaliar o empregado quando o mesmo retorna ao trabalho após afastamento igual ou superior a trinta dias, bem como providenciar e acompanhar a reabilitação profissional dos empregados em nova função, junto a seu empregador.

Ainda sobre as divergências de pareceres médicos e frequência do limbo, o professor Marcos Henrique Medanha (2015, p.26) aborda o tema da divergência de pareceres:

Ocorre que muitas vezes (muitas mesmo!) o INSS qualifica o segurado como “capaz” enquanto o Médico do Trabalho/”Médico Examinador” o julga como “inapto”. Conquanto estejamos tratando de legislações diferentes (previdenciária – Lei nº 11.907/2009, e trabalhista – NR7) por terem repercussões fáticas interligadas (consubstanciadas no chamado “limbo trabalhista previdenciário)

Acontece de o próprio INSS por meio do médico considerar o empregado apto para retornar às atividades laborais e afirmar que é de responsabilidade da empresa readaptar o empregado em outra atividade que não prejudique sua saúde e compatível com as suas restrições.

A jurisprudência majoritariamente entende que deve ser aplicado o que está no artigo 6º parágrafo 2º da lei nº 605/49 ao prevê para justificar a ausência do empregado por motivo de doença e garantir o direito à remuneração, é necessário apresentar um atestado médico como comprovação. A instituição preferencial para emissão desse atestado é a instituição da previdência social à qual o empregado está filiado.

Caso essa instituição não esteja disponível, existem outras opções para emissão do atestado. Os médicos do Serviço Social do Comércio ou da Indústria podem emití-lo, assim como médicos designados pela empresa em que o empregado trabalha. Também é possível obter o atestado de médicos a serviço de representações governamentais responsáveis pela saúde pública, como médicos de órgãos federais, estaduais ou municipais responsáveis por assuntos de higiene ou saúde pública.

Se nenhuma dessas opções estiver disponível na localidade onde o empregado trabalha, ele tem o direito de escolher um médico de sua preferência para emitir o atestado. Essa hierarquia médica foi ratificada pela súmula 15 do TST:

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. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Existem precedentes minoritários que entendem que o médico do trabalho tem autonomia para decidir de forma diversa do médico perito do INSS, que foram aplicados em casos excepcionais.

#### **4. IMPACTOS DA REABILITAÇÃO FUNCIONAL INTERNA REALIZADA PELA EMPRESA**

Uma vez exposto o que é o Programa de Reabilitação Profissional do INSS, alguns dos desafios que permeiam o tema e a responsabilidade do empregador ante a situação, é importante apresentar a estrutura legal.

##### **4.1. Contexto legal**

Como já visto, o empregado que é afastado do trabalho por incapacidade em razão de uma doença ou acidente do trabalho, tem que ser afastado de suas atividades e quando não há possibilidade de recuperação para qualquer atividade laborativa deve direcionado para a aposentadoria por invalidez, conforme doutrina pode-se afirmar que:

Sendo essa capacidade intermediária (onde há apenas restrições), a qual não permite seu retorno ao trabalho ou atividade habitual que desenvolvia na ocasião de seu afastamento, mas sendo capaz de retornar ao trabalho em atividade diversa (readaptação), ou seja, mediante mudança de função e ou atividade. A readaptação refere-se à situação que envolve o trabalhador que não se encontra clinicamente capaz ou apto para exercitar as tarefas de seu trabalho ou atividade, mas também não é considerado plenamente incapacitado ou inapto, pela perícia médica previdenciária ou médico da empresa, passível de afastamento temporário (licença médica) ou aposentadoria por invalidez (PARDO, 2018, p.67).

A Resolução 2.323/2022 no seu artigo 4º transcrito abaixo, estabelece que entre as funções do médico do trabalho é fazer a readaptação, colocando o empregado em uma condição em que ele não se exponha a nenhum risco novo, quer seja para uma nova doença ou agravamento da doença que deu causa ou coloque a coletividade dentro de um risco. Vejamos:

Art. 4º Compete ao médico do trabalho avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, propondo sua alocação para trabalhos compatíveis com seu atual estado de saúde, orientando-o e, ao empregador ou chefia imediata, se necessário, em relação ao processo de adaptação do trabalho.

Em razão disso, muitas vezes o próprio médico do trabalho entende que a pessoa está inapta para a exercer a mesma função, mas está apta para outras funções, e a empresa por sua vez realoca esse funcionário em outro cargo e função. Nesses casos o médico costuma a fazer o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) comumente atestando que o funcionário está apto com restrição, apesar da Norma Regulamentadora nº 1 prever o apto com recomendações para o empregador por ser responsável pelo ambiente do trabalho nos termos do artigo 157, I da CLT.

Com a recomendação médica do apto com restrição, o empregado não pode exercer as mesmas atividades e deveria ser encaminhado novamente para o INSS para reavaliação médica e reabilitação, no entanto devido à alta médica já realizada pelo perito do INSS, a empresa ao recusá-lo está sujeita a deixar o empregado no limbo e ser responsabilizada pelos vencimentos futuramente, conforme jurisprudência do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que a recusa do empregador em aceitar o retorno do empregado após a alta previdenciária, em razão de considerá-lo inapto ao trabalho, não afasta o dever de pagamento dos salários correspondentes, pois, diante da presunção de veracidade do ato administrativo do INSS que atesta a aptidão do empregado para o labor, cessando o benefício previdenciário, cabe ao empregador receber o obreiro, realocando-o em atividades compatíveis com sua limitação funcional, até eventual revisão da decisão tomada pelo órgão previdenciário. Com efeito, nos termos do art. 476 da CLT, encerrado o afastamento, não subsiste o fato gerador da suspensão do contrato de trabalho, retomando-se as obrigações contratuais, inclusive o pagamento salarial. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 13753820185090872, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 19/05/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2021).

Existem diversas previsões legais que determinam obrigam e imputam responsabilidade à empresa pela proteção dos empregados no ambiente de trabalho, conforme artigo 157 da CLT que prevê que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

A Norma Regulamentadora n.º 7, que institui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO tem por objetivo:

7.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece diretrizes e requisitos para o desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO nas organizações, com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização.

A Norma Regulamentadora n.º 9, que determina a Avaliação E Controle Das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos:

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 159 promulgada pelo Decreto n. 129, de 22.5.91, dispõe sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, ratificada no Brasil, prevê que o país deve adotar uma política nacional de reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes devendo ser periodicamente revisada para assegurar as medidas adequadas de reabilitação profissional:

#### PARTE II PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO PARA PESSOAS DEFICIENTES

Art. 2 — De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País-Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Art. 3 — Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Ainda com base no princípio da igualdade prevê paridade de oportunidades e tratamento e consultas de todas as partes envolvidas das medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação.

Art. 5 — As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular, sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também, ser consultadas.

As disposições da OIT, sobre o cenário também pode ser vista na Convenção nº 161 promulgada pelo Decreto n. 127, de 22.5.91, dispõe sobre Serviços de Saúde do Trabalho, prevendo expressamente a obrigação do empregador em contribuir para a reabilitação profissional:

Art. 5 — Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho: h) contribuir para as medidas de readaptação profissional.

No Direito material do Trabalho, pode-se falar do Princípio da Continuidade presume que o vínculo trabalhista entre empregador e empregado permaneça, buscando a preservação do emprego.

Com base em todos os fundamentos anteriores, a empresa acaba realizando a Reabilitação Funcional Interna e esse empregado reabilita para uma nova atividade, ainda que não haja previsão legal para tanto, mas vale da sua obrigação de realizar a prevenção para não expor o empregado a novos riscos ou até o agravamento da doença ou acidente que o deixou incapacitado, ainda que tenha retornado do afastamento previdenciário que como visto legalmente cabe a Previdência Social realizar a reabilitação e não a empresa, mas diante de todas essas previsões legais e responsabilização no limbo previdenciário acaba fazendo essa reabilitação interna funcional por mera liberalidade.

#### **4.2. Desdobramentos da reabilitação interna funcional**

As próprias empresas estabelecem padrões e políticas internas para lidar com questões de reabilitação interna funcional, mesmo na ausência de legislação específica, demonstrando compromisso com a inclusão e a reabilitação de seus funcionários.

Quando a empresa readapta o empregado em outra função diversa da contratada, por não existir a possibilidade de retorno para a função anterior, acaba mitigando os efeitos do limbo trabalhista e adquirindo novas obrigações.

Ao realizar a mudança de função a empresa deve realizar avaliação médica de mudança de risco para determinar a adequação do empregado a uma nova situação ou ambiente que envolve riscos potenciais à saúde. Ou seja, se um empregado estiver sendo transferido para uma função que apresenta riscos diferentes dos que ele enfrentava na função anterior, pode ser necessário um exame médico para avaliar se ele está apto a lidar

com os novos riscos. Isso pode envolver uma avaliação da saúde geral, exames específicos relacionados aos riscos identificados e, até consultas com especialistas.

Além do mais, ela deve alterar o cargo na carteira de trabalho e respeitar o princípio da irreduzibilidade salarial, garantida na Constituição Federal.

Conjuntamente, o artigo 468 da CLT, dispõe que as condições pactuadas no contrato de trabalho devem ser respeitadas e não podem ser modificadas unilateralmente pelo empregador. As mudanças nas condições contratadas, requer o consentimento de ambas as partes, e não devem prejudicar o empregado de forma direta ou indireta. Se a alteração causar prejuízos ao empregado, a cláusula que impõe essa modificação será considerada nula.

Respeitadas as condições de alteração do contrato e proteção salarial, o empregador realiza a reabilitação funcional interna compatível com as limitações e de acordo com a avaliação do médico do trabalho.

Quando a reabilitação é realizada pela Previdência Social, o empregado reabilitado conta para a conhecida cota de PCD, conforme o artigo 93 da Lei 8213/91, que estabelece que empresas que possuem a quantidade maior ou igual a 100 (cem) empregados devem preencher uma porcentagem de seus cargos com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, desde que elas sejam habilitadas para o trabalho, essa porcentagem varia entre 2% e 5% dos cargos.

Ainda pode-se dizer que o deficiente ou o empregado reabilitado pela Previdência Social contratado por prazo indeterminado possui garantia de emprego em empresas que não atingiram o percentual previsto em lei, visto que a sua demissão só pode ocorrer após a contratação de outro profissional deficiente ou empregado reabilitado pela Previdência Social.

Ao realizar a reabilitação funcional interna por mera liberalidade, os funcionários não entram para a contagem da cota PCD para fins de cumprimento da legislação, isso porque a reabilitação ocorreu internamente, sem que o empregado passasse pela reabilitação do PRP, ainda que tenha recebido o benefício por doença ou acidente do trabalho, e ser mantido no mercado de trabalho cumprindo a finalidade social, o fato de não ter sido reabilitado pelo órgão, não dá direito de entrar para essa contagem.

Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação controle das empresas, gerando estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas, para acompanhamento e incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-

os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (parágrafo 2º do art. 93 da Lei n. 8.213/91).

Quando ocorre a fiscalização pelo Ministério do Trabalho, o órgão somente considera os empregados deficientes ou reabilitados pelo PRP, sendo que os empregados que fizeram parte de uma Reabilitação Funcional Interna, não são considerados para esse cumprimento. Muitas empresas acabam sofrendo penalidades de multa por descumprimento, viram réus em Ação Civil Pública e até mesmo firmam Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para cumprir a cota de deficientes e reabilitados, sendo que se considerasse os empregados que passaram pela Reabilitação Funcional Interna, aumentaria as chances de cumprimento da legislação.

Considerando todo o cenário se o processo de reabilitação tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades (MARTINS, p717), é possível entender que essa finalidade é atingida não somente pela reabilitação do INSS, mas também quando é realizada efetivamente pela empresa, tal efetividade pode ser comprovada através da ficha médica do colaborador, entrevistas in loco na empresa com o colaborador e demais empregados do meio ambiente.

## CONCLUSÃO

Através dos apontamentos e dados apresentados nos tópicos, conclui-se que a reabilitação funcional interna não é amparada legalmente para considerar os empregados adaptados na contagem do cumprimento de cota previsto na legislação nº 8213/91. Todavia, o mesmo ordenamento jurídico atribui ao médico do trabalho a possibilidade de recomendar a reabilitação do colaborador na empresa, além de ratificar as Convenções da OIT prevendo a responsabilidade de participar na reabilitação profissional, o que o faz por meio de fontes formais heterônomas como a Constituição Federal, CLT, NR 7 e 9, sendo de responsabilidade do empregador o zelo pelo ambiente de trabalho adequado aos empregados, junto aos princípios de proteção ao contrato de trabalho, enquanto cabe a jurisprudência responsabilizar o empregador em caso de limbo jurídico trabalhista previdenciário.

Os vazios legislativos sobre reabilitação funcional interna podem ser desenvolvidos através de legislação específica sobre o tema, uma vez presente em diversas motivações



como a ordem e organização para promoção da saúde ao empregado, promoção da justiça e igualdade, resolução de problemas e necessidades sociais. Isso ajudaria a fornecer orientações claras para empresas e profissionais envolvidos, preenchendo os vazios legislativos existentes.

Pode ser útil desenvolver portarias e recomendações para reabilitação funcional interna que estabeleçam os padrões de saúde elaborados em conjunto com especialistas da área, profissionais de saúde, legisladores e representantes das empresas. Isso forneceria um quadro orientador para as práticas de reabilitação funcional interna, promovendo a consistência e amparo aos serviços prestados.

Tal finalidade é atingida nos casos de reabilitação funcional interna e não há motivos para não considerar o empregado resultado de uma reabilitação da empresa como empregado reabilitado para o cumprimento da cota da legislação previdenciária. Em última análise, é necessário um esforço conjunto entre legisladores, especialistas da área, empresas e outros envolvidos para abordar os vazios legislativos sobre reabilitação funcional interna. O objetivo deve ser a criação de um cenário legal, claro e abrangente, que promova a inclusão e o apoio adequado às pessoas em processo de reabilitação e amparo aos empregadores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Lei n. 5452 de 1 de maio de 1943. **Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, DF: 9 ago, 1943

BRASIL. Lei n. 8213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União. Brasília, DF: 25 jul,1991.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988

BRASIL. Lei n. 605 de 05 de janeiro de 1949. **Dispõe sobre o Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.** Diário Oficial da União. Brasília, DF: 14 jan., 1949.

BRASIL. Decreto n. 3048 de 06 de maio de 1999. **Dispõe sobre o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.** Diário Oficial da União. Brasília, DF: 07 mai, 1999.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de Castro; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 24.ed. Rio de Janeiro: Forense,2021.

MAENO, M.; TAKAHASHI, M. A. C.; LIMA, M. A. G. Reabilitação Profissional como política de inclusão social. **Acta Fisiatr.**, v. 16,n. 2, 2009.

MAENO, M.; VILELA, R. A. G. Reabilitação profissional no Brasil: elementos para a construção de uma política pública. **Rev. Bras.Saúde Ocup.**, v. 35, 2010.

MARTINEZ, Wladimir Novaes, **CD – Comentários a Lei Básica da Previdência Social**. Brasília, Rede Brasil / LTr, fev. 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Convencões da OIT**. São Paulo: Saraiva Educação, 3. ed 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

MEDANHA, Marcos Henrique. **Medicina do Trabalho e Perícias Médicas: aspectos práticos e polêmicos**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015

Norma Regulamentadora 7. **Dispõe sobre o controle médico ocupacional - PCMSO**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 27 jan.2023.

Norma Regulamentadora 9. **Dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 26 jan.2023.

PARDO, Fabiano Oliveira. **Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio Doença**. São Paulo: LTr, 2018

Parecer Conselho Federal de Medicina n. 2/2013. **Dispõe sobre a realização de avaliação de incapacidade laboral e exame de retorno ao trabalho, Médicos e competências**. Disponível em: [https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/BR/2013/2\\_2013.pdf](https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/BR/2013/2_2013.pdf). Acesso em: 01 fev.2023.

Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 2323/2022. **Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador**. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2323>. Acesso em: 30 jan.2023.

Norma Regulamentadora 7. **Dispõe sobre o controle médico ocupacional - PCMSO**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-07-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 27 jan.2023.

Norma Regulamentadora 9. **Dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>. Acesso em: 26 jan.2023.

SANTOS, G. S. H. S; LOPES, Roseli Esquerdo. **Pesquisa Aplicada: a (in) elegibilidade de trabalhadores encaminhados ao Programa de Reabilitação Profissional do INSS da UFSCAR**. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rk/a/Q6Vr4MQgtD7hkTmNXHrJbNC/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03 jan. 2023.

TAKAHASHI, M. A. B. C.; IGUTI, A. M. As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social? **Cad. Saúde Pública**, v. 24, n. 11, p.2661-2670, 2008.

TAKAHASHI, M. A. B. C. *et al.* Programa de reabilitação profissional para trabalhadores com incapacidades por LER/DORT: relato de Experiência do Cerest-Piracicaba, SP. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 121, p.100-111, 2010.

# O DIREITO À REDUÇÃO DE RISCOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS TELETRABALHADORES NO BRASIL

*THE RIGHT TO RISK REDUCTION IN THE WORK ENVIRONMENT OF TELEWORKERS IN BRAZIL*

Gabriella Francynni Rodrigues Silva<sup>190</sup>

João Batista Martins César<sup>191</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o direito à redução de riscos no meio ambiente de trabalho dos teletrabalhadores no Brasil, considerando as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 e Lei nº 14.442/22, traçando um paralelo com a evolução histórica do direito do trabalho e da garantia à proteção ao meio ambiente, incluindo o do trabalho. Para tanto, foi utilizada o método hipotético-dedutivo, por meio de pesquisa e análise de bibliografias. O estudo indicou que as normas de garantia ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro são normas cogentes e universais, indisponíveis e de interesse público, que devem ser asseguradas a todos os trabalhadores, inclusive aos teletrabalhadores. O empregador deve cumprir e fazer cumprir as normas relativas à saúde e segurança do trabalho, instruir seus empregados quanto às precauções, adotar medidas que sejam determinadas pelo órgão competente e facilitar o exercício da fiscalização.

**Palavras-chaves:** Meio ambiente do trabalho. Dignidade da pessoa humana. Direitos humanos. Direito a saúde e segurança do trabalho. Teletrabalho. Teletrabalhadores.

## ABSTRACT

The present work aims to analyze the right to risk reduction in the work environment of teleworkers in Brazil, considering the changes brought by Law nº 13.467/17 and Law nº 14.442/22. For that, the hypothetical-deductive method was used, through research and analysis of bibliographies. The study indicated that the norms guaranteeing a healthy and safe work environment are cogent norms and norms, being unavailable and of public interest, which must be assured to all workers, including teleworkers, being the employer's duty to comply and enforce compliance. The norms related to health and safety at work, instruct its employees regarding precautions, adopt measures that are determined by the competent regional body, and facilitate the exercise of inspection.

**Keywords:** Work Environment. Dignity of Human Person. Human Rights. Right to Health and Safety at Work. Teleworking. Teleworkers.

## INTRODUÇÃO

---

<sup>190</sup> Advogada. Pós graduanda em Direito e Processo do Trabalho e em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC Campinas). gabriellafrancynni@hotmail.com

<sup>191</sup> Doutorando em Direito pelo Instituto Toledo de Ensino – ITE – Bauru. Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Sorocaba (FADI). Especialista em Direitos Difusos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo (ESMPSP). Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP). Presidente do Comitê Regional e Gestor Nacional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho. Professor da Faculdade de Direito de Sorocaba - FADI - disciplina processo do trabalho aplicado. Palestrante e conferencista. Autor de várias obras. jbmcesar@hotmail.com

A evolução da tecnologia e o surgimento de novas ferramentas digitais transformaram a forma de produção do capitalismo no século XX-XXI, permitindo que a modalidade presencial de trabalho fosse alterada de forma drástica, com a realização das atividades pelos empregados de qualquer lugar e em qualquer horário.

A Lei nº 13.467/17 incluiu na CLT o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho, alguns dispositivos foram alterados, recentemente, pela Lei nº 14.442/22. Além disso, a chamada “reforma trabalhista” trouxe diversas alterações na legislação do trabalho, especialmente quanto à regulação daquelas referentes ao meio ambiente de trabalho, buscando afastar as normas sobre saúde, higiene e segurança de tal escopo, autorizando práticas contrárias à integridade física, moral e psíquica dos trabalhadores, traduzindo-se em grande retrocesso social, retirando a dignidade do trabalhador, enfraquecendo o sistema protetivo, especialmente ao tratar de forma superficial da modalidade de teletrabalho.

Diante da superficialidade das disposições sobre o teletrabalho, bem como as lacunas dos artigos incluídos, e a alta mobilidade de tal modalidade de trabalho, questiona-se sobre o cumprimento e fiscalização do direito à redução de riscos no meio ambiente do trabalho dos teletrabalhadores no Brasil.

Para isto, foi utilizada revisão bibliográfica, delimitando as variáveis qualitativas (teletrabalho, meio ambiente de trabalho e direito à saúde e segurança do trabalho) para, por meio do método hipotético-dedutivo, formular a hipótese de que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabeleceu como fundamentais os direitos dos trabalhadores, dando ênfase à necessidade de o meio ambiente de trabalho ser saudável e seguro, a fim de preservar a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República.

Dessa forma, chegou-se à conclusão de que o direito constitucional à redução de riscos no meio ambiente de trabalho, assim como a garantia ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, são normas cogentes e direitos indisponíveis, que devem ser assegurados a todos os trabalhadores, inclusive aos teletrabalhadores, e os empregadores devem cumprir e fazer cumprir as referidas normas, bem como instruir os seus empregados quanto às precauções, adotar medidas que sejam determinadas pelo órgão competente e facilitar o exercício da fiscalização do trabalho, conforme o art. 157, incisos I, II, III, e IV, da CLT, destacando-se a inconstitucionalidade do inciso III do art. 62 da CLT.

A Primeira Revolução Industrial, ocorrida entre o final do Século XVIII e o início do Século XIX, iniciou o processo de produção em massa e consagrou o regime capitalista, com o intenso desenvolvimento das máquinas, que substituíram a produção artesanal e manufatureira (ANTUNES, 1979).

A partir da segunda metade do Século XX, o capitalismo passou por uma fase de transformação do seu modo de produção. Com o surgimento e implantação de novas tecnologias as condições de trabalho sofreram uma grande precarização, com a busca da maior produtividade e o conseqüente aumento do lucro.

Hoje, no Século XXI, a produção se desenvolve através da *internet*, *cyber* tecnologia, biotecnologia, microeletrônica e informática, que permitem a flexibilização da produção, e, especialmente, dos ambientes de trabalho (PIERONI, 2019), possibilitando a realização do trabalho em qualquer lugar e em qualquer horário, com alta mobilidade.

Neste contexto, os trabalhadores passaram a ser cada vez mais cobrados por seu bom desempenho e eficácia dentro do sistema produtivo. Além disto, com a busca pela otimização do custo x benefício, bem como pela substituição da mão de obra humana pelas máquinas, os obreiros sofreram um grande aumento da carga de trabalho, sem, por óbvio, equivalente aumento em sua remuneração.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como “reforma trabalhista”, foi aprovada sem vetos, tendo como objetivo, segundo seus defensores, o aprimoramento das relações de trabalho por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, a regulamentação do art. 11 da CF/88, visando assegurar a eleição de representantes dos trabalhadores na empresa, e atualizar a Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre do trabalho temporário (COMISSÃO ESPECIAL, 2016).

Referida lei inseriu na CLT o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho, regulamentando expressamente tal modalidade de trabalho, o definindo, em seu art. 75-B, como sendo aquele que ocorre “fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”, tendo a Lei nº 14.442/22 alterado a redação de artigos constantes no capítulo em epígrafe.

O teletrabalho não se confunde com o trabalho a domicílio, e é definido por GUNTHER e BUSNARDO (2016) do seguinte modo:

(...) O trabalho remoto é a forma tecnológica do trabalho à distância que traduz ao usuário a interface do computador como se na instituição estivesse.

O colaborador possui um terminal (qualquer PC – *personal computer*, incluindo *lap top*, MAC – abreviação do *PC Macintosh* produzido pela *Apple*, *tablet* ou mesmo *smart phone* com acesso à *internet*) que apreende o sistema operativo do servidor (*links* específicos), mediante utilização de senhas ou de certificação digital, propiciando a utilização de todos os programas, arquivos e recursos, como se estivesse sentado em frente ao computador do trabalho. Traduz-se no ambiente organizacional eletrônico, em que os operadores trabalham em idêntica plataforma institucional, destituída a necessidade de sua presença física do trabalhador no local de prestação de serviços.  
(...)

Nesta senda, apesar de ser apresentado como uma saída apropriada para a “modernização” das disposições trabalhistas, há diversos problemas decorrentes da adoção da modalidade de teletrabalho, considerando que, nem sempre, os empregados, em suas casas, têm condições adequadas de trabalho, notadamente ergonômicas, o que pode ocasionar problemas à saúde; dificuldade em separar o horário de trabalho para o empregador e os afazeres domésticos/atividades de cuidado, dentre outros. Ainda, a necessidade de cumprimento de prazos podem ser fonte de tensão, na medida em que exigem extensão de horários de trabalho, com frequente ausência de descanso semanal, e dificuldade em separar o tempo do trabalho e tempo de descanso, tendo em vista a possibilidade de conexão diuturna dos teletrabalhadores (BRIDI, 2020).

O art. 75-D da CLT dispõe que deve ser previsto em contrato escrito se a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto será do empregado ou do empregador, bem como quanto ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. De tal dispositivo, observa-se sua contradição com o disposto no art. 2º da CLT, que estabelece que o risco da atividade econômica é do empregador, não podendo ser transferida ao empregado. Além disso, não há clareza na norma quanto a forma com que o empregador deve orientar e fiscalizar a utilização de determinados mobiliários para a execução das atividades, bem como se atendem, ou não, às normas sobre ergonomia, o que pode afetar à saúde e segurança para dos teletrabalhadores, cabendo destaque, ainda, a assimetria de poder de negociação entre o empregado e empregador (FELICIANO e PASQUALETO, 2020).

O art. 75-E da CLT estabelece que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, ressaltando, no parágrafo único, que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

A Lei nº 13.467/17, no mesmo sentido, alterou a disposição do inciso III do art. 62



da CLT, prevendo que não são abrangidos pelo Capítulo II da CLT, Da Duração do Trabalho, “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”, em contraposição às tecnologias disponíveis no mercado atualmente, que permitem que a jornada de trabalho seja controlada de forma precisa. O inciso III do art. 62 da CLT se revela inconstitucional, por afrontar o princípio constitucional do risco mínimo regressivo, previsto no art. 7º, XXII, da CF/88, que garante ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Nesse sentido, segundo FELICIANO e PASQUALETO (2020):

(...) o teletrabalho parece afetar severamente a duração e a organização do tempo dos teletrabalhadores; e, ao excluí-los do regime legal de duração do trabalho e do controle de jornada, a Reforma Trabalhista de 2017 facilitou imensamente a intensificação dos tempos de trabalho, abrindo espaço para o avanço de doenças físicas (como lesões por esforços repetitivos, problemas posturais, *computer vision syndrome*, dores na coluna etc.) e transtornos mentais decorrentes do excesso de jornada (como *burnout*, ansiedade, *stress* etc.)

Destaca-se que a concentração do poder de controle da duração do trabalho nas mãos dos empregadores, ou em conjunto com o sindicato profissional, como disposto pela Lei nº 13.467/17, traduz-se em maior poder do sistema produtivo (PEREIRA, 2018), haja vista que os empresários buscam auferir maior produção e, conseqüentemente, o lucro, mesmo que para isto seja comprometida a saúde dos trabalhadores. Assim, o empregado fica totalmente dependente das vontades de seu empregador, considerando que estará à disposição para ser convocado a qualquer instante, tendo frustrados seus planos pessoais e de convívio familiar, especialmente quando contratado sob a modalidade do teletrabalho.

Esse contexto, agravado com o sobrelabor a que os obreiros podem ser submetidos, considerando, especialmente, o inciso III do art. 62 da CLT, transformam o meio ambiente de trabalho num cenário de potencial crescimento do número de acidentes e doenças laborais, haja vista que a busca pela maior produtividade exige que o trabalhador dispenda de sua força de trabalho mantendo os critérios de qualidade da atividade exercida, bem como sua qualificação pessoal para seu melhor desempenho no labor, causando um aumento dos acidentes/doenças do trabalho e sofrimento psíquico aos obreiros, ao não conseguirem corresponder às expectativas de seu empregador, sobretudo quando o trabalho é realizado fora das dependências da empresa. No mesmo sentido, no estudo realizado por GIACOMELLO, GIONGO, RIBEIRO e PEREZ (2022), foi registrado que:

(...)

Estar isolado, trabalhando fora de seu ambiente habitual, afastado dos colegas, tomado por medos e incertezas, por si só seria motivo de sofrimento e angústia para o teletrabalhador. Para além disso, ter que suportar avaliações negativas durante esse período, poderia constituir um sério agravante ao contexto. Entre os sentimentos relatados, alguns trabalhadores referiram ter recebido críticas e pareceres ruins relativos a seus trabalhos, atribuindo o fato ao distanciamento promovido pelo teletrabalho:

(...)

Neste sentido, ainda se percebeu as pressões sofridas durante o teletrabalho, em alguns casos, como manter-se produtivo e motivado ganhando menos e trabalhando mais, conviver com demissões de colegas e a ameaça do desemprego, entre outras. (...)

Esses números evidenciam a necessidade de monitoramento dos profissionais em teletrabalho, visto que a interação social laboral é fator de auxílio na manutenção da saúde mental, e 76% dos participantes declararam estarem interagindo menos com os colegas de trabalho. Além disso, 39% perceberam redução do suporte recebido das pessoas e 55% afirmaram ter aumentado o suporte oferecido para as pessoas, o que pode contribuir para esgotamento, tanto físico, quanto mental. Neste sentido, não houve estratégias governamentais visando a preservação da saúde do trabalhador que passou ao teletrabalho de maneira compulsória e sem o devido preparo. (...) Para as autoras, as ocasiões de crise requerem a expansão dos cuidados com a saúde física e mental, necessitando a atenção de que o trabalho não pode ser exaustivo e propulsor de adoecimento.

Pelos dispositivos mencionados, trazidos pela Lei nº 13.467/17, verifica-se que o sistema protetivo criado pelo direito do trabalho passa por um momento de vulnerabilidade, haja vista que, dentre outras, a chamada “reforma trabalhista” retirou dos trabalhadores o direito ao trabalho digno, notadamente quanto à regulação das normas referentes ao meio ambiente de trabalho (saúde, higiene e segurança), especialmente quanto aos teletrabalhadores, criando dispositivos que autorizam práticas contrárias a integridade física, moral e psíquica dos obreiros.

Com isso, as condições degradantes e precárias do trabalho vêm ressurgindo nos dias atuais, no intuito de conduzir o capitalismo à níveis mais elevados de produção e consumo, e assim, conseqüentemente, causando a extinção paulatina do sistema protetivo da dignidade do trabalho. Entretanto, a CF/88, ainda dispõe de normas indisponíveis sobre direitos a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, impondo limites de jornadas diárias e limitando a atuação dos empregadores que, por óbvio, impedem a aplicação de normas contrárias.

DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E A RELEVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Com a restituição da democracia e o advento da Constituição Federal da República

do Brasil, em 1988, o direito do trabalho foi constitucionalizado na Lei Maior, passando a ser direito fundamental, e, conseqüentemente, imutável por se tratar de cláusula pétrea (Princípio da Vedação do Retrocesso Social), servindo como base para a “promoção e tutela da dignidade humana e construção da justiça social, cidadania e democracia”, (ALMEIDA e ALMEIDA, 2018). Sobre o tema, ALMEIDA e ALMEIDA (2018) asseveram que:

A constitucionalização do Direito do Trabalho ocorre em fases, que dizem respeito à inclusão de suas regras e princípios de Direito do Trabalho na Constituição (aspecto normativo: constitucionalização formal do Direito do Trabalho) e a incidência de tais regras e princípios no momento da sua criação, interpretação e aplicação e análise e crítica doutrinária do ordenamento jurídico e nas relações individuais e coletivas de trabalho (aspecto substancial: constitucionalização substancial do Direito do Trabalho).

Como fundamento do Estado Democrático de Direito, encontram-se a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, os quais limitam a livre iniciativa, tendo, a ordem econômica, fundamento na valorização do trabalho humano com vistas a preservar a dignidade humana do trabalhador, promovendo a justiça social, cidadania e democracia (RODRIGUES e GUIMARÃES, 2018).

A ascensão do neoliberalismo, com a incessante busca pela flexibilização dos direitos trabalhistas, com o fim de reduzir custos e garantir a celeridade e aumento da produção, acaba por ocasionar uma imensa violação à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais, haja vista que pretende implementar o estado-mínimo na relação de trabalho, deixando o trabalhador desprotegido e oprimido em face da desigualdade da autonomia da vontade, ocasionando desemprego, subempregos, marginalização de classes, e a dominação pelo mercado da política econômica e social do Estado, tal como fez a Lei nº 13.467/2017. Neste contexto, ALMEIDA e ALMEIDA (2018) asseveram que:

A atribuição de valor social ao trabalho significa o reconhecimento: de que o trabalho humano não é apenas um meio para alcançar resultados economicamente mensuráveis – produção de bens e serviços, do ponto de vista do empregador, e atendimento de necessidades materiais, na perspectiva do trabalhador e sua família –, o que impede tomá-lo apenas na perspectiva instrumental ou econômica; do direito ao gozo dos direitos a ele inerentes e o estabelecimento de uma barreira contra o estabelecimento do trabalho sem valor, ou seja, trabalho prestado sem a contrapartida representada pelos direitos a ele inerentes (trabalho sem direitos), lembrando-se, que os direitos inerentes ao trabalho, enquanto direitos sociais, são direitos de cidadania, o que significa que o trabalho sem direitos é a própria negação da cidadania do trabalhador, e direitos de desmercantilização, o que equivale dizer que o trabalho sem direitos constitui sinônimo de trabalho como mercadoria.

Dessa forma, tem-se que a positivação do direito do trabalho como direito fundamental, vedando-se o retrocesso social, bem como seu status de fundamento da ordem econômica, visa a efetivação da justiça social e da dignidade da pessoa humana e a promoção do desenvolvimento econômico.

Nesse trilhar, o direito do trabalho, quando constitucionalizado, trouxe como alguns de seus fundamentos princípios implícitos em suas normas, que buscam assegurar a proteção da dignidade da pessoa humana. Mister se faz mencionar o Princípio da Proteção, o qual reconhece a desigualdade entre as partes, empregador e empregado, e protege a parte mais fraca, o trabalhador, para que o desequilíbrio existente na relação de emprego se atenuem.

Os direitos trabalhistas são protegidos pelo princípio da indisponibilidade, o qual proíbe a renúncia ou transação de direitos trabalhistas que possam resultar em prejuízos ao trabalhador, quais sejam, aqueles que são tutelados pelo interesse público, como, por exemplo, normas de proteção à saúde e segurança do trabalho. Sobre o tema, pondera ALMEIDA e ALMEIDA (2018):

O trabalhador não é despedido da condição de pessoa e cidadão quando se vincula ao tomador de seus serviços por meio de um contrato de trabalho. Desde modo, o trabalhador é titular, além de direitos fundamentais trabalhistas específicos, isto é, de direitos fundamentais inerentes à relação de emprego (proteção contra a dispensa arbitrária, por exemplo), de direitos fundamentais trabalhistas inespecíficos, ou seja, de direitos fundamentais cuja titularidade pertence às pessoas e aos cidadãos. Cite-se, como exemplo de direito fundamental trabalhista inespecífico, o direito à intimidade e à vida privada.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente o ambiente de trabalho saudável e seguro, são normas cogentes e indisponíveis, universais e de dever do Estado, pois possuem caráter de interesse público, não havendo distinção, portanto, quanto as modalidades de trabalho, especialmente, no caso, de teletrabalhadores.

As normas relativas à saúde e segurança do trabalho são abarcadas pela tutela do interesse público, não podendo ser reduzidas, por qualquer justificativa, sob pena de ferir a dignidade da pessoa humana, o que evidencia a inconstitucionalidade do inciso III do art. 62 da CLT.

Ainda, conforme o princípio da irrenunciabilidade dos direitos da personalidade, não podem ser renunciados os direitos que versem sobre a vida, e a integridade física e psíquica humana, conforme art. 11 do Código Civil Brasileiro. Ademais, as normas coletivas não podem alterar normas ou direitos tutelados pelo interesse público.

A CF/88 trouxe em seu art. 7º, inciso XXII, o direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança. O objetivo deste dispositivo é fazer com que o empregador cumpra tais normas, prevenindo os riscos que atinjam a saúde física e psíquica dos trabalhadores, que causem consequências aos aspectos humanos, sociais e econômicos, tanto dos obreiros, quanto dos empregadores, e financeiramente do Estado. O art. 3º da Lei nº 6.938/81, Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, estabelece que o meio ambiente é “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”.

Destarte, o meio ambiente do trabalho caracteriza-se pelo local e pelas condições no qual os trabalhadores realizam suas atividades laborais, de modo remunerado ou não, “cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física e mental dos trabalhadores”, conforme pondera MELO (2013).

Cumprido ressaltar que o trabalho, atualmente, não se limita às dependências físicas do empregador ou ao contato com outros obreiros, haja vista que há a possibilidade do labor ocorrer, por exemplo, por via do teletrabalho.

O meio ambiente de trabalho do teletrabalho corresponde, assim, ao local onde o teletrabalhador desenvolve suas atividades, considerando a possibilidade de utilização de todos os programas, arquivos e recursos, que se traduz no ambiente organizacional eletrônico, em que os empregados trabalham em idêntica plataforma institucional, sem que seja necessário seu comparecimento de forma física às dependências do empregador (GUNTHER e BUSNARDO, 2016).

Além disso, o trabalho não se limita à relação de vínculo empregatício e, sim, a uma atividade produtiva, que consome energia física e mental do trabalhador em benefício de outrem, em uma cadeia produtiva (MELO e RODRIGUES, 2018).

Silvio Beltramelli Netto e Paola Stolaghi Lustre (2016), pontuam que há uma diferença entre a proteção do direito do trabalho e a proteção do direito ao meio ambiente do trabalho, de modo que:

Enquanto o direito do trabalho liga-se a relações unicamente empregatícias, com vínculos de subordinação, a proteção ao meio ambiente do trabalho tem por objeto jurídico a saúde e a segurança do trabalhador (e não apenas do empregado), a fim de que desfrute a vida com qualidade, através de processos adequados, evitando qualquer forma de degradação da existência humana.

Mister se faz ressaltar que o homem se realiza através de seu trabalho. É através dele que o indivíduo possui capacidade econômica para satisfazer suas necessidades do dia a dia, bem como de sua família, e para integrar-se à sociedade, haja vista que o capital estimula o consumo como modo de integração aos grupos sociais, valorizando aqueles que podem vender sua força de trabalho e, conseqüentemente, consumir. Deste modo, quando ocorre um evento inesperado, tal como um acidente de trabalho, ou o surgimento/agravamento de uma doença ocupacional, a psique humana é abalada, e as sequelas causadas podem afetar elementos íntimos de personalidade da vítima, bem como sua imagem perante a sociedade, causando, até mesmo, um sentimento de inutilidade. Este fato é agravado pela busca incessante do maior lucro pelos empregadores, que pressionam os trabalhadores cada vez mais a serem melhores e mais produtivos uns que os outros, num espírito de competitividade que leva o estado físico e psíquico à níveis extremos, muitas vezes, especialmente quando submetidos à modalidade de teletrabalho, como demonstrado em tópico anterior.

Nesta esteira, infere-se que não é possível obter qualidade de vida e dignidade sem que o trabalho e seu meio ambiente sejam convenientes, pois o labor está diretamente ligado à vida comum do indivíduo. Cumpre destacar que, conforme Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018), o meio ambiente de trabalho “é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”.

Em vista disto, o direito do trabalho, como já explanado, possui como um de seus fundamentos, atrelado ao comando constitucional, a proteção à dignidade do trabalhador e da parte hipossuficiente da relação empregatícia. O sofrimento imaterial causado ao obreiro, portanto, deve ser evitado e indenizado quando ocorrido, não sendo permitida a renúncia ou transação dos direitos tutelados pelo interesse público, inclusive no caso de teletrabalhadores.

A Lei nº 13.467/17, como mencionado, trouxe diversas alterações as normas trabalhistas consolidadas, especialmente quanto a regulação das normas referentes ao meio ambiente de trabalho, pois buscou afastar as normas sobre saúde, higiene e segurança de tal escopo, autorizando práticas contrárias a integridade física, moral e psíquica dos trabalhadores, traduzindo-se em grande retrocesso social, ao retirar a dignidade do trabalhador da relação de emprego e enfraquecer o sistema protetivo, especialmente ao tratar de forma superficial da modalidade de teletrabalho e incluir o inciso III no art. 62 da CLT.

Noutro bordo, é obrigação do empregador garantir a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através do cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança, mantendo

o meio ambiente de trabalho saudável, sendo que as atividades que acarretem danos à saúde psíquica, física, ou patrimonial do trabalhador não podem ser admitidas, de modo que, caso ocorram, devem ser indenizadas, haja vista que o risco do negócio é sempre do empregador (art. 2º da CLT), o que elucida a contradição do art. 75-D da CLT, que estabelece a possibilidade de transferência da responsabilidade pela aquisição/manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho.

Nessa senda, cumpre salientar que a atuação do empregador para com seus empregados é limitada pela CF/88, não podendo aquele ordenar atividades que firam a saúde física ou mental destes.

Mister se faz, ainda, ressaltar que a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, os tratados e convenções internacionais, que versem sobre direitos humanos, que forem ratificados no país, possuem caráter supralegal e equivalem a Emendas Constitucionais, revogando, portanto, com sua vigência, leis e atos normativos infraconstitucionais que sejam contrários às suas disposições. Acerca dos direitos à proteção do meio ambiente laboral, o sistema protetivo é composto por normas constitucionais (arts. 200, VIII, c/c 225, c/c 7º, XXII e XXVIII), normas convencionais (Convenções 155, 161, 162, 164, 167, 170 e 176 da OIT) e normas infraconstitucionais (Lei nº 6.938/1981, arts. 19 a 21 da Lei nº 8.213/1991, arts. 155 a 159 da CLT e Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego) (BELTRAMELLI NETO, 2017).

Neste sentido, cumpre destacar a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992 (Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho), que instrui os Estados-Membros, em seu art. 4.1., a consultar às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores para formular, pôr em prática e reexaminar com periodicidade uma política nacional que vise a segurança e saúde dos trabalhadores, bem como o meio ambiente de trabalho, a fim de “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho”, conforme o art. 4.2., devendo ser reduzidas ao mínimo, quando possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

O art. 3º do mesmo diploma, estabelece que a saúde do trabalho não abrange apenas “a ausência de afecção 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”, assim, a proteção da saúde dos trabalhadores seguem o objetivo de eliminar todas as situações de exposição aos riscos, incluindo, portanto, nesse escopo, os riscos presentes na modalidade de teletrabalho.



Cumprir destacar, no mesmo sentido, a Nota Técnica nº 17/2020, do Grupo de Trabalho Nacional Covid-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020, da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho (Conalis), do Ministério Público do Trabalho, que, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*, instou as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, a adotarem medidas e diretrizes para adoção da modalidade de teletrabalho para os empregados, dentre elas:

(...)

3. OBSERVAR os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública.

(...)

6. INSTRUIR os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.

(...)

É dever do Estado estabelecer normas sobre a aplicação de segurança e medicina do trabalho, bem como “coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho”, nos termos do art. 155, incisos I e II, da CLT, cabendo ao Ministério Público do Trabalho a edição de Normas Regulamentadoras (NRs). Bem como, por outro lado, é dever dos empregadores cumprir e fazer cumprir as normas relativas à saúde e segurança do trabalho, instruir seus empregados quanto às precauções, para que se tente evitar os acidentes do trabalho, adotar medidas que sejam determinadas pelo órgão regional competente, e facilitar o exercício da fiscalização, conforme o art. 157, incisos I, II, III, e IV, da CLT.

Neste contexto, devem os empregadores gerenciar os riscos ambientais do trabalho do ambiente de trabalho dos teletrabalhadores, atendendo às Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério Público do Trabalho, a fim de construir informações e aprendizados para aplicação de medidas que reduzam e eliminem riscos.

Assim, os direitos relacionados à saúde, higiene e segurança do trabalho são direitos fundamentais, irrenunciáveis, sendo dever do empregador zelar pela redução dos riscos no

ambiente de trabalho, buscando garantir um local seguro e saudável para seus empregados, inclusive para os teletrabalhadores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução da tecnologia e o surgimento de novas ferramentas digitais transformaram a forma de produção do capitalismo, permitindo que a modalidade presencial de trabalho fosse alterada de forma drástica, possibilitando a realização das atividades pelos empregados de qualquer lugar, em qualquer horário.

A Lei nº 13.467/17 incluiu na CLT o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho, alguns dispositivos foram alterados, recentemente, pela Lei nº 14.442/22, trazendo, ainda, alterações quanto a regulação referente ao meio ambiente de trabalho, buscando afastar a incidência das normas sobre saúde, higiene e segurança de tal escopo, especialmente ao incluir o inciso III no art. 62 da CLT.

Diante da superficialidade das disposições sobre o teletrabalho, bem como as lacunas dos artigos incluídos, e a alta mobilidade de tal modalidade de trabalho, questiona-se sobre o cumprimento e fiscalização do direito à redução de riscos no meio ambiente do trabalho dos teletrabalhadores no Brasil.

Para tanto, foi utilizada revisão bibliográfica, delimitando as variáveis qualitativas (teletrabalho e direito à saúde e segurança do trabalho) para, por meio do método hipotético-dedutivo, formular a hipótese de que a Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabeleceu como fundamentais os direitos do trabalho, dando ênfase à necessidade de o meio ambiente de trabalho ser saudável e seguro.

Concluiu-se, portanto, que os direitos dos trabalhadores foram positivados pela CF/88 como fundamentais, tendo, o meio ambiente de trabalho, uma grande importância para a garantia da dignidade da pessoa humana e prevenção de acidentes/doenças do trabalho, tratam-se de normas cogentes e universais, indisponíveis, cuja aplicação deve ser assegurada a todos os trabalhadores, inclusive aos teletrabalhadores, sendo dever do empregador cumprir e fazer cumprir as referidas normas relativas a saúde e segurança do trabalho, bem como instruir seus empregados quanto às precauções, adotar medidas que sejam determinadas pelo órgão regional competente, e facilitar o exercício da fiscalização, conforme o art. 157, incisos I, II, III, e IV, da CLT, destacando-se a inconstitucionalidade do inciso III do art. 62 da CLT.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. LTr, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O que é Sindicalismo?** Editora Brasiliense. Coleção Primeiros Passos. 2ª ed. 1980.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 183-202, jul./dez, 2017.a

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas**. LTr, 2007.b

BELTRAMELLI NETTO, Silvio; LUSTRE, Paola Stolagli. O Direito Fundamental à Saúde e o Acidente de Trabalho: Por Uma Investigação Mais Precisa do Nexo Causal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas-SP, nº 48, 2016.c

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: **A Devastação do Trabalho: A Classe do Labora na Crise da Pandemia**. Org. Dalila Andrade Oliveira e Marcio Pochmann. Gráfica e Editora Positiva. 2020. p. 173-205.

COMISSÃO ESPECIAL destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”.

COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (CONALIS). **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. Ministério Público do Trabalho. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O Estado de Bem-estar Social no Século XX**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintava Figueiredo. Teletrabalho, Saúde, e Segurança do Trabalho e Regulamentação Estatal: Pandemia, Aprendizados e Perspectivas Futuras. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez 2020.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves; GIONGO, Carmem Regina; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; PEREZ, Karine Vanessa. Teletrabalho na Pandemia de Covid-19: Impactos na Saúde Mental de Trabalhadores. Trabalho (En) Cena, [S. l.], v. 7, p. e022029, 2022. DOI: 10.20873/2526-1487e022029. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14708>. Acesso em: 14 mar. 2023.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, a. 2, n.4, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. A responsabilidade do empregador pelos acidentes do trabalho: evolução histórica e legislativa. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 14, 2013. p. 5472.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho**: Com Análise Crítica da Reforma Trabalhista: (Lei n. 13.467/2017), LTr, 2018.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Saúde, higiene e segurança no trabalho no contexto do trabalho digno. A fragmentação do meio ambiente de trabalho operada pela reforma trabalhista. In: **Proteção à Saúde e Segurança no Trabalho**. ROCHA Cláudio Jannotti da (coord.); et al. LTr. 2018.

PIERONI, Verissa Coelho Cabral. A Nova Lógica do Trabalho – o que está Mudando nas Relações de Emprego e como o Direito do Trabalho se Adaptará a isso. In: **Trabalho e Humanidade**. Org. James Magno Araújo Farias. Ltr. 2019. págs. 130-142.

RODRIGUES, Luciana Martinez Geraldês; GUIMARÃES, Priscila Andrade Cravero; A Redemocratização e a Constituição Federal de 1988. In: **Retalhos Históricos do Direito do Trabalho**. MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas (org.); MAIOR, Giovanna Maria Magalhães Souto (org.); RODRIGUES, Renata do Nascimento. LTr, 2017.

# RISCOS OCUPACIONAIS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE PÓS PANDEMIA DA COVID-19

Juliana Helena Carlucci<sup>192</sup>

Maria Eduarda Constancio Amaro<sup>193</sup>

Tays Horrana Almeida Santos<sup>194</sup>

## RESUMO

A relação entre o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador possui uma importância fundamental no contexto das atividades laborais. O meio ambiente do trabalho abrange diversos elementos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais presentes no ambiente onde as atividades laborais são desempenhadas. A saúde do trabalhador, por sua vez, refere-se ao estado de completo bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores no desempenho de suas atividades. Neste íterim, este artigo visa analisar os riscos e desafios ocupacionais, bem como seus impactos, na saúde dos profissionais da saúde pós pandemia da Covid-19. Analisando, para tanto, as medidas de prevenção e proteção submetidas à estes profissionais, devido ao alto risco de contaminação ao qual se submetiam, no ápice da pandemia, e ainda se submetem. Ademais, serão analisadas as Normas Regulamentadoras (NR's) mais relevantes à proteção destes profissionais de saúde.

**Palavras-chave:** Meio ambiente do trabalho. Saúde do trabalhador. Riscos ocupacionais. Pandemia da Covid-19.

## ABSTRACT

The relationship between the work environment and worker health is of fundamental importance in the context of labor activities. The work environment encompasses various physical, chemical, biological, ergonomic, and psychosocial elements present in the environment where work activities are performed. Worker health, in turn, refers to the state of complete physical, mental, and social well-being of workers in the performance of their activities. In this regard, this article aims to analyze the occupational risks and challenges, as well as their impacts, on the health of healthcare professionals in the post-Covid-19 pandemic period. Examining, therefore, the prevention and protection measures imposed on these professionals, due to the high risk of contamination they were subjected to at the peak of the pandemic and still face. Furthermore, the most relevant Regulatory Standards (NRs) for the protection of these healthcare professionals will be analyzed.

**Keywords:** Work environment. Worker health. Occupational risks. Covid-19 pandemic.

---

<sup>192</sup> Graduada em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (1992) e mestrado em Constituição e Processo pela Universidade de Ribeirão Preto (2001). Atualmente é professor titular da Universidade de Ribeirão Preto. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Administrativo, Público, Civil e Privado. E-mail: [Jcarlucci@unaerp.br](mailto:Jcarlucci@unaerp.br)

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: [dudaconstancio@hotmail.com](mailto:dudaconstancio@hotmail.com)

<sup>3</sup> Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: [horrnatays@hotmail.com](mailto:horrnatays@hotmail.com)

## 1. INTRODUÇÃO

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) proclamou oficialmente a existência da pandemia ocasionada pelo Sars-CoV-2, agente etiológico da doença Covid-19, causando um impacto significativo na vida das pessoas em diversos aspectos. Os desafios iniciais foram enormes, devido às incertezas relacionadas à transmissão do vírus, velocidade de propagação e níveis de letalidade.

Para combater a Covid-19, foram prontamente adotadas medidas não farmacológicas em todo o mundo, visando efetivamente conter a disseminação massificada do vírus e conseqüentemente reduzir sua transmissibilidade. Destacam-se a utilização de máscaras, o distanciamento social, a higienização das mãos, a ventilação adequada dos ambientes, a realização abrangente de testes para Covid-19, a implementação de lockdowns e o fechamento de fronteiras (GARCIA; DUARTE, 2020).

Em âmbito desafiador, encontravam-se os profissionais da saúde, inseridos neste ambiente totalmente desconhecido. Fez-se necessária uma compreensão e a promoção (ou tentativa) de um ambiente de trabalho saudável, para garantir a preservação da integridade física e mental destes trabalhadores, bem como para prevenir doenças, acidentes e outros danos à saúde. Partindo ainda do pressuposto que o local de trabalho é, na grande maioria das vezes, o lugar onde o trabalhador passa a maioria do seu tempo, mais, inclusive, que em sua própria casa (FELICIANO apud SILVA, 2002).

Foram necessárias medidas preventivas e protetivas, a partir da identificação e controle dos riscos presentes no ambiente de trabalho infectado pelo vírus da Covid-19, o que contribuiu para a tentativa de minimização dos impactos negativos na saúde destes profissionais da saúde. Enfim, a legislação trabalhista hodierna e as normas de segurança existentes foram (e ainda são) diretrizes importantes nesse sentido, estabelecendo direitos e deveres tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores em linha de frente.

O meio ambiente do trabalho desfavorável pode expor os trabalhadores a uma série de riscos ocupacionais, como agentes químicos, devido ao contato com substâncias medicamentosas e de limpeza; físicos, relacionados a lesões musculoesqueléticas devido ao esforço físico e posturas inadequadas; biológicos, como o coronavírus; ergonômicos, devido à realização de tarefas repetitivas e riscos psicossociais, como estresse, sobrecarga de trabalho e falta de apoio emocional; bem como psicossociais, que podem resultar em doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, estresse, esgotamento, entre outros problemas de saúde.

Justifica-se o fato de o “direito à saúde do trabalhador também é dotado de um conteúdo essencial, conquanto extenso, configurando um direito individual subjetivo à sua proteção” (Silva, 2008, p.68). Deste modo, a saúde dos profissionais da saúde também deve ser cuidadosamente monitorada e apoiada. Eles enfrentaram, durante o lapso temporal da Covid-19, um aumento significativo da carga de trabalho e estavam expostos a um alto nível de estresse físico e emocional, com consequências variadas.

Portanto, reconhecer a importância da relação entre meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador implica em considerar a saúde como um valor essencial no ambiente laboral, com impactos não apenas na vida dos trabalhadores, mas também na produtividade, na qualidade do trabalho e no desenvolvimento sustentável das organizações. Deste modo, este artigo abordará, com mais ênfase, os impactos dos denominados riscos ocupacionais nos profissionais da saúde durante a pandemia da Covid-19.

## **2. RISCOS OCUPACIONAIS E SEUS IMPACTOS NOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Diversos fatores podem influenciar a saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, principalmente durante a lamentável fase da pandemia da Covid-19, destacando-se a importância de identificá-los e abordá-los adequadamente. Esses fatores podem ser agrupados em categorias distintas, incluindo os aspectos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais presentes no ambiente laboral.

No contexto dos profissionais da saúde e durante a pandemia da Covid-19, é crucial considerar e abordar os fatores físicos nos ambientes de trabalho, para garantir a segurança dos trabalhadores e prevenir a propagação do vírus. Isso inclui a garantia de ventilação adequada, distanciamento físico entre os colaboradores e incentivar práticas de higiene pessoal, como a lavagem frequente das mãos. Essas medidas foram fundamentais para reduzir o risco de exposição ao vírus e manter um ambiente de trabalho saudável. Como ainda são, mesmo após o colapso vivido, pois restaram sequelas.

Também, fatores químicos desempenham um papel importante na segurança dos ambientes de trabalho. Isso inclui o uso adequado de desinfetantes e produtos de limpeza para reduzir a disseminação do vírus em superfícies e áreas de alto contato. No contexto da pandemia, foi crucial garantir o manuseio seguro desses produtos, seguindo as instruções dos fabricantes e usando os equipamentos de proteção individual apropriados.

Neste sentido, é importante adotar medidas de prevenção, como uso adequado de EPIs e procedimentos seguros de manuseio e descarte de substâncias químicas. Logo,



estes equipamentos de proteção individual atuam não somente na propagação direta do vírus, como também na proteção contra agentes químicos prejudiciais à saúde destes profissionais. Além do mais, avaliação de riscos, ventilação adequada e educação sobre os perigos são essenciais para proteger a saúde dos profissionais da saúde.

“O papel dos EPI na proteção à saúde dos trabalhadores da saúde na atual pandemia é ímpar. No caso do risco da contaminação biológica atuam como barreiras que podem evitar infecção” (ALMEIDA, 2020, p. 8).

Os profissionais da saúde também enfrentaram os denominados riscos biológicos, agentes significativos durante a pandemia da Covid-19. Esses riscos estão relacionados à exposição direta ao vírus Sars-CoV-2, o agente causador da doença, durante o atendimento aos pacientes, inclui o contato com fluidos corporais, como sangue, saliva e secreções respiratórias, que podem conter o vírus. Os profissionais de saúde, como médicos, enfermeiros e técnicos de laboratório, estão expostos ao lidar com amostras biológicas, realizar procedimentos médicos, realizar testes de diagnóstico e cuidar de pacientes infectados. Também pode ocorrer por meio de aerossóis gerados durante procedimentos médicos, como intubação, ventilação mecânica e ressuscitação cardiopulmonar.

No que se refere aos fatores ergonômicos, devido às condições de trabalho que podem resultar em desconforto físico, fadiga e lesões. Esses riscos estão relacionados a fatores como esforço físico excessivo, posturas inadequadas, movimentos repetitivos e falta de adaptação dos equipamentos de trabalho. Essas condições podem levar ao desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos e outras lesões relacionadas ao trabalho.

Como apontado, um conceito mais lato de ergonomia alcança, inclusive, o tema da higidez mental. A fadiga mental compromete a qualidade e a produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que predispõe o trabalhador ao acidente de trabalho - desatenção, perda de sensibilidade, retardamento de reflexos - ou ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou psicossomáticas - esquizofrenia, depressão, psicoses (FELICIANO, 2002, p. 135).

Além disso, conceitua da importância do estudo a respeito da ergonomia:

Dessarte, o estudo ergonômico é de fundamental importância para a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, mormente em função dos fatores biomecânicos que o trabalho desencadeia e da perspectiva de *quadros álgicos (=dolorosos)* que o labor não-ergonômico pode acarretar (FELICIANO, 2002, p. 136).

Em consequente, os profissionais da saúde enfrentam riscos psicossociais que são igualmente relevantes. Fatores como estresse ocupacional, sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, assédio moral ou sexual, conflitos interpessoais e falta de apoio social podem

afetar negativamente a saúde mental e emocional desses trabalhadores. É de extrema importância abordar esses fatores e adotar medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e de apoio.

As consequências geradas pelos fatores estressantes, tanto físico como relacionados a imprevisibilidade de uma contaminação pela COVID-19 podem ser responsáveis por emoções e cognições negativas, levando a comportamentos que culminam com a redução do sistema imunológico. As condições geradas pela pandemia da COVID-19 são fatores estressores suficientes para suscitar traumas físicos e psicológicos nestes trabalhadores, sendo comparadas a desastres naturais e guerras (LIMA et al., 2020, p. 147).

É imprescindível que empregadores, gestores e profissionais de saúde no trabalho estejam atentos a esses fatores que afetam a saúde no ambiente de trabalho. Por meio da identificação, avaliação e controle desses fatores, é possível implementar medidas de prevenção e promover um ambiente laboral saudável, garantindo a proteção da saúde dos trabalhadores e contribuindo para o bem-estar geral no ambiente de trabalho.

### **3. NORMAS REGULAMENTADORAS – NR's - RELEVANTES PARA A PROTEÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE**

No Brasil, existem diversas Normas Regulamentadoras (NRs) que desempenham um papel importante na proteção dos profissionais da saúde. Essas normas estabelecem diretrizes específicas para garantir a segurança e a saúde desses trabalhadores, considerando os riscos ocupacionais únicos associados a esse setor.

A NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde é uma das normas mais relevantes nesse contexto. Ela abrange uma ampla gama de requisitos, visando prevenir acidentes, controlar riscos biológicos, gerenciar resíduos, garantir o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e promover a capacitação dos profissionais. Essa norma busca garantir que os estabelecimentos de saúde forneçam um ambiente seguro e saudável para seus trabalhadores, bem como para os pacientes e visitantes.

Nesse contexto, ressalta-se que mesmo com a prevenção e capacitação dos profissionais de saúde, estavam severamente expostos de maneira direta ao vírus da COVID-19, portanto, estavam desprotegidos de potenciais riscos biológicos.

A NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é outra norma relevante para a proteção dos profissionais da saúde. Essa norma estabelece a obrigatoriedade da implementação de um programa de controle médico e saúde ocupacional, que inclui exames médicos periódicos, avaliação dos riscos à saúde dos

trabalhadores, emissão de laudos e acompanhamento da saúde ocupacional. O PCMSO é essencial para monitorar e prevenir doenças ocupacionais e garantir a saúde dos profissionais da saúde.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), regido pela NR 9, também desempenha um papel fundamental na proteção dos profissionais da saúde. Essa norma exige a identificação, avaliação e controle dos riscos ambientais presentes nos locais de trabalho. No contexto da saúde, isso é crucial para controlar os riscos químicos, físicos e biológicos a que os profissionais estão expostos diariamente.

A NR 6, que trata dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), é especialmente importante para os profissionais da saúde. Essa norma estabelece requisitos para a seleção, uso, guarda, conservação e descarte adequados dos EPIs. O uso correto de EPIs é essencial para proteger os profissionais da saúde contra riscos biológicos, químicos e outros perigos presentes em seus ambientes de trabalho.

Existe uma discussão plausível no sentido de que o uso correto de EPIs seria suficiente para excluir os agentes nocivos, portanto, também não seria devido o adicional de insalubridade.

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. USO DE EPIS. NEUTRALIZAÇÃO DO AGENTE INSALUBRE. NÃO CABIMENTO.**

Comprovado o fornecimento, uso e troca periódica de EPIs que neutralizem a insalubridade na execução dos serviços, indevido o pagamento do respectivo adicional. Incidência do artigo 194 da CLT (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15 REGIÃO, 2020).

Ainda, em contrapartida:

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FORNECIMENTO DE EPI.**

O uso do equipamento de proteção individual não retira o direito do empregado ao pagamento do adicional de insalubridade, pois o fornecimento de EPI ameniza a agressividade do agente insalubre, mas não elimina a insalubridade. A lei não dá opção ao empregador de fornecer o EPI ou pagar o adicional. O uso de EPI é obrigatório e mesmo assim, havendo insalubridade, prevê-se o adicional correspondente (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17 REGIÃO, 2020).

Visto tais decisões, nota-se que é de fato um tema bastante controverso, que depende do laudo pericial, que visa apurar com maiores detalhes a respeito de cada caso concreto, auxiliando o magistrado na tomada de decisão.

Outrossim, é importante destacar que especificadamente no caso dos profissionais de saúde em tempos de pandemia do COVID-19, não há de se falar na excludente do adicional de insalubridade, visto que mesmo com todos os EPIs necessários e

usados de forma correta, não eram suficientes de forma alguma para neutralizar os agentes insalubres. Mesmo com todos os cuidados necessários e extremamente devidos, os profissionais estavam expostos ao vírus e principalmente, no próprio local de trabalho, onde eram altos os índices de contaminação.

Além dessas normas, outras podem ser relevantes, dependendo das atividades específicas desempenhadas e dos riscos envolvidos. A NR 15 (Atividades e Operações Insalubres), por exemplo, estabelece critérios para a caracterização e classificação das atividades insalubres, enquanto a NR 17 (Ergonomia) aborda aspectos relacionados à ergonomia no trabalho.

Em resumo, as Normas Regulamentadoras desempenham um papel crucial na proteção dos profissionais da saúde. Ao seguir as diretrizes estabelecidas nessas normas, as instituições de saúde podem garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os profissionais que atuam nesse setor tão vital. A conformidade com as NRs é essencial para preservar a saúde e o bem-estar dos profissionais da saúde, bem como a qualidade do atendimento prestado aos pacientes.

#### **4. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) E A COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) COMO ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO À SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL DOS TRABALHADORES**

Em 1.961, surgiu no Brasil a figura do Ministério Público do Trabalho, o qual é tratado na Constituição Federal de 1.988 com independência funcional, ou seja, sem estar vinculado a nenhum dos três poderes (Executivo, Legislativo ou Judiciário), sendo devidamente competente para fiscalizar a real consolidação das normas trabalhistas, com o intuito de evitar abusos, ilegalidades, discriminações nas relações empregatícias, além de promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado (Ministério Público do Trabalho, São Paulo).

O fiscal do Trabalho, porém, não tem apenas a função de aplicador de multas ou de fiel cumpridor das leis, mas também de orientador, no sentido de mostrar às empresas como a lei deve ser aplicada, principalmente em se tratando de legislação recente. Na verdade, o fiscal do trabalho vai mostrar os erros cometidos pela empresa, para esta se enquadrar na legislação trabalhista, inclusive quando à medicina e segurança do trabalho. (MARTINS, 2020, p.288).

Em consonância com suas atribuições, tal órgão é dotado de poderes para as satisfazerem, senão vejamos:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional. (Lei Complementar nº 75, 1.993).

Portanto, o Ministério Público do Trabalho é legítimo a propor uma ação civil pública em razão dos interesses coletivos dos trabalhadores, como o direito garantido na Constituição Federal a respeito do meio ambiente do trabalho equilibrado e harmônico, podendo inclusive firmar um Termo de Ajuste de Conduta, se necessário (Braghini, 2019).

Com a nova constituição houve inegável reformulação quanto ao conceito do meio ambiente do trabalho equilibrado idealizado no plano constitucional, sendo inegável a alteração de paradigma na transição para a CF de 1988, com a proposição de um novel sistema de valores por detrás das regras de medicina e segurança do trabalho, diante da clareza da disposição expressa no art. 7º, inciso XXII, da CF6, atrelando meio ambiente do trabalho

equilibrado como um direito subjetivo do trabalhador, o que não pode ser desvinculado de sua efetividade, inclusive por meio da judicialização da tutela inibitória, das ações preventivas garantidoras desta finalidade perseguida pelo legislador constitucional, além da preferência de uma tutela específica pela sua substituição em indenização (BRAGHINI; SILVEIRA, 2021, p.329).

Ainda, nesse sentido:

Cabe, nesses casos, a fiscalização redobrada do Poder Público, notadamente do Poder Executivo e do Ministério Público do Trabalho, combinada com políticas públicas de estímulo a substituições tecnológicas ou adaptações ergonômicas que eliminem ou reduzam o desgaste. Nos casos extremos, de elevada taxa de acidentes ou patologias, impõe-se a intervenção do Poder Judiciário (FELICIANO, 2002, p. 136).

Dessa forma, não basta que a Constituição Federal reconheça o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado como subjetivo ao trabalhador se não garantir que seja efetivamente cumprido, buscando inclusive, o apoio do Judiciário, quando necessário. Além da busca por prevenção em preferência a uma futura indenização.

Já em matéria da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é de natureza obrigatória e paritária, possuindo representantes que são indicados pelos empregados e empregadores, que possuem atribuição para fiscalizar a efetividade dos programas de gestão de risco (Braghini, 2019).

Essas Comissões realizam visitas periódicas nas empresas com o intuito de promover a segurança do trabalho, identificando perigos e riscos de acidentes de trabalho, além de orientar de forma efetiva os empregadores para que promovam medidas de prevenção aos acidentes. Também é de sua competência realizar uma análise aprofundada acerca de acidentes do trabalho para garantir que não exista falhas e evitar que aconteça novamente.

Ao analisarmos a estrutura institucional prevista constitucionalmente no sentido de alcançar a garantia de preservação do direito a proteção ao meio ambiente do trabalho, devemos classificar os agentes através de sua atuação externa, a exemplo do Ministério Público do Trabalho e Emprego, do Sindicato dos Trabalhadores e Ministério do Trabalho e Emprego, além da estrutura de articulação interna, restrita às atribuições funcionais a serem executadas pelos membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) (BRAGHINI, 2019, p.297).

Tais órgãos possuem diferenças entre si- visto que, um trabalha como fiscal da lei, outro, são grupos de abrangência interna com escopo de detectar prováveis riscos e fomentar propostas efetivas de prevenção. Entretanto, ambos trabalham com o propósito único de melhorar as condições, segurança e saúde no meio ambiente de trabalho.

## CONCLUSÃO

A preservação do meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador são aspectos fundamentais que exigem atenção constante e ação conjunta. É crucial reconhecer que um ambiente de trabalho saudável desempenha um papel essencial na proteção da integridade física e mental dos trabalhadores, bem como na prevenção de doenças ocupacionais, acidentes e outros danos à saúde.

Existem diversos fatores que podem afetar a saúde no ambiente de trabalho, como riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. Esses riscos podem ter impactos significativos na saúde dos trabalhadores e exigem medidas de prevenção e controle adequadas. É importante estar ciente desses riscos e adotar abordagens proativas para minimizá-los.

A legislação trabalhista e as normas regulamentadoras, como as NRs no Brasil, desempenham um papel crucial na proteção da saúde dos trabalhadores. Essas normas estabelecem diretrizes específicas e obrigações legais e éticas para os empregadores, visando à promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Cumprir essas obrigações é essencial para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Além das responsabilidades legais dos empregadores, os trabalhadores também têm um papel ativo na promoção de um ambiente de trabalho saudável. Eles devem estar cientes de seus direitos e responsabilidades, cumprir as normas de segurança, utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual, participar dos treinamentos e contribuir para a prevenção de riscos. A participação ativa dos trabalhadores é fundamental para fortalecer a cultura de segurança no local de trabalho.

A comunicação e o diálogo entre empregadores e trabalhadores são componentes vitais para a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável. É essencial que haja canais de comunicação abertos e transparentes, onde os trabalhadores possam relatar preocupações, sugerir melhorias e compartilhar informações relevantes sobre a saúde e segurança no trabalho. O diálogo contínuo promove a identificação de riscos e a implementação de medidas de prevenção mais eficazes, fortalecendo a confiança e o compromisso com a saúde dos trabalhadores.

Apesar dos avanços já alcançados, ainda existem desafios a serem enfrentados no que diz respeito à preservação do meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. É necessário continuar promovendo a conscientização sobre essas questões, investir em pesquisas e inovação, bem como melhorar a aplicação e fiscalização das normas existentes.



A colaboração entre empregadores, trabalhadores, sindicatos, órgãos reguladores e profissionais de saúde e segurança no trabalho é essencial para superar esses desafios e garantir um ambiente laboral cada vez mais seguro, saudável e produtivo para todos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de. Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID-19 e respostas à pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 45, n. 17, p. 1-10, maio 2020. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/yyZ869N3cDZpLdsTJvNkvKb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jul. 2023.

BRAGHINI, Marcelo. **DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**-Leme (SP): JH Mizuno, 2019.

BRAGHINI, Marcelo; SILVEIRA, Sebastião Sérgio da. PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 37, n. 2, p. 323-342, jul. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. TRT-15 - ROT: 00127542520165150016 0012754-25.2016.5.15.0016, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, 9ª Câmara, Data de Publicação: 28/08/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/919483632>. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. TRT-17 - ROT: 00016760420165170008, Relator: DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Julgamento: 12/11/2019, Data de Publicação: 24/01/2020). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/829490414>. Acesso em: 14 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF, 21 maio 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm). Acesso em: 14 mar. 2023.

GARCIA, Leila Posenato; DUARTE, Elisete. Intervenções não farmacológicas para o enfrentamento à epidemia da COVID-19 no Brasil. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, [S.L.], v. 29, n. 2, p. 1-4, maio 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742020000200009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/B7HqzhTnWCvSXXKrGd7CSjhm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 jul. 2023.

Lima, S. O., Silva, M. A. da, Santos, M. L. D., & Jesus, C. V. F. de. (2020). Reflexão sobre o estado físico e mental dos profissionais de saúde em época de COVID-19. **Interfaces**

**Científicas - Saúde E Ambiente**, v. 8, n. 2, p. 142–151. Disponível em:  
<https://doi.org/10.17564/2316-3798.2020v8n2p142-151>. Acesso em: 14 mar. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Síntese Trabalhista**: meio ambiente do trabalho-  
aspectos gerais e propedêuticos. Porto Alegre: Síntese Ltda, 2002. 14 v.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo: Ltr, 2008.

## TRABALHO DECENTE E DIREITO AMBIENTAL: construindo uma economia verde inclusiva

*DECENT WORK AND ENVIRONMENTAL RIGHTS: building an inclusive green economy*

Bruna Giovanna Amaral Cavalcante<sup>195</sup>

Andreia Bugalho<sup>196</sup>

### RESUMO

O presente artigo objetiva analisar a correlação entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental no que diz respeito as questões que envolvem o desenvolvimento de uma economia verde inclusiva, e o trabalho decente. A promoção do trabalho decente, e a preservação dos recursos naturais são desafios que vão ao encontro da concepção de economia verde inclusiva, que visa equilibrar o crescimento econômico com a preservação do meio ambiente, e a inclusão social. A Organização Internacional do Trabalho criou o programa empregos verdes para lidar com esses desafios e promover a proteção ambiental e a proteção ao trabalho. A justificativa na escolha do tema está na importância do conhecimento sobre trabalho decente, meio ambiente, e economia verde inclusiva, já que a sobrevivência do trabalhador está respaldada na gestão que leva em conta o respeito com a justiça social, o fator econômico e o meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho. O método adotado foi o dedutivo, valendo-se de material jurídico e sites online que foram analisados na elaboração da pesquisa, objetivando trazer à lume, respectivas reflexões sobre o assunto, tendo como mote trabalho decente e direito ambiental: construindo uma economia verde inclusiva.

**Palavras-chaves:** Trabalho Decente. Direito Ambiental. Economia Verde. Emprego Verde.

### ABSTRACT

This article aims to analyze the correlation between Labor Law and Environmental Law with regard to issues involving the development of an inclusive green economy, and decent work. The promotion of decent work and the preservation of natural resources are challenges that meet the concept of an inclusive green economy, which aims to balance economic growth with the preservation of the environment and social inclusion. The International Labor Organization created the Green Jobs program to address these challenges and promote environmental protection and job security. The justification for choosing the theme is the importance of knowledge about decent work, the environment, and the inclusive green economy, since the worker's survival is supported by management that takes into account

<sup>195</sup> Graduada em Direito pela Fundação Carmelitana Mário Palmério, Pós-graduada *Latu Senso* pela Universidade Carmelitana Mário Palmério, e Pós-graduada *Latu Senso* pela Universidade Cesumar. Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT - Unaerp/RP). E-mail: [advbrunacavalcante@outlook.com](mailto:advbrunacavalcante@outlook.com)

<sup>196</sup> Professora na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestre pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Doutoranda na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FDRP/USP. Especialista em Agronegócio pela FEA-USP/MBA). Especialista em Direito Agrário pelo Verbo Jurídico. Especialista em Direito Ambiental pela Uniamérica. Líder e Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT - Unaerp/RP). Líder e membro do Grupo de Estudo GEDTRAB da FDRP. Membro do Grupo de Estudo Núcleo de Pesquisa e Extensão – “O Trabalho além Direito do Trabalho” (NTDAT-FD/USP). E-mail: [andreiabugalho@gmail.com](mailto:andreiabugalho@gmail.com)

respect for social justice, the economic factor and the environment. environment, including the work environment. The adopted method was the deductive one, making use of legal material and online sites that were analyzed in the elaboration of the research, aiming to bring to light, respective reflections on the subject, having as motto decent work and environmental law: building an inclusive green economy.

**Keywords:** Decent Work. Environmental Law. Green Economy. Green Jobs.

## 1 INTRODUÇÃO

A Declaração Sociolaboral do Mercosul atribuiu aos Estados-Membros o papel central no processo de desenvolvimento regional a partir de dois eixos: o trabalho decente (art. 2º) e a empresa sustentável (art. 3º).

Ademais, o Brasil ratificou as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o meio ambiente do trabalho, enlaçando-o dentro da concepção de desenvolvimento sustentável.

Já, a Lei 6938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, tem como um dos seus principais objetivos a compatibilização do desenvolvimento econômico social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico (art. 4º, I).

Aliás, o art. 225, caput da Constituição Federal (CF/88), preconiza a responsabilidade de “todos” no dever para com a preservação do meio ambiente para as presentes e futuras geração, bem como, o art. 170, VI (CF/88), que condiciona o exercício da atividade econômica à defesa do meio ambiente, e o art. 186, caput e incisos (CF/88), o qual prescreve sobre a função social da propriedade, conectam-se diretamente com a necessidade de ações que respeitem as leis ambientais e trabalhistas. Por tudo isso, podemos verificar a necessidade de equilibrar o crescimento econômico, com a preservação do meio ambiente e a inclusão social. Pois o empregador não tem o papel somente de buscar o lucro a qualquer custo, mas um dever social de assegurar a saúde, a segurança, e o bem-estar do trabalhador.

Nesta senda, pretendemos analisar a interligação entre trabalho decente e responsabilidade socioambiental, pois estes fundamentos desempenham um papel crucial na construção de uma economia verde inclusiva. É necessário conciliar, conforme mencionado supra, o crescimento econômico com a proteção ambiental e a melhoria das condições de trabalho. Para tanto, primeiramente será analisado o direito ao trabalho decente, associado a ideia de desenvolvimento sustentável. Para tanto será trabalho o conceito e ideia de trabalho decente e direito ambiental.

Em seguida será analisada a importância do desenvolvimento de uma Economia Verde Inclusiva, que frise olhar para os grupos de trabalhadores historicamente excluídos e desvalorizados, como meio de propiciar condições melhores de trabalho.

E para finalizar, serão explorados os fundamentos e benefícios da criação de empregos verdes, na transformação do atual paradigma de exploração, tanto de recursos naturais, quanto de mão de obra. O modelo de emprego pode ser imensamente viável pois,

não apenas erradica ou reduz o estrago ecológica das atividades econômicas, mas também promove a criação de postos de trabalho com maior qualidade, com condições mais adequadas, salários justos e oportunidades de desenvolvimento profissional. Para esse propósito a profissionalização passa a ser essencial.

Para que sejam atingidos os objetivos deste trabalho, utilizou-se o método dedutivo, valendo-se de material jurídico e sites online.

## **2 TRABALHO DECENTE E DIREITO AMBIENTAL**

### **2.1 Definição do trabalho decente**

É crucial entender a importância do meio ambiente do trabalho, pois este desempenha um papel fundamental na vida das pessoas e no sucesso das organizações, ele está diretamente ligado à saúde, ao bem-estar e ao desempenho dos trabalhadores.

A esse respeito, Ney Maranhão, enfatiza, que um ambiente de trabalho saudável e sustentável promove a segurança, reduz os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, dessa forma, o meio ambiente laboral deixa de ser somente o local da prestação de serviço para constituir o resultado da interligação entre as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais, passando, assim, a admitir riscos ergonômicos e psicossociais, os quais condicionam a segurança, a saúde física e mental do ser humano exposto à qualquer relação de trabalho (MARANHÃO, pág. 119-126, 2020).

Nesse mesmo entendimento, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, diz:

O meio ambiente do trabalho insere-se no meio ambiente como um todo, o qual por sua vez integra o rol de direitos humanos e fundamentais, inclusive por que objetiva o respeito à “dignidade da pessoa humana”, valor supremo que revela o “caráter único e insubstituível de cada ser humano” [...]. O meio ambiente do trabalho pode ser entendido como o local em que se realiza a atividade laboral, abrangendo as condições de trabalho, a sua organização e as relações intersubjetivas ali presente (GARCIA, pág. 57, 2021).

Além disso, um ambiente de trabalho que valoriza a sustentabilidade e a responsabilidade social e ambiental, contribui para a preservação dos recursos naturais e para a redução dos impactos negativos ao meio ambiente. A criação de um ambiente de trabalho harmonioso, onde as pessoas se sintam valorizadas e motivadas, resulta em maior produtividade, engajamento e satisfação dos trabalhadores.

É necessário que os trabalhadores possuam condições de trabalho dignas, pois, o trabalho decente desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade justa

e inclusiva. Ele não se limita apenas à remuneração adequada, mas abrange diversos aspectos que garantem dignidade e qualidade de vida aos trabalhadores.

Assim, Cláudio Monteiro de Brito Filho, afirma com exatidão, que para ser trabalho decente, ele tem que ser digno, para isso inclui as condições materiais objetivas (extrínsecas) em que o trabalho é realizado concomitantemente com as condições subjetivas (intrínsecas), pois ambas atendem ao princípio e valor da dignidade humana, integrando a própria condição humana do trabalhador. Neste contexto, percebe-se, o *trabalho digno* é o gênero e o *trabalho decente* seria a espécie (FILHO, pág. 62, 2004).

Há que se destacar, segundo Filho, que embora a OIT e alguns juristas utilizem como sinônimo “trabalho decente” e “trabalho digno”, eles não o são. Assim, embora estejam atrelados entre si, eles não se confundem, não se sobrepõe, não podem ser utilizados como sinônimos. Na sequência, afirma: “trabalho decente [...] é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, respeito a saúde e segurança do trabalhador; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. Portanto, negar o trabalho nessas condições é negar os Direitos Humanos do Trabalhador e atuar em oposição aos princípios fundamentais que os regem, principalmente a dignidade humana (FILHO, pág. 62, 2004).

Ademais, é necessário atentar que, segundo Filho, não há trabalho decente se não existir condições adequadas que preservam, asseguram e garantem a vida e a saúde dos trabalhadores. Sem condições de trabalho justo, principalmente em relação às horas de trabalho e aos períodos de descanso, não há trabalho decente. Trabalho decente não existe sem remuneração justa. Se o Estado não tomar todas as medidas necessárias para criar e manter postos de trabalho, não haverá trabalho decente. Finalmente, não há trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, alguns dos quais surgem do próprio trabalho humano (FILHO, pág. 62, 2004)

Nota-se, trabalho decente envolve condições de trabalho seguro e saudáveis, sem riscos, com respeito aos direitos trabalhistas, igualdade de oportunidades, diálogo social, proteção social e desenvolvimento pessoal.

Para tanto, o meio ambiente deve propiciar a higidez do trabalhador em todas as esferas, impedindo qualquer tipo de risco, posto 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 (FELICIANO e PASCALETO, 191-216 2019).



Nesse mesmo sentido, segue a Organização Internacional do Trabalho, afirmando, que o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Vê-se assim, como condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 1999). Ocorre, que “muitos países das Américas enfrentam sérios problemas com relação ao respeito e à aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e da legislação trabalhista em geral” (OIT, pág. 11. 2006).

Ao assegurar e oportunizar que os trabalhadores tenham acesso a empregos dignos e satisfatórios. Isso implica numa somatória de trabalho decente, com desenvolvimento econômico, social, justo, equitativo e sustentável.

Em conformidade com esse entendimento têm-se o objetivo nº 8 da Agenda 2030: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todos”. O ODS 8 recomenda a implementação de políticas orientadas para o desenvolvimento que fomentem as atividades produtivas, a criação de empregos decentes e outros benefícios (8.3). Além disso, ele incentiva a melhora gradual da eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e estabelece uma separação entre o crescimento econômico e a degradação ambiental (8.4). Além disso, (8.5) existem preceitos que incentivam o emprego pleno e produtivo, emprego decente para homens e mulheres, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor (SCOCRO. MARTINS, pág. 196, 20217).

Vê-se, portanto, que a Agenda 2030 já traz claramente a importância da valorização do trabalho decente, e o quanto ele é necessário para garantia do desenvolvimento pleno.

Além da relevância que tem o trabalho decente, é preciso atrelar a isso a questão da qualificação profissional dos trabalhadores, já que um conceito complementa o outro. A respeito, Maria Hemília Fonseca, afirma:

O elemento ou eixo trabalho (e emprego) do trabalho decente concentra a preocupação com o desemprego e com a geração de trabalho, emprego e renda por meio de diversas ações, inserindo-se aqui as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, nas quais se inserem as ações de formação e qualificação profissional (FONSECA, pág. 106, 2021).

Nesse sentido, a qualificação profissional dos trabalhadores desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão social, no desenvolvimento sustentável e na sua valorização. Sob esta perspectiva, Continua, Fonseca:

O acesso às ações de formação e qualificação profissional é um direito de todos e um dever do Estado, que deve ser concretizado mediante a elaboração integrada e articulada de políticas públicas econômicas, de trabalho, emprego e renda e de educação geral e educação/formação profissional, com participação de distintos atores sociais, para que assim seja assegurado um trabalho decente a todos, mas prioritariamente aos grupos vulneráveis da população (FONSECA, P. 106, 2021).

A importância da qualificação reside no fato de que, ao adquirir conhecimentos e habilidades específicas, os trabalhadores podem aprimorar suas técnicas de trabalho, resultando em um aumento da eficiência e produtividade.

## **2.2 O papel do direito ambiental na proteção do meio ambiente**

Refletir sobre a importância do meio ambiente e da natureza para o bem-estar humano, contribuirá para o equilíbrio, e a recuperação do desenvolvimento sustentável. A função do Direito ambiental é proteger o meio ambiente, e proporcionar o uso adequado dos recursos naturais por meio de legislações que possam garantir a sustentabilidade.

Nesta perspectiva a sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável objetiva assegurar e promover a melhoria da qualidade de vida de todos, sem aumentar o uso de recursos naturais além da capacidade da Terra. Segundo Clóvis Cavalcanti, “para que o desenvolvimento sustentável seja alcançado, a proteção do meio ambiente tem que ser entendida como parte integrante do processo de desenvolvimento e não pode ser considerada isoladamente” CAVALCANTI, pág. 429).

A respeito disso, o Direito Ambiental, por meio das Leis, nas palavras de Ramon de Souza Ferreira, deve assegurar o controle da poluição, garantindo a defesa do meio ambiente e promovendo o crescimento econômico sustentável. Essas normas de proteção surgiram após o avanço do capitalismo centrado na produção. Assim, as normas atendem à economia e ao meio ambiente, e o direito ambiental, sendo fundamental para o uso sustentável dos recursos naturais (FERREIRA, 2020, pág. 11).

Assim, por meio de leis e instrumentos jurídicos, o direito ambiental define diretrizes para a conservação da biodiversidade, prevenção da poluição, gestão adequada dos recursos naturais e mitigação das mudanças climáticas. Ele estabelece

responsabilidades para indivíduos, empresas e governos, visando evitar danos ambientais e promover a recuperação de áreas degradadas. Ademais, Ferreira, esclarece:

Através das legislações os países podem controlar o uso dos recursos naturais em seus territórios de forma sustentável. Muitos avanços ocorreram desde o primeiro encontro para discutir o assunto. Entretanto alguns fatores ainda precisam ser ajustados. Mesmo após a criação de diversas legislações, ainda vemos desmatamento, poluição do ar, água e solo e acidentes ambientais que em muitos casos poderiam ser evitados (Ferreira, 2020, p. 12).

Ao estabelecer diretrizes claras e mecanismos de responsabilização, o direito ambiental desempenha um papel crucial na promoção de práticas sustentáveis, na conservação dos ecossistemas e na busca por um futuro mais equilibrado e saudável para as gerações presentes e futuras.

### **3 A IMPORTÂNCIA DA ECONOMIA VERDE INCLUSIVA**

#### **3.1 Explorando os conceitos de economia verde e inclusão social**

A economia verde é uma proposição interessante, apesar de não ser nova. No cenário do mercado econômico a sua amplificação tem acontecido mais recentemente, por esta razão, ainda é preciso refletir e entender sobre a abordagem econômica da economia verde inclusiva. Ela que busca combinar crescimento econômico com responsabilidade social e sustentabilidade ambiental. Assim, ela busca promover o desenvolvimento de maneira que não desperdice os recursos naturais e não prejudique as gerações futuras.

A respeito, o Relatório da OIT – Economias, empresas e empregos verdes de 2020, enfatiza:

O termo economia verde foi avançado pela primeira vez num relatório pioneiro de 1989 para o Governo do Reino Unido por um grupo de economistas líderes ambientais, intitulado *Blueprint for a Green Economy* (Pearce, Markandya e Barbier, 1989). O relatório foi pedido para aconselhar o governo britânico caso houvesse uma definição consensual do termo desenvolvimento sustentável e das implicações do desenvolvimento sustentável para a medição do progresso econômico e a avaliação de projetos e políticas. Além do título do relatório, não há mais nenhuma referência à economia verde e parece que o termo foi usado como um pensamento posterior pelos autores (OIT, 2020, p. 32).

O PNUMA lançou a Iniciativa Economia Verde em 2008, surge como uma resposta às múltiplas crises globais e busca propor uma série de medidas políticas para

impulsionar a recuperação econômica e, ao mesmo tempo, aprimorar a sustentabilidade da economia global.

Diante disso, é necessário inicialmente entender o seu conceito, dispõe o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

O PNUMA define economia verde como uma economia que resulta em melhoria do bem-estar da humanidade e igualdade social, ao mesmo tempo em que reduz significativamente riscos ambientais e escassez ecológica. Em outras palavras, uma economia verde pode ser considerada como tendo baixa emissão de carbono, é eficiente em seu uso de recursos e socialmente inclusiva. Em uma economia verde, o crescimento de renda e de emprego deve ser impulsionado por investimentos públicos e privados que reduzem as emissões de carbono e poluição e aumentam a eficiência energética e o uso de recursos, e previnem perdas de biodiversidade e serviços ecossistêmicos (PNUMA, 2011, p. 01).

Para alcançar uma economia verde inclusiva, são necessárias políticas públicas e estratégias que incentivem e apoiem a transição para setores sustentáveis, promovam a inovação tecnológica, criem mecanismos de financiamento adequados e estabeleçam marcos regulatórios sólidos. O PNUMA fundamenta algumas ideias de como funciona a economia verde e tratando ainda o seu viés de inclusão social.

Esses investimentos precisam ser gerados e apoiados por gastos públicos específicos, reformas políticas e mudanças na regulamentação. O caminho do desenvolvimento deve manter, aprimorar e, quando possível, reconstruir capital natural como um bem econômico crítico e como uma fonte de benefícios públicos, principalmente para a população carente cujo sustento e segurança dependem da natureza (PNUMA, 2011, p. 01).

Alguns conceitos são mal interpretados nesse contexto, e necessário frisar, que não se pode confundir a definição de economia verde com o de desenvolvimento sustentável, são ideias que se complementam, mas, não são iguais, conforme evidencia o relatório do PNUMA.

O conceito de uma “economia verde” não substitui desenvolvimento sustentável, mas hoje em dia existe um crescente reconhecimento de que a realização da sustentabilidade se baseia quase que inteiramente na obtenção do modelo certo de economia. Décadas de criação de uma nova riqueza através de um modelo de “economia marrom” não lidaram de modo substancial com a marginalização social e o esgotamento de recursos, e ainda estamos longe de atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. A sustentabilidade continua sendo um objetivo vital a longo prazo, mas é preciso tornar a economia mais verde para chegarmos lá (PNUMA, 2011, p. 02).

Ante o exposto, notável que a economia verde busca conciliar o crescimento econômico com a redução das desigualdades e a promoção do bem-estar de todos os segmentos da sociedade, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade. Ao adotar uma abordagem inclusiva, a economia verde visa garantir que os benefícios do desenvolvimento sustentável sejam compartilhados de forma equitativa.

### **3.2 Benefícios da economia verde inclusiva para o desenvolvimento sustentável**

A economia verde propõe trazer uma série de benefícios significativos para a sociedade e o meio ambiente, como melhoria na qualidade de vida, criação de empregos, resiliência econômica, valorização do capital natural, conforme dispõe o relatório da PNUMA.

Assim, uma transição para economia verde não apenas reconhece e demonstra o valor do capital natural – como provedor de bem-estar para a humanidade, como provedor de sustento para famílias carentes, e como fonte de empregos novos e decentes – mas também investe neste capital natural e o desenvolve para um progresso econômico sustentável (PNUMA, 2011, p. 06).

A pobreza persistente é a forma mais evidente de desigualdade social, relacionada à disparidade no acesso à educação, saúde, crédito, oportunidades de renda e garantia de direitos de propriedade. A economia verde, por sua vez, busca criar oportunidades diversificadas para o desenvolvimento econômico e a redução da pobreza, sem esgotar ou destruir os recursos naturais de um país.

O uso de indicadores econômicos convencionais, tais como o PIB e outros agregados macroeconômicos, pode proporcionar uma imagem distorcida para o desempenho econômico, especialmente uma vez que tais medidas não refletem a extensão com a qual as atividades de produção e o consumo podem estar drenando o capital natural. Como a atividade econômica normalmente se baseia na desvalorização do capital natural em termos de abastecimento, regulamentação ou serviços culturais, isto está causando o esgotamento dos recursos naturais e acabando com a habilidade dos ecossistemas de fornecerem benefícios econômicos. O crescimento futuro pode ser comprometido se investimentos alternativos não forem suficientes, ou se o capital natural atingir níveis críticos, prejudicando economicamente serviços ecossistêmicos importantes ou vitais (PNUMA, 2011, p. 26).

Uma economia verde valoriza e investe no capital natural, gera empregos e melhora a igualdade social, sendo primordial para a diminuição da pobreza, substitui os combustíveis fósseis por energias renováveis e tecnologias de baixa emissão de carbono, promove o uso eficiente de recursos e energia, oferece um estilo de vida urbana mais

sustentável, com o passar do tempo, cresce mais rapidamente do que a economia marrom, enquanto mantém e restabelece o capital natural.

#### **4 INCENTIVO À CRIAÇÃO DE EMPREGOS VERDES**

A proposta da economia verde inclusiva tem como uma de suas ferramentas o fomento à criação de empregos verdes, esses empregos podem estar relacionados a setores como energia renovável, eficiência energética, gestão de resíduos, agricultura sustentável, transporte limpo, entre outros. Além disso, a economia verde inclusiva busca garantir que esses empregos sejam acessíveis a todos, incluindo grupos marginalizados e pessoas em situação de pobreza.

Pela definição da OIT os empregos verdes podem ser definidos como postos de trabalho decente que contribuem para reduzir emissões de carbono ou para melhorar/preservar a qualidade ambiental, a OIT ainda desenvolveu o Programa Empregos Verdes que tem por objetivo promover a geração de trabalho decente em atividades econômicas consideradas “verdes”, como o manejo florestal sustentável, a reciclagem de resíduos e produção de energias renováveis (OIT, 2012, p.22).

A criação de programas e políticas que incentivem os empregos verdes, deve ser projetada para incluir e capacitar grupos historicamente excluídos do mercado de trabalho.

O emprego verde é um conceito que vem cada dia mais ganhando relevância, devido à necessidade urgente da humanidade de conciliar o crescimento econômico com a proteção ambiental e a sustentabilidade. Além de impulsionar a transição para uma economia de baixo carbono, o emprego verde também contribui para a criação de oportunidades de trabalho dignas e de qualidade, ao mesmo tempo em que promove a inclusão social e reduz a desigualdade.

Essa necessidade vem sendo determinada como urgente no cenário não só nacional, mas mundial, conforme o Relatório do PNUMA:

Já houve pesquisas e evidências na parte das oportunidades de emprego para enverdecer a economia (relatório em conjunto das organizações PNUMA/OIT/OIE/CSI sobre empregos verdes<sup>54</sup>, a “US Blue-Green Alliance” de sindicatos trabalhistas e organizações ambientais<sup>55</sup>) e a recessão adicionou urgência a essa exploração. (PNUMA, 2011, p. 12)

Os empregos verdes não apenas geram renda e estabilidade econômica, mas também promovem a inovação, a capacitação profissional e o desenvolvimento sustentável das comunidades. Portanto, o emprego verde desempenha um papel crucial na construção

de um futuro mais equilibrado, onde as atividades econômicas estejam alinhadas com a proteção do meio ambiente e a melhoria da qualidade de vida das pessoas, neste sentido, de acordo com a OIT.

O desenvolvimento sustentável também deve melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas sem gastar os recursos da Terra para além da sua capacidade. A caminhada rumo ao desenvolvimento sustentável exige que as empresas, os governos e as pessoas tomem medidas através da mudança de hábitos de consumo e de produção, bem como de práticas, e formulem políticas adequadas. (OIT, p.126, 2021)

Frente aos Objetivos almejados pela Agenda 2030 para um desenvolvimento consciente do planeta, é fundamental a busca por soluções sustentáveis inovadoras e diferenciadas, para que o futuro da humanidade seja remodelado, e a visão das pessoas quanto aos recursos naturais da terra e a visão de trabalho seja transformada.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A busca por um trabalho digno e sustentável, associado à proteção do meio ambiente, torna-se primordial para alcançar um desenvolvimento econômico e social equilibrado. Os empregos verdes desenvolvem um papel central nesse contexto, concedendo oportunidades de trabalho produtivo, seguro e ambientalmente responsável.

Ao propiciar a transição para setores sustentáveis, investir em tecnologias limpas e impulsionar a inovação, consegue-se construir uma economia que não somente preserve os recursos naturais, mas também promova a inclusão social, reduza a pobreza e melhore a qualidade de vida das pessoas.

A utilização de políticas e práticas que incentivem a criação de empregos verdes e a implementação de normas ambientais robustas, são passos essenciais para construir uma economia verde inclusiva, na qual os trabalhadores tenham condições dignas de trabalho, bem como, que na hora de realizar o trabalho, não prejudique o meio ambiente, não desperdice.

É importante frisar que a construção de uma economia verde inclusiva requer o envolvimento de diversos agentes, incluindo governos, setor privado, sociedade civil e comunidades locais. A cooperação e o diálogo entre esses agentes são indispensáveis para desenvolver políticas e estratégias efetivas que promovam o trabalho decente, protejam o meio ambiente e impulsionem o crescimento econômico sustentável.

Por fim, a transição para uma economia verde inclusiva oferece oportunidades para a qualificação e desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores. Investimentos em



programas de treinamento e educação voltados para setores sustentáveis são essenciais para garantir que os trabalhadores possam se adaptar às demandas de uma economia em transformação, contribuindo para a melhoria de suas condições de vida e promovendo a mobilidade social.

## REFERÊNCIAS

**Brasil.** Brasília: 2022. **Grupo de Trabalho da Sociedade Cível para a agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/relatorio-luz/relatorio-luz-2022/>. Acesso em: 01 jul. 2023.

CAVALCANTI, Clóvis. *Desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável*. São Paulo: Cortez; 1995.

FELICIANO, Guilherme Guimarães.; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. 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: 14 jul. 2022.

FERREIRA, Ramon de Souza. A importância do direito ambiental para o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente. **Research, Society and Development**, 9(7):1-15,e194972591. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2591>. Acesso em: 10 jul. 2023.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

FONSECA, Maria Hemília. **A promoção do trabalho decente e qualificação profissional: Diálogo OIT-Brasil**. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030. **VI Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda2030 de Desenvolvimento Sustentável**

MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente de trabalho. In: FELICIANO, G. G. *et al.*, org. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Pulo: LTr, v. 5, 2020.

Nações Unidas Brasil. **Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 01 jul. 2023.

NETO, Francisco de Assis Aragão e GOMES, Ana Virgínia Moreira. **Revista Direito e Desenvolvimento**. João Pessoa 2016, v. 7, n. 2, p. 189-207.

OIT 2006. Organização Internacional do Trabalho. **ORGANIZAÇÃO Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica (2006-2015)**. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio de 2006, p. 11. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226226.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf). Acesso em: 10 jul. 2023.

OIT 1999. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 09 mai. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna 2012**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_234393/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_234393/lang--pt/index.htm). Acesso em: 01 jul. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Empregos Verdes**. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650825/lang--pt/index.htm#:~:text=Para%20a%20OIT%20o%20conceito,com%20baixo%20consumo%20de%20carbono](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650825/lang--pt/index.htm#:~:text=Para%20a%20OIT%20o%20conceito,com%20baixo%20consumo%20de%20carbono). Acesso: 07 jul. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS\\_226245/lang--t/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_226245/lang--t/index.htm). Acesso em: 01 de jul. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente nas américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. XVI Reunião Regional Americana. Brasília: 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS\\_226226/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_226226/lang--pt/index.htm). Acesso em: 01 jul. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Economias, Empresas e Empregos Verdes: o papel das organizações de empregadores na promoção de economias e empresas ambientalmente sustentáveis**. Brasília: 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_776652/lang--t/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_776652/lang--t/index.htm). Acesso em: 01 jul. 2023.

PASSOS, Renata Flores dos e ZAGONEL, Jéssica Talita. O papel do direito ambiental na proteção do meio ambiente. **Anuário Pesquisa e Extensão UNOESC Videira**. V.7, 2022, ISSN 2525-4677. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/apeuv/article/view/30171>. Acesso em: 13 jul. 2023.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto; GOES, Fernanda Lira. **Catadores de materiais recicláveis: um encontro nacional**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

PNUMA, Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, **Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável e a Erradicação da Pobreza – Síntese para Tomadores de Decisão**, 2011. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/256341/mod\\_resource/content/1/economia\\_ve\\_rde\\_pnuma.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/256341/mod_resource/content/1/economia_ve_rde_pnuma.pdf). Acesso: 01 jul. 2023.

SCODRO, Catharina Lopes; MARTINS, Juliane Caravieri. O desenvolvimento sustentável e o trabalho decente: uma análise a partir da “condição de agente” do indivíduo e da redução a condição análoga à de escravo. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**. Franca, a. 21,

n. 33, p. 196. jan./jun. 2017. Disponível em:  
<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>. Acesso em:  
10 jul. 2023.

**A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS DESAFIOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI: uma análise do direito brasileiro frente ao desenvolvimento da CLT**

*THE EVOLUTION OF WORK RELATIONS AND THE CHALLENGES FOR WORKERS PROTECTIONS IN 21TH CENTURY: an analysis of brazilian law in front of CLT development*

Luana Lima Estevanatto <sup>197</sup>

**RESUMO**

As relações de trabalho têm passado por diversas transformações devido a fatores sociais, econômicos e tecnológicos. O presente artigo possui como escopo analisar a evolução das relações de trabalho no século XXI e os desafios enfrentados na proteção dos direitos trabalhistas dentro do direito brasileiro, enfatizando a última reforma sofrida pela Consolidação das Leis Trabalhistas e as alterações legislativas, inclusive as advindas pela pandemia. Assim, ao se entender os impactos da globalização hodierna e o surgimento das novas relações de trabalho, é possível observar os reflexos da tecnologia e os desafios para a proteção proletária e como o direito brasileiro vem lidando com tais transformações, principalmente através da CLT.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Relações de Trabalho. Direito Brasileiro. CLT.

**ABSTRACT**

Work relationships have undergone various transformations due to social, economic, and technological factors. This article aims to analyze the evolution of work relationships in the 21st century and the challenges faced in protecting workers' rights within Brazilian law, with a focus on the latest reform undergone by the CLT (Consolidation of Labor Laws) and legislative changes, including those arising from the pandemic. By understanding the impacts of today's globalization and the emergence of new work relationships, it is possible to observe the results of technology and the challenges for worker protection and how Brazilian law has been dealing with such transformations, especially through the CLT (Consolidation of Labor Laws).

**Keywords:** Labor Law. Work Relations. Brazilian Law. CLT.

---

<sup>197</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Membro extensionista e pesquisadora no Projeto "Café com Pesquisa" (FDRP/USP) e do Grupo Internacional de Pesquisa "Direitos Humanos: Raízes e Asas" (UFMG). Membro do grupo de estudos "Diterra" da Universidade Federal de Rondônia (UNIR). E-mail: [luana.estevanatto@usp.br](mailto:luana.estevanatto@usp.br). Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5978751680209319>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8443-8111>.

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é um ramo que busca regular as relações entre empregadores e empregados, garantindo a proteção dos trabalhadores e estabelecendo direitos e deveres para ambas as partes. Observa-se que, ao longo dos anos, as relações de trabalho têm passado por diversas transformações devido a vários fatores como sociais, econômicos e tecnológicos. Neste estudo, exploraremos a evolução das relações de trabalho no século XXI e os desafios enfrentados na proteção dos direitos trabalhistas frente ao direito brasileiro e como tais aspectos se traduzem ao longo da CLT.

De início, cabe ressaltar que nos últimos dois séculos, o Direito do Trabalho passou por inúmeros ciclos desde sua formação até sua atual consolidação no Brasil, tendo se tornado uma das áreas mais marcantes do ramo jurídico, caracterizando-se pelo amparo ao trabalhador. Considera-se a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como o marco da instituição oficial do Direito do Trabalho em território nacional, apesar de as primeiras normas trabalhistas terem surgido a partir da última década do século XIX.

No Brasil, as primeiras leis trabalhistas foram estabelecidas a partir da década de 1890, com destaque para o Decreto nº 1.313 de 1891, que regulamentou o trabalho de menores entre 12 e 18 anos. Pouco tempo depois, foi fundada em 1912 a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT) durante o 4º Congresso Operário Brasileiro, com o objetivo de unir as demandas dos trabalhadores, como jornada de trabalho de oito horas, salário mínimo, indenização por acidentes, contratos coletivos e outros.

Nota-se, todavia, que a política trabalhista no Brasil começou realmente a se estruturar após a Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Após isso, a Constituição de 1934 foi a primeira a abordar o Direito do Trabalho no país<sup>198</sup>, garantindo a liberdade sindical, salário mínimo, jornada de oito horas, descanso semanal remunerado, férias anuais pagas, proteção ao trabalho feminino e infantil e igualdade salarial.

Posteriormente, a crescente necessidade de consolidar as leis trabalhistas em um único código resultou na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Existiam diversas normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto foi editado o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo (MARTINS, 2021).

---

<sup>198</sup> O termo "Justiça do Trabalho" foi mencionado pela primeira vez na Constituição de 1934 e foi mantido na Carta de 1937, mas só foi estabelecido efetivamente em 1941.

Com o objetivo de regular as relações de trabalho e atender às demandas sociais e necessidades humanas, foi promulgado o Decreto-Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde a sua publicação e vigência em 10 de novembro de 1943, a CLT preserva e regulamenta os direitos e obrigações nas relações de trabalho entre empregadores e empregados, de acordo com as modalidades previstas. Embora ainda existam casos de trabalho escravo no Brasil atualmente, a CLT representa um grande avanço e é considerada um destaque do período do governo de Getúlio Vargas.

Nesse contexto, o art. 2º da CLT define o empregador como a empresa, seja ela individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, contratando, remunerando e direcionando a prestação pessoal de serviços. Já o Art. 3º acrescenta que o empregado é toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual a um empregador, subordinado a este e remunerado por meio de salário. Assim, o contrato individual de trabalho representa a união entre as duas partes, formalizando a relação de trabalho e estabelecendo direitos e obrigações tanto para o empregador quanto para o empregado<sup>199</sup>.

Com tal consolidação, pode-se estruturar que a relação de trabalho<sup>200</sup> era uma prestação de serviço laboral, que poderia ser firmada através de um contrato ou não. No vínculo que existe entre trabalhador e empregador numa relação de trabalho, há um acordo entre as partes, uma duração de tempo e definição de tipos de serviços prestados. Os tipos de relação de trabalho são divididos em sete categorias ou modalidades de atuação profissional: estágio profissional, trabalho eventual, trabalho autônomo, trabalho emporário, diarista, trabalho avulso e o trabalho voluntário.

Nesse sentido, a atividade também pode ser remunerada ou voluntária, porém haverá um contratante e um contratado.

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. (SÚSSEKIND, 2009).

---

<sup>199</sup> Além disso, para complementar os direitos dos trabalhadores, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é prevista na CLT como um acordo estabelecido entre os sindicatos representantes dos empregadores e dos empregados. Essa convenção tem como objetivo determinar questões relevantes, tais como a abrangência da categoria, ajuste salarial, descontos, jornada de trabalho diferenciada para determinadas profissões, horas extras e outros benefícios. Após a resolução e aprovação, a convenção deve ser registrada no site do Ministério do Trabalho para estar disponível ao público e pronta para ser aplicada.

<sup>200</sup> Tal termo, para a sociologia, associa-se à ideia de realidade material e relações sociais, isto é, através dessa função que o ser humano produz mecanismos para manter-se ativo e vivo na sociedade.

Portanto, a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego é o vínculo empregatício ou contrato de trabalho. No primeiro, não há uma dependência de salário e o trabalhador tem mais liberdade para exercer as suas funções dentro do que foi acordado, já a relação de emprego caracteriza-se pelo estabelecimento de uma atividade em tempo integral, com direitos previstos na CLT e se configuram através das seguintes características: pessoalidade, dependência/subordinação, não eventualidade e pagamento de salário, além de ser pessoa física.

## **2. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O DIREITO BRASILEIRO**

Assim como ocorreu em todo o mundo, o Brasil não diferiu quanto à consolidação das normas protecionistas ao trabalhador, iniciando com a exploração da mão de obra escrava desde o Brasil Colônia, até chegar à figura do trabalhador moderno, o qual, com o decorrer das décadas, passaram a possuir direitos, principalmente através do constitucionalismo social que passou a vigorar a partir da Constituição de 1934<sup>201</sup>.

Nesses âmbitos, vale reiterar o ensinamento de Sérgio Pinto Martins, o qual pondera sobre a diferença da consolidação do Direito do Trabalho no território tupiniquim quando em comparação com a de outras nações:

O Direito do Trabalho surge nos países pela luta de classes, de baixo para cima. No Brasil, surge de cima para baixo, pois Getúlio Vargas estabelece a legislação. Ela não provém das partes, de forma autônoma, mas de forma heterônima. Ela não decorreu de reivindicações dos trabalhadores, como em outros países, mas como forma de agradar a classe trabalhadora e de dominação pelo Estado (MARTINS, 2021).

Historicamente, durante as décadas de 1940 e 1950, o número de trabalhadores aumentou significativamente, incluindo o surgimento de sindicatos rurais. Todavia, com o advento do golpe militar de 1964 impôs-se uma repressão severa à classe trabalhadora brasileira e sindicatos em todo o país foram alvo de intervenções e o Decreto nº 4.330, conhecido como "lei antigreve", impôs restrições tão rigorosas para a realização de greves que, na prática, elas foram proibidas.

Após anos de cassações, prisões, torturas e assassinatos, um novo movimento sindical surgiu em 1970, concentrado na região do ABCD paulista. Em 1978, uma grande greve

---

<sup>201</sup> “No Brasil, as duas primeiras Constituições, quais sejam, a de 1824 e 1891, não trouxeram em seu bojo reflexos desse movimento, visto que se limitou a determinar o fim das corporações de ofício e a garantir a liberdade de trabalho bem como a de associação.” (FRANCO, 2023).



desafiou o regime militar e iniciou uma resistência que se espalhou por todo o país, protagonizada pelos operários de São Bernardo do Campo (SP).

Após o término do regime militar em 1985, as conquistas dos trabalhadores foram restabelecidas e na Constituição de 1988 instituiu-se, por exemplo, a Lei nº 7.783/89, que restabelecia o direito de greve e a livre associação sindical e profissional.

Como consequência direta da redemocratização, um ponto essencial é analisar o direito ao trabalho digno, consagrado na Constituição Federal de 1988, uma vez que é indiscutível que o direito ao trabalho seja fundamental para a realização de direitos básicos de qualquer pessoa, como o direito ao lazer, à alimentação, à moradia, entre outros, que são igualmente reconhecidos como direitos sociais no artigo 6º da Constituição.

No entanto, não é suficiente apenas garantir oportunidades de trabalho, é necessário que o trabalho possa ser exercido de forma digna. Ao analisar o conceito de trabalho digno, pode-se dizer que é aquele realizado em condições que respeitam as garantias legais do trabalhador e, conseqüentemente, preservam sua dignidade humana. De maneira geral, o trabalho digno é aquele executado em conformidade com as garantias legais e que tem capacidade de garantir o exercício dos demais direitos básicos inerentes a toda pessoa, como moradia, lazer e alimentação, já mencionados anteriormente.

É importante salientar que a Constituição busca destacar a importância do trabalho na busca pelo bem-estar social. Isso é evidente ao estabelecer os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme disposto no artigo 1º, inciso IV.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), existem direitos trabalhistas que possuem indisponibilidade absoluta. Esses direitos representam o que ele chamou de patamar civilizatório mínimo, pois são garantias básicas que não podem ser reduzidas sem violar a dignidade humana e a valorização do trabalho estabelecidas pela Constituição nos dispositivos mencionados. Exemplos desses direitos indisponíveis incluem a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o pagamento do salário mínimo e as normas de saúde e segurança no trabalho.

O autor acrescenta que, no Brasil, o caminho para atingir esse patamar civilizatório mínimo é através das normas constitucionais, dos tratados internacionais ratificados e das normas infraconstitucionais que garantem direitos aos trabalhadores, como é o caso da própria CLT. É evidente, portanto, a busca por garantir condições dignas de trabalho, a fim de efetivar outros direitos diretamente ligados à dignidade humana. Isso também é uma medida essencial para a concretização do bem-estar social.

Outrossim, de acordo com Gabriela Neves Delgado (2006):

Considerando a dignidade do trabalho, é por meio dele que o trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e consciência de si mesmo, além de realizar plenamente seu dinamismo social, seja desenvolvendo suas potencialidades, mobilizando-se ou desempenhando um papel efetivo nas relações sociais. (DELGADO, 2006).

Portanto, o trabalho deve ser visto como um valor social, capaz de permitir que os indivíduos se tornem seres socialmente integrados, obtendo sua liberdade e dignidade. É fundamental assegurar o direito ao trabalho, protegido por garantias mínimas que devem ser oferecidas aos trabalhadores.

### **2.1. Breve análise da evolução da CLT**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1943 no Governo de Getúlio Vargas e, desde então, passou por várias alterações ao longo das décadas.

Nos anos de 1960, uma das mudanças mais significativas ocorreu em 1966, com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Anteriormente, os trabalhadores tinham direito à estabilidade decenal, ou seja, após 10 anos de serviço em uma mesma empresa, eles só poderiam ser demitidos por justa causa. No entanto, o FGTS substituiu essa estabilidade e passou a ser um fundo em que os empregadores depositam mensalmente um valor correspondente a um percentual do salário do trabalhador, que é utilizado como uma reserva financeira que pode ser resgatada pelo trabalhador em casos de demissão sem justa causa, aposentadoria, doenças graves, entre outros.

Em 1970, foi instituído o 13º salário, que garantiu que os trabalhadores recebam um salário adicional no final do ano, equivalente a um doze avos da remuneração por mês trabalhado no ano e tem como objetivo proporcionar um incentivo ao consumo, além de contribuir para a melhoria do poder de compra dos trabalhadores.

Já durante a década de 1980, ocorreram mudanças relacionadas à jornada de trabalho. A carga horária foi estabelecida em 44 horas semanais, com a possibilidade de realização de horas extras. Além disso, foram introduzidos direitos trabalhistas relacionados à saúde e segurança no trabalho. Normas foram estabelecidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo a proteção contra acidentes e doenças ocupacionais.

No início dos anos 2000, a Lei nº 9.601/1998 permitiu a adoção do contrato de trabalho por tempo determinado. Essa modalidade flexibilizou as formas de contratação, permitindo que as empresas contratassem trabalhadores para projetos específicos ou para substituição temporária de funcionários. Isso trouxe maior flexibilidade para o mercado de

trabalho e atendeu às necessidades de algumas indústrias que precisavam de mão de obra temporária.

Posteriormente, cabe ressaltar a Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, realizada em 2017, que foi uma das mudanças mais abrangentes na CLT, visando modernizar as relações de trabalho e promover a flexibilização das normas trabalhistas. A reforma introduziu outras mudanças, como a regulamentação do teletrabalho (trabalho remoto), o estabelecimento de novas regras para a jornada de trabalho parcial, a possibilidade de parcelamento das férias em até três períodos, entre outras medidas<sup>202</sup>.

Faz-se importante mencionar também a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), a qual, embora não tenha alterado diretamente a CLT, buscou reduzir a burocracia e facilitar a abertura e o funcionamento de empresas no Brasil, com impactos indiretos nas relações de trabalho.

## **2.2. Os impactos da última reforma trabalhista**

Após 74 anos de CLT, a reforma trabalhista, incorporada pela Lei nº 13.467 em 13 de julho de 2017, durante o governo de Michel Temer, modificou o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (CLT), bem como as Leis nº 6.019 de 3 de janeiro de 1947 (que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e outras providências), 8.036 de 11 de maio de 1990 (que dispõe sobre o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e outras providências) e 8.212 de 24 de julho de 1991 (que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e outras providências). Essas alterações visaram reduzir o desemprego no Brasil e tiveram um impacto significativo na legislação trabalhista.

De forma a atender às demandas do cenário brasileiro, a reforma trabalhista buscou modernizar a CLT, acompanhando a evolução da sociedade, procurando reduzir a insegurança jurídica e interpretações distorcidas, além de contribuir para o crescimento econômico e dificultar a informalidade nas relações de trabalho. No contexto geral, a reforma trabalhista visa aumentar a produtividade do trabalho, promover a formalização,

---

<sup>202</sup> Entre as principais mudanças introduzidas pela reforma, destacam-se: a flexibilização dos acordos e convenções coletivas (a reforma ampliou a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados, permitindo a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos aspectos trabalhistas); jornada de trabalho (foram introduzidas novas modalidades de jornada, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, além da possibilidade de jornada de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, mediante acordo individual); terceirização (ampliou-se a possibilidade de terceirização de atividades-fim das empresas, antes restrita apenas às atividades-meio); banco de horas (foi possibilitada a implementação do banco de horas por acordo individual, dispensando a necessidade de acordo coletivo); rescisão contratual (foram estabelecidas novas regras para a rescisão contratual, como a possibilidade de acordo para extinção do contrato, com pagamento de metade do aviso prévio e do FGTS).

garantir segurança e flexibilidade e, para tanto, foram incluídos e alterados mais de cem artigos.

### **2.3. Globalização e o surgimento de novas formas de organização do trabalho**

As formas de trabalho foram modificadas ao longo do tempo, à medida que a sociedade evoluiu, passando de atividades exclusivamente manuais para atividades predominantemente intelectuais, incluindo o teletrabalho como uma fase mais recente. A Reforma Trabalhista, aprovada em agosto de 2017, introduziu no ordenamento jurídico um instituto que até então não era regulado pelo direito brasileiro. No entanto, essa abordagem é considerada insatisfatória, pois trata de forma genérica um assunto extremamente específico, não fornecendo as determinações necessárias em relação à medicina e segurança do trabalho, bem como aos custos e encargos relacionados aos equipamentos necessários para a execução das atividades. Ademais, cria uma desigualdade entre os direitos do teletrabalhador e do empregado convencional, colocando os primeiros em desvantagem em comparação com os últimos, gerando grande insegurança jurídica.

Além disso, não há dúvida de que o desenvolvimento tecnológico trouxe transformações significativas para as relações de trabalho, especialmente no que diz respeito ao controle das atividades realizadas. O uso de programas computadorizados permitiu um maior monitoramento das tarefas executadas, abrindo espaço para o surgimento de novas atividades realizadas por meio de plataformas como Uber, iFood e outros aplicativos similares.

Pondera-se também que pandemia de Covid-19, a partir de 2020 no Brasil, provocou transformações nas dinâmicas de trabalho, levando à promulgação da Lei 14.020 em 6 de julho de 2020, que proporcionou alternativas para empresas em conformidade com a CLT. Essas opções incluíam a implementação do home office, a antecipação de férias, a redução proporcional da carga horária e do salário, a suspensão do contrato de trabalho, entre outras medidas.

Embora essa lei já tenha sido revogada, é inegável que durante sua implementação ocorreram mudanças estruturais significativas nas empresas. Houve um aumento do investimento em tecnologias que melhoram a produtividade e a eficiência do trabalho remoto<sup>203</sup>. Dentre essas tecnologias, alguns softwares permitem a automação de tarefas, a integração de sistemas e o acompanhamento e controle das atividades dos funcionários.

---

<sup>203</sup> Vale ressaltar que, até 2021, o Brasil investiu aproximadamente R\$ 200,3 bilhões em softwares, sistemas inteligentes e serviços de TI, de acordo com a pesquisa "Mercado Brasileiro de Software – Panorama e Tendências 2021", conduzida pela Associação Brasileira de Empresas de Software (ABES). Esses dados não

Assim, verifica-se que a adoção de novas técnicas desenvolvidas por meio de meios telemáticos está sendo considerada pelos empresários como uma solução para reduzir custos e aumentar a produtividade e qualidade do trabalho. Essas técnicas permitem que os trabalhadores realizem suas atividades fora das dependências do empregador, conhecido como teletrabalho. A regulamentação do teletrabalho foi introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho com a publicação da Lei nº 13.647/17, que adicionou o capítulo II-A e incluiu o teletrabalho como uma das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

No entanto, mesmo com essa inclusão, a abordagem dada ao tema é considerada insuficiente diante do cenário tecnológico atual e das possíveis ramificações nas relações de trabalho. Questões importantes e de grande impacto nas relações de emprego resultantes do teletrabalho são deixadas de lado, como o controle para garantir a privacidade do trabalhador, o direito à desconexão e as normas de medicina e segurança aplicáveis aos teletrabalhadores.

Independentemente das questões levantadas, é importante esclarecer que não deve haver discriminação na proteção jurídica entre o trabalhador à distância e o trabalhador convencional, uma vez que, conforme expresso na Constituição Federal, os direitos básicos dos trabalhadores, contidos no artigo 7º, se aplicam a todos os trabalhadores, sem distinção. Portanto, devem ser observados, principalmente, os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Além disso, não pode haver renúncia aos direitos do empregado apenas pelo fato de ele realizar suas atividades fora do estabelecimento do empregador, sob pena de violação ao princípio da irrenunciabilidade de direitos. Isso leva à conclusão de que qualquer cláusula contratual que resulte na perda de direitos para o teletrabalhador deve ser desconsiderada.

Conforme destacado por Rabelo (2020), é fundamental que os profissionais sejam ágeis, comunicativos, capazes de se relacionar bem com outras pessoas e estejam atualizados com as evoluções tecnológicas. Um exemplo da interferência da tecnologia nas relações de trabalho é a regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). O artigo 75-B foi incluído na CLT e posteriormente passou por reformas através da MP 1.108/2022 e foi definido pela Lei n. 14.442/2022, definindo o teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, predominantemente ou não, utilizando tecnologias de informação e comunicação, desde que não caracterize trabalho externo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante

---

apenas refletem o crescimento das tecnologias da informação no país, mas também demonstram seu impacto positivo no mercado de trabalho.

ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943).

Essa nova possibilidade de realizar o trabalho fora do local físico da empresa, utilizando inovações tecnológicas, representa uma flexibilização na relação entre empregado e empregador. No teletrabalho, o empregado pode realizar suas atividades sem a supervisão contínua de um superior hierárquico, o que é uma das razões pelas quais, de acordo com o artigo 62, III, da CLT, os empregados nesse regime não têm direito a receber horas extras.

Vale ressaltar que o teletrabalho se mostrou uma ferramenta valiosa para a continuidade das operações empresariais durante a pandemia do Covid-19<sup>204</sup>, quando o distanciamento social se tornou necessário e inviável a convivência presencial.

### **3. OS DESAFIOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Diante das transformações hodiernas das relações e também dos ambientes de trabalho, observam-se algumas importantes temáticas incidentes na proteção dos trabalhadores, haja vista a precarização do trabalho e o aumento da informalidade, além das dificuldades na fiscalização e garantia dos direitos trabalhistas em plataformas digitais, conflitos entre flexibilidade e segurança no trabalho remoto e também o impacto da automação da inteligência artificial diante da possível concorrência por postos de labor tradicionais. Nesses âmbitos, vale mencionar sucintamente acerca dos principais desafios para a proteção do trabalhador no direito brasileiro.

A princípio, tem-se que a alta informalidade e a precarização do trabalho representam grandes desafios. Muitos trabalhadores estão na informalidade (sem contratos formais de trabalho), o que resulta na falta de acesso a benefícios e direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e seguro-desemprego. Outrossim, a precarização do trabalho, com a disseminação de contratos temporários, terceirização indiscriminada e subcontratação, pode levar à exploração, ao desrespeito aos direitos trabalhistas e às más condições de trabalho.

Judicialmente, o resultado dessa informalização, provocada principalmente pelo avanço dos postos de trabalho em aplicativos como Uber e Ifood durante e pós pandemia, tem causado uma divergência entre as diferentes Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme mostram os estudos de Franco (2023). Algumas decisões reconhecem a existência de uma relação de emprego, enquanto outras adotam uma postura oposta, o que

---

<sup>204</sup> Segundo dados do IBGE em 2018 havia 3,8 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, já em 2020, no contexto pandêmico, tal número aumentou para 7,9 milhões de pessoas (IBGE, 2023).

gera insegurança e precarização para os trabalhadores. Embora seja prometida autonomia e flexibilidade, o que acaba sendo entregue é um controle intenso, jornadas exaustivas e remunerações incompatíveis com o trabalho realizado.

Isso porque a informalidade do trabalho pode trazer diversas consequências negativas para os trabalhadores, como a falta de proteção social, a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias, a precarização das condições de trabalho e a redução da renda. Além disso, a informalidade também pode gerar prejuízos para a economia, como a sonegação de impostos e a concorrência desleal com empresas que cumprem com suas obrigações trabalhistas e fiscais. No contexto da economia compartilhada, a informalidade do trabalho intermediado por plataformas digitais também é objeto de discussão, especialmente no que se refere à proteção social e à garantia de direitos trabalhistas para os trabalhadores.

Não se pode ignorar uma situação que claramente prejudica milhares de brasileiros, afetando diretamente sua qualidade de vida e contrariando os direitos sociais consagrados na Constituição Federal, especialmente no artigo 6º, que trata da saúde, educação, lazer, entre outros. Diante desse contexto, torna-se evidente a necessidade urgente de encontrar uma solução para essa questão, considerando que cada vez mais pessoas passam a exercer esse tipo de atividade, especialmente após a pandemia do Covid-19, que deixou marcas profundas de desemprego e levou a um aumento na busca por esse tipo de trabalho.

Outra grande problemática na questão do direito do trabalho, faz jus ao trabalho escravo e trabalho infantil, sendo sua erradicação um desafio constante no Brasil. Apesar dos esforços e da legislação rigorosa, ainda existem casos de trabalhadores submetidos a condições degradantes, jornadas exaustivas e restrição de liberdade, caracterizando trabalho análogo à escravidão. Da mesma forma, o trabalho infantil continua sendo uma realidade preocupante em determinadas regiões e setores econômicos, violando os direitos fundamentais das crianças.

Ademais, observa-se, ainda, desigualdades e discriminação no mercado de trabalho, seja por situações de desigualdade de gênero, a discriminação racial, a discriminação por idade e outras formas de discriminação no mercado de trabalho. Mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência frequentemente enfrentam barreiras para o acesso a empregos de qualidade, igualdade salarial e oportunidades de crescimento profissional. A promoção da igualdade de oportunidades e a adoção de políticas eficazes contra a discriminação são fundamentais para garantir a proteção dos direitos trabalhistas de todos os indivíduos.



Outrossim, é possível verificar que a falta de recursos, a deficiência na fiscalização e a morosidade na resolução de conflitos trabalhistas são obstáculos à proteção dos direitos dos trabalhadores. A existência de leis trabalhistas efetivas é essencial, mas é igualmente importante garantir que essas leis sejam fiscalizadas adequadamente e que haja punições efetivas para os empregadores que violam as normas trabalhistas. Também, têm-se a necessidade de agilidade na resolução de disputas trabalhistas como crucial para evitar a perpetuação de injustiças.

Por fim, como já destacado, as transformações tecnológicas e as mudanças no mercado de trabalho trazem novos desafios para a proteção dos trabalhadores. O surgimento de modalidades como o trabalho remoto, as plataformas de trabalho digital e a economia compartilhada demanda uma revisão das leis trabalhistas para se adequarem a essas novas formas de trabalho. É necessário garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, mesmo em contextos de trabalho flexíveis e não tradicionais.

Enfrentar esses desafios exige um esforço conjunto de governos, legisladores, sindicatos, empregadores e sociedade civil. É fundamental fortalecer a fiscalização, promover a conscientização sobre os direitos trabalhistas, estimular a participação dos trabalhadores na defesa de seus direitos e promover políticas públicas que visem à promoção do trabalho digno e à redução das desigualdades no mercado de trabalho.

#### **4. POSSÍVEIS SOLUÇÕES DE ENFRENTAMENTO DIANTE DA TEMÁTICA**

Frente aos desafios mencionados e tantos outros que englobam o direito do trabalho no Brasil, tem-se no ano da celebração dos oitenta anos de edição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a sua necessidade constante de adaptação para abranger as novas formas de trabalho. Assim, ressalta-se a relevância de reformas adequadas e pertinentes a realidade dos trabalhadores brasileiros, tema polêmico desde a última grande Reforma Trabalhista em 2017.

É um fenômeno global, pós pandemia, a revolução das relações de trabalho o uso de tecnologias e o crescimento da terceirização, gerando discussões jurídicas em várias partes do mundo. Inicialmente, a proposta era oferecer maior flexibilidade às pessoas ao desempenharem atividades por meio de plataformas. No entanto, ao longo do tempo, percebeu-se que a atividade laboral por meio de aplicativos como Uber e Ifood resultou na precarização do trabalho, representando um retrocesso para a classe trabalhadora.

Diante desse cenário caótico de desvalorização do trabalhador e das diversas discussões que surgiram sobre o assunto, apresentou-se anteriormente a história das

relações de trabalho, abrangendo sua modernização até chegar à forma atual, e como essas relações foram afetadas pelo avanço dos meios de comunicação, a fim de entender a melhor maneira de lidar com as transformações presentes, haja vista o "limbo jurídico" criado por essas relações no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e também da legislação em si pela CLT.

Desse modo, é imprescindível a atuação e o fortalecimento dos órgãos de fiscalização como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e aprimoramento dos mecanismos de proteção ao proletário através de uma unificação da jurisprudência dos Tribunais e Turmas do TST, por exemplo, observando as prerrogativas das negociações coletivas e o diálogo social para a garantia de direitos e o equilíbrio nas relações de trabalho. Ademais, investir em políticas públicas e em programas de requalificação e formação profissional para enfrentar os desafios da automação tornam-se cruciais para a manutenção das garantias ao trabalhador.

Portanto, é absolutamente necessário que haja uma regulamentação definitiva em relação à situação jurídica de trabalhadores que ainda gozam de inseguranças no âmbito trabalhista, como os que estão na informalidade ou empregos decorrentes da terceirização em massa. Isso pode ser alcançado por meio da criação de normas específicas que garantam efetivamente seus direitos, como já ocorreu para a regulação do trabalho remoto, de acordo com os princípios constitucionais, ou através de uma resolução pacífica da questão no âmbito judicial, enquadrando-os nas disposições da CLT. Não se pode permitir a continuidade das condições precárias enfrentadas por essas pessoas que estão buscando sustento por meio de seu trabalho.

Indubitavelmente, o tema abordado é relevante e desafiador, uma vez que sua resolução direcionará a forma como a relação entre o prestador de serviços e diversas empresas será estabelecida, entretanto, é imprescindível garantias mais sólidas para o trabalhador, visando assegurar sua dignidade humana tão amplamente discutida haja vista o contexto hodierno no Brasil.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A evolução das relações de trabalho no século XXI trouxe consigo diversos desafios para a proteção do trabalhador. A precarização do trabalho, a emergência da economia digital e o impacto da automação, acentuadas pela pandemia, exigem respostas rápidas e efetivas por parte do sistema jurídico e das instituições responsáveis pela fiscalização e garantia dos direitos trabalhistas.

A CLT representa uma importante base legal para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil. Ao longo do tempo, o direito brasileiro tem enfrentado desafios e realizado adaptações frente ao desenvolvimento da CLT. Avanços foram alcançados na garantia de direitos fundamentais e na consolidação de normas trabalhistas. No entanto, persistem desafios relacionados à informalidade, desigualdades e adaptação às novas formas de trabalho. A constante análise e atualização do direito brasileiro são necessárias para acompanhar as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, a fim de garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho justo e digno para todos.

Torna-se evidente, portanto, como citado no decorrer deste estudo, que é fundamental que a legislação seja adaptada para abranger as novas formas de trabalho, garantindo um equilíbrio entre flexibilidade e segurança. Além disso, é necessário investir em programas de formação e requalificação profissional para preparar os trabalhadores para as demandas futuras do mercado de trabalho. A proteção dos direitos trabalhistas deve ser uma prioridade para assegurar relações de trabalho justas e dignas no século XXI.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Nathalia Barral; ALVES, Karine Taíse Costa; LEITE, Monike Vivianny Gomes Lopes. Evolução da indústria e a relação de trabalho. **Jus**. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44808/evolucao-da-industria-e-a-relacao-de-trabalho>. Acesso em: 12 de julho de 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016. E-book

BASSO, Daniela de Mello. JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59–76, Jan/Jun. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. 1943. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Rio de Janeiro, RJ, 1 maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm). Acesso em: 02 de julho de 2023.

BRASIL. 2017. **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 República

Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 jul 2017. Acesso em: 30 de junho de 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. n. 49, jul./dez. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTR, 2019. E-book

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil** – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

FREITAS, Ana Maria Aparecida de. De Getúlio Vargas ao processo de redemocratização: a história do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, em homenagem aos 70 anos da CLT. In: ARAGÃO, Paulo, TAYAH, José Marco, ROMANO, Letícia Danielle (orgs.). **Reflexiones sobre Derecho Latinoamericano**. Fortaleza/Buenos Aires: Expressão Gráfica e Editora. p. 89-112, 2015.

MARTINS, Graciane Prim. **Desemprego estrutural na era da globalização**. 2006. Monografia (Curso de Ciências Econômicas) – Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/121940>. Acesso em: 29 de junho de 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2021.

RABELO, Felipe. **Avanços tecnológicos e relações de trabalho**. O tempo. 2020. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/opiniao/conexao-rh/avancos-tecnologicos-e-relacoes-de-trabalho-1.2293444>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

SANTOS, Sabrina Franco dos. **A uberização do trabalho e a divergência quanto à existência de vínculo empregatício**: uma análise à luz do artigo 3º da CLT. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande. 2023.

SOUZA, Amanda Soares de Oliveira; NUNES, Izabela dos Santos. Justiça do Trabalho no Brasil: antecedentes históricos. **Jus**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68937/justica-do-trabalho-no-brasil-antecedentes-historicos>. Acesso em: 20 de junho de 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista do TRT/EMATRA** - 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, jan./dez. 2009.

## A INALTERABILIDADE DA LONGA JORNADA DE TRABALHO MESMO COM O ADVENTO DA TECNOLOGIA: *uma análise sobre causas e consequências*

Joana Silva de Sousa<sup>205</sup>

Suzane Mickelly Coelho da Silva <sup>206</sup>

Jaqueline Alves da Silva Demetrio<sup>207</sup>

### RESUMO

O presente artigo propõe-se a analisar a conexão intrínseca entre as longas jornadas de trabalho, a tecnologia e a narrativa capitalista do superlucro. O objeto de estudo é a sustentação de um modelo que justifica a persistência de jornada de trabalho elevada apesar da existência de facilitadores tecnológicos. A análise perpassa pela história do direito do trabalho, a revolução industrial e a criação dos direitos trabalhistas no Brasil e no Mundo. O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa exploratória, através da metodologia de análises virtuais e bibliográficas. Seu objetivo é informar os leitores de forma clara e acessível sobre como funciona o Direito do Trabalho na sociedade.

**Palavras-chave:** Direito. Tecnologia. Jornada de Trabalho. Desconexão.

### ABSTRACT

His article proposes to analyze the intrinsic connection between long working hours, technology and the capitalist narrative of super profit. The object of study is the support of a model that justifies the persistence of high working hours despite the existence of technological facilitators. The analysis goes through the history of labor law, the industrial revolution and the creation of labor rights in Brazil and in the world. The work was carried out through exploratory research, through the methodology of virtual and bibliographical analysis. Its objective is to inform readers in a clear and accessible way about how Labor Law works in society.

**Keywords:** Law. Technology. Working day. Disconnection.

---

<sup>205</sup>Acadêmica do curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). E-mail: joanasilvadesousa@hotmail.com. Endereço para acessar este CV: <https://lattes.cnpq.br/4141162223222615>.

<sup>206</sup>Acadêmica do curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). E-mail: mickellysuzi@gmail.com. Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/4512575858356800>.

<sup>207</sup> Doutora em Educação pela Universidade Católica de Brasília (2019), professora de Direito do Trabalho da Universidade Estadual do Maranhão- UEMA. E-mail [jaquelineasdemetrio@hotmail.com](mailto:jaquelineasdemetrio@hotmail.com). Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/1019408854302854>.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho se conceitua como qualquer atividade física ou intelectual, realizada pelo ser humano, cujo objetivo é fazer, transformar ou obter algo para realização pessoal e desenvolvimento econômico. Sobre isso, Hannah Arendt afirma que:

O trabalho, ainda que não individualize o homem, permite a criação de objetos e a transformação da natureza, proporcionando a criação de um habitat distinto ao dos outros animais. Dirigido pela utilidade, permite ao homem demonstrar a sua habilidade e inventividade artesanal (Arendt, 1995).

Nesse sentido, dado seu poder de transformação, esta atividade sempre foi uma das principais fontes de mudanças e evoluções da sociedade, contudo, tal ação também foi - e continua sendo - uma das maiores fontes de exploração da história da humanidade.

O trabalho teve sua origem com o aparecimento do ser humano, logo, pode-se dividir a história pelos modos de produção desenvolvidos pelo homem ao longo do tempo. De acordo com a cronologia, o trabalho surgiu de forma primitiva e simples, com ferramentas construídas de recursos naturais, no entanto, a partir do momento em que o ser humano passa a plantar e guardar alimentos, inicia-se a era da hierarquia e desigualdade nas relações de poder, dando início a uma das maiores lástimas da humanidade: a escravidão.

A escravidão perdurou até o fim do período antigo, entretanto, suas consequências permeiam a atualidade. Este infeliz modo de produção teve seu fim gradativamente, em ritmos diferentes pelas nações, mas pelo principal motivo de que o sistema necessitava de consumidores, não sendo mais viável economicamente a escravidão.

Após isso, a igreja medieval surge sendo um grande controlador social, ademais, com o avanço da ruralização na Europa, o campo ganha força; surgindo, assim, um novo sistema de controle trabalhista: o feudalismo. Esse regime consistia em servos cuidando das terras dos senhores feudais em troca de proteção militar, o que ocorria de forma precária e descabida.

Com as constantes evoluções, surge o capitalismo, um dos maiores e principais regimes de produção, utilizado hodiernamente pela parte majoritária das nações - incluindo o Brasil. O capitalismo iniciou-se no fim da Idade Média, tendo seu marco pioneiro com as caravanas desenvolvidas nas cruzadas entre o Oriente, surgindo, desse período, a busca de mercadorias e a troca destas.

Neste seguimento, a segunda fase do capitalismo se inicia com um exorbitante avanço da indústria na Inglaterra, momento em que a desigualdade se mostrava cada vez mais

contudente e muitos trabalhadores do campo migraram para as grandes cidades em busca de qualidade de vida, o que não ocorria. Acontece, nesse momento, a habitualidade de uma rotina exaustiva e inaceitável de trabalho, em troca de pouco dinheiro, apenas o suficiente para manter uma vida miserável; homens, mulheres e até crianças ocupavam cargos de risco e não havia sinais de direitos trabalhistas.

Tal cenário é característico da Revolução Industrial, período em que houveram diversas transformações que hipoteticamente facilitariam o trabalho, haja vista as novidades tecnológicas, como os maquinários. Hipoteticamente, o papel destes era facilitar e agilizar o trabalho para diminuir a carga horária do trabalhador e promover um aumento no bem-estar dos cidadãos. Contraposto a isso, o que ocorreu foi uma redução nos funcionários, dado que as máquinas os substituíram em sua maioria, além disso, a rotina de trabalho aumentava cada vez mais e os trabalhadores especializaram-se em apenas uma função, o que os fazia depender unicamente daquilo. Nessa situação, negar tais condições era praticamente impossível, uma vez que muitas pessoas permaneciam sem emprego, assim, havia um exército de cidadãos que se deixariam explorar para conseguirem sobreviver.

A terceira fase do capitalismo apresenta um sistema financeiro, consagrado devido à grandes corporações multinacionais e instituições financeiras, esta fase foi responsável pela manutenção de uma pirâmide social pautada em desigualdade e na contínua exploração, além da carga horária elevada de trabalho, mesmo com toda a tecnologia vigente na época.

Hodiernamente, vive-se em uma fase de contínua projeção do capitalismo e do superlucro no Brasil e em outros países, neste contexto, as rotinas trabalhistas continuam exaustivas - ainda que haja direitos trabalhistas antes inexistentes, além do auxílio de diversas máquinas e tecnologias. Assim, fica evidente a necessidade de uma avaliação dos motivos que levam à coletividade - em especial os detentores de poder - a manterem um regime de exploração legalizada, ainda que não tenha uma lógica moral para tais feitos.

## **2. A CRIAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

A Revolução Industrial está intrinsecamente ligada ao surgimento do Direito do Trabalho. Na Inglaterra do século XIX, berço do liberalismo, individualismo, figura central do modelo de industrialização e expansão de mercados, as fábricas eram operadas por trabalhadores livres que vendiam sua força de trabalho aos detentores dos meios de produção. Nesse cenário, a evolução do maquinário e a mão de obra barata impulsionam a economia nacional e enriquecem os setores financeiros, ao passo que as massas de trabalhadores eram expostas a condições degradantes, jornadas extensas e salários ínfimos.



A aglutinação desse cenário se dá com a formação de uma consciência de classe e a organização do movimento operário.

Biavaschi, afirma que: “A palavra de ordem aos homens, às mulheres e às crianças é trabalhar até morrer, sem limites” (BIAVASCHI, 2005, p. 58), em seu entendimento ao mesmo tempo em que impulsionava as inseguranças e conflitos, essa conjuntura dava margem para a formação de uma consciência de si e em seguida, a formação de uma consciência de classe. Assim, o proletariado, figura essencial após o surgimento da sociedade industrial e as mudanças políticas da transição do modelo liberal para o neoliberal, são fatores que somados resultam no cenário político, econômico e social de surgimento do Direito do Trabalho. A não intervenção estatal abre espaço para uma intervenção limitada, com o intuito de conter as insurreições e greves de operários.

Nas palavras de Biavaschi:

Os movimentos de pressão dos trabalhadores, de suas organizações, de intelectuais, da Igreja, dos partidos políticos, passam a impulsionar por regulação apta a limitar a ação predatória do movimento do capital, para evitar, por meio da coação do Estado, a transformação do sangue das crianças em capital. Começa a ser internalizada a idéia de que o trabalho não deveria fazer parte da ordem liberal (BIAVASCHI, 2005, p. 59).

A exportação do modelo industrial, também levou consigo a problemática da exploração do proletariado, elo mais frágil da relação de emprego, bem como as insurreições dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Em razão dessas problemáticas, há um tímido movimento legislativo para tentar dirimir tais abusos. No século XX, pós Primeira Guerra Mundial, há a criação da Organização Internacional do Trabalho, esta suscita o debate do direito ao trabalho em âmbito internacional, dentre as discussões suscitadas pelo órgão estava a limitação da jornada de trabalho e a garantia do salário. Entretanto, é a partir do movimento constitucionalista, em especial a Constituição Alemã de 1919, a chamada Constituição de Weimar e a Constituição do México de 1917, que há o reconhecimento dos direitos humanos de segunda geração, os chamados direitos sociais, dentre os quais encontra-se o trabalho. (BOBBIO, 2004).

Convém mencionar, que os direitos sociais penetram a esfera estatal graças às mobilizações sociais. A constatação de que a igualdade e liberdade formais eram insuficientes para a proteção efetiva dos indivíduos impulsionam as massas a cobrar dos Estados a garantia de condições materiais de existência, pautadas na igualdade em sentido material. A esse respeito, Souza Neto e Sarmiento, lecionam que: “O constitucionalismo social procurava conciliar respeito aos direitos individuais e a democracia com a promoção da igualdade material por meio de direitos sociais e da intervenção do Estado na economia”

(SOUZA NETO; SARMENTO, 2012, p. 90).

A Constituição de Weimar influenciou diversas Cartas Constitucionais, em especial a Constituição Brasileira de 1934, porém ambas tiveram vidas curtas. Os direitos trabalhistas são concebidos hodiernamente como direitos fundamentais, todavia, uma crise de natureza política e econômica é suficiente para que estes sejam questionados e subtraídos. Em seu livro, *A Era dos Direitos*, Norberto Bobbio, afirma que: “os direitos do homem são direitos históricos, que emergem gradualmente das lutas que o homem trava por sua própria emancipação e das transformações das condições de vida que essas lutas produzem”. (BOBBIO, 2004, p.61). Esses direitos não são eternos, eles são uma conquista, e por vezes, precisam ser reconquistados.

Direcionando a análise para o caso brasileiro, só é possível falar em direitos trabalhistas a partir do governo de Getúlio Vargas. Souza Neto e Sarmento (2012), destacam que ao longo dos anos 1920, o sistema oligárquico entra em crise, a insatisfação de setores econômicos e sociais, o surgimento de uma classe média urbana, o movimento tenentista e suas críticas ao modelo de governo e a corrupção, bem como o aumento das pressões por parte dos trabalhadores, que passaram reivindicar os seus direitos, são fatores que desgastam o aparato institucional burocrático oligárquico. A “gota d’água” foi o rompimento da política dos governadores na sucessão de Washington Luís, a chamada política do Café com Leite, por meio da qual, as oligarquias mais poderosas do país, São Paulo e Minas Gerais, alternavam-se no poder.

Ao ter sua indicação frustrada Minas Gerais, alinha-se com Rio Grande do Sul e a Paraíba, e lançam Getúlio Vargas como candidato à presidência, a chapa em questão perde as eleições e inicia-se um movimento para a tomada do poder à força, assim em 1930 inicia-se a Era Vargas, a qual perdura até 1945.

Ademais, é instaurado um governo provisório, dentre as medidas adotadas por este, para este trabalho é relevante mencionar a criação do Ministério do Trabalho e a edição das primeiras regras de proteção ao trabalhador urbano. O governo de Vargas é essencialmente nacionalista e populista, seu governo é marcado pela intervenção do Estado na economia, por intermédio da nacionalização das riquezas naturais do país. O governo provisório perdurou até 1934, quando foi promulgada a Constituição de 1934.

A Carta Magna de 1934, inaugura o constitucionalismo social no Brasil, diversas temáticas ingressam no âmbito constitucional a partir dela, como é o caso das relações de trabalho. O art. 122 do referido dispositivo, criou a Justiça do Trabalho, cuja finalidade era “dirimir as questões entre trabalhadores e empregados, regidos pela legislação social” (SOUZA NETO; SARMENTO, 2012, p.93), entretanto, esta estava inserida na esfera do

poder executivo. Outrossim, por meio do art.121, a constituição inseriu os direitos trabalhistas pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, dentre os quais destaca-se: “o salário mínimo, o limite de oito horas da jornada de trabalho, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa” (SOUZA NETO; SARMENTO 2012, p. 93).

Desse modo, os direitos trabalhistas reconhecidos como direitos fundamentais, “reclamavam a atuação dos poderes públicos em seu favor, e não o absenteísmo estatal”(SOUZA NETO; SARMENTO, 2012, p.93). Além disso, estes incidiam na esfera das relações privadas, haja vista que “que visavam a proteger os trabalhadores da exploração pelos seus patrões, diante do reconhecimento da intrínseca desigualdade de poder existente entre eles” (SOUZA NETO; SARMENTO, 2012, p. 93).

Contudo, como já mencionado a Carta de 1934 teve uma vida curta, ela vigorou até 1937, quando Getúlio Vargas deu o golpe que instaurou o Estado Novo. Sob o argumento de livrar o país do fantasma do comunismo, Vargas rompe com a ordem constitucional para manter-se no poder. Nesse cenário é outorgada a Constituição de 1937, nas palavras de Souza Neto e Sarmento “a Constituição de 1937 não teve maior importância prática, pois não forneceu parâmetros jurídicos para a ação do Estado. Até 1945, o país viveu sob estado de emergência, com o Congresso fechado” (SOUZA NETO; SARMENTO, 2012, p. 96). Essa Carta, mantém os direitos trabalhistas da Constituição de 1934, entretanto, dado o viés autoritário do regime, vedava o direito à greve.

Em síntese, apesar do seu caráter autoritário e os seus “flertes” com o facismo, o governo populista de Getúlio Vargas, marcado por um Estado Forte e pelo autoritarismo, permitiu o ingresso dos direitos trabalhistas na realidade institucional brasileira.

## **2.1. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o Estado Novo. Como já mencionado, a introdução dos direitos sociais no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu durante a Era Vargas, a previsão constitucional e a criação de legislações infraconstitucionais possibilitaram uma mudança material nas condições de trabalho e na garantia de direitos. Entretanto, é cabível mencionar que no período anterior havia legislações esparsas, as quais versavam sobre a temática trabalhista.

Sob a égide da Constituição de 1891, a primeira Constituição da República Brasileira, a intervenção estatal para a proteção do elo mais frágil da relação de emprego não era uma

possibilidade. As forças liberais e o primado da autonomia da vontade, a marginalização dos escravizados recém libertos e o predomínio do regime oligárquico latifundiário demonstravam uma realidade complexa, não cabia ao Estado intervir nas relações sociais, um cenário inóspito para a efetivação das reivindicações sociais. Nascimento (2014), afirmam que:

Qualquer medida legislativa de regulamentação do trabalho humano podia ser interpretada como séria restrição da autonomia da vontade e incompatível com os princípios considerados válidos para a plena emancipação nacional (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014 p. 48).

Dentre as legislações anteriores à edição da CLT, é possível mencionar o Decreto n. 1.313, editado em 1891, o qual proibia o trabalho noturno de menores de 15 e limitava a jornada de trabalho diária de menores para sete horas, prorrogáveis até nove. Haja vista as lições de Nascimento (20), em 1870 já haviam ligas operárias, entretanto as primeiras legislações de cunho sindical são editadas nos anos 1900, o Decreto n. 979, de 1903, tratava sobre os sindicatos rurais, já o Decreto Legislativo n. 1.637, de 1907, versava sobre os sindicatos urbanos. Convém citar também, a criação do Conselho Nacional do Trabalho, por meio do Decreto n. 16.027, de 30 de abril, cuja finalidade era organizar o trabalho e a previdência no âmbito dos órgãos públicos (NASCIMENTO, A; NASCIMENTO, S., 2014). Em razão do cenário político e social, essas normas e muitas outras de cunho trabalhistas careciam de efetividade prática, eram esparsas e além de que, não visavam a tutela dos direitos trabalhistas na ótica de proteção e amparo dos trabalhadores.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, representa o movimento de sistematização e ampliação da legislação trabalhista existente, a CLT é recepcionada pelas Constituições seguintes de 1946, 1967 e 1988, houveram alterações consideráveis dos seus institutos, a mudança de um estado liberal, para o estado neoliberal, em seguida para um estado permeado pela ótica social, moldou a legislação trabalhista, de modo a garantir a dignidade humana e a realização da justiça social

A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento verbalizam que:

O direito do trabalho tende à realização de um valor: a justiça social. Não é o único meio de sua consecução, mas é uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-a num sentido social, visa a atingir a justiça social (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 48).

Desse modo, é possível observar a formação de uma doutrina jurídica que concebe o trabalho como um direito humano fundamental. As relações de trabalho assumem novas configurações na medida em que a sociedade avança.

### **3. AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E A INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Com o advento das Revoluções Industriais e tecnológicas, o cotidiano da sociedade alterou-se exorbitantemente em pouco tempo, assim, o século XXI se iniciou com diversas inovações, com rápidas e bruscas mudanças que modificaram o comportamento, a comunicação, a vivência e o mercado de trabalho. Exemplo disso foi a difusão dos televisores, assim, as notícias vistas através de jornais passaram a ser conhecidas pelas massas em tempo similar.

No contexto hodierno, as informações e transformações ocorrem de forma muito rápida, smartphones e computadores estão presentes a todo momento na rotina dos cidadãos, como um novo membro. Uma das áreas mais afetadas pela tecnologia foi o mercado de trabalho, pois, além das mudanças na forma de exercer a profissão, houve a necessidade de uma nova qualificação para adentrar nesse sistema: a qualidade de se adequar às mudanças e lidar com a tecnologia.

Análogo a isso, essas alterações promoveram a facilidade, a rapidez e a eficiência nas ações; o que fomentou, conseqüentemente, em um estilo de vida mais fácil e ágil para a população, sendo esta a necessidade da sociedade que leva uma vida cada vez mais acelerada. Além disso, o advento tecnológico nas empresas e associadas foi o principal motivo para a sua sobrevivência durante a pandemia, pois garantiu a saúde dos empregados e a continuidade do trabalho. Dessa forma, é indubitável que as inovações tecnológicas foram essenciais para a qualidade de vida dos civis, além de auxiliar nos direitos do trabalhador, como a preservação da saúde.

Contraposto a isso, uma das principais características do mercado de trabalho tecnológico dificulta, e até mesmo exclui, o trabalhador simples, que conhece apenas os meios tradicionais de trabalho, isso porque - muito mais que antes - é necessário que o candidato esteja familiarizado com as atuais tecnologias e, além disso, que esteja pronto para novas mudanças, dado que elas ocorrem de forma rápida e frequente. Assim, é perceptível a mão dupla de afetação do mercado de trabalho digital, dado o benefício ao colaborador que se adaptou a esta nova realidade, mas também a dificuldade àqueles que não o fizeram.

Nessa lógica, há também óbices decorrentes dessa nova conjuntura para os que se adequam a ela, haja vista que as relações tomam novas formas e as pessoas sentem

dificuldade de se desconectar do trabalho devido o fácil acesso a este o tempo todo, assim, mesmo após dias cansativos, com as horas regulares de trabalho já cumpridas, não há um descanso ou um desprendimento do trabalho ao chegar no lar, por consequência disso, é cada vez mais comum na coletividade transtornos como ansiedade, insônia, depressão, burnout e alto nível de estresse. Outrossim, a vida familiar é uma das mais afetadas nessa situação, uma vez que o excesso de tempo dedicado ao trabalho faz com que o tempo para a família e lazer sejam reduzidos.

Sobre o assunto, o inciso XIII do art. 7º da Carta Maior brasileira de 1988 confere a todos os trabalhadores, sem exclusão, o direito à limitação no tempo dedicado ao trabalho, em uma jornada de 8 horas diária para a maioria, como expresso pelo artigo 58 da CLT:

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Além da previsão de horários para descanso - disposta no artigo 71 da supracitada Lei - entre essas 8 horas:

Art. 71 – em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Nesse sentido, o direito à desconexão consiste no direito do empregado usar seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares, ou outras que não estejam relacionadas com este, exercendo seu direito de lazer e tendo uma vida digna, logo, cumprindo o maior princípio da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana.

Destarte, cabe destacar que todos os trabalhadores têm tanto direito ao trabalho como o direito ao lazer, sendo necessária a fusão do bom senso e da razoabilidade nas jornadas de trabalho, sempre em congruência com os limites expressos na CF, dado que é necessário usar a tecnologia como fator positivo para a vida dos trabalhadores, dominando-a sem deixar que ela domine o comportamento humano.

#### **4. A ROTINA EXAUSTIVA E A (DES)CONEXÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO**

Ao dissertar sobre a Revolução Industrial, BIAVASCHI (2005), recorda a seguinte citação de Stuart Mill: “É duvidoso que as invenções mecânicas feitas até agora tenham aliviado a labuta diária de algum ser humano” (STUART MILL *apud* BIAVASCHI 2005,

p.57), tal proposição sintetiza o debate proposto pelo presente trabalho: o desenvolvimento de novas tecnologias não implica necessariamente na redução da carga de trabalho e em qualidade de vida. A Revolução Industrial, expressa essa contradição da sociedade moderna, pois a evolução das máquinas não impactava as jornadas de trabalho desumanas, a que os proletários eram submetidos. Elas não aliviaram a labuta do proletariado.

No século XXI, vive-se a era das tecnologias de informação, as mídias são instantâneas, imediatas, é possível consertar-se com qualquer pessoa de qualquer lugar. Hodiernamente, muitos serviços fornecidos pelo governo migraram para o universo online, fala-se em trabalho remoto, os bancos estão migrando para o mundo digital, até o acesso à prestação jurisdicional foi virtualizado, a inteligência artificial em avanço contínuo, é a promessa do futuro, a realidade transmuta-se para a internet, as relações sociais como um todo foram afetadas por essa nova fase da industrialização.

Byung Chul Han, em sua obra “A Sociedade do Cansaço” tece uma análise dos impactos da tecnologia digitais na sociedade contemporânea, há uma imersão constante com o mundo digital, as pessoas tornaram-se multitarefas, o que gera a sensação da uma realidade acelerada, na qual busca-se de modo incessante uma performance positiva, é a chamada Sociedade do Desempenho, em que as pessoas são chefes de si mesmas, e condenam-se pelo ócio, para atender as demandas da sociedade capitalista em que é necessário estar em constante atividade. O excesso de estímulos, os discursos de positividade geram uma violência neural, a qual vai resultar em uma sociedade cansada, ansiosa, depressiva e com o transtorno de burnout.

É interessante traçar um paralelo com a teoria de Han, pois observa-se que a sociedade cansada, surge dentro da narrativa de uma sociedade capitalista, em que a hiperatividade e a produção são internalizadas no indivíduo, e as tecnologias digitais funcionam como um vetor desse processo. Ou seja, a narrativa na qual as tecnologias são utilizadas e o modo como são usadas pode influenciar positiva ou negativamente a sociedade.

Nesse sentido, é cabível o destaque ao fato de que os cidadãos vivem em um sistema que os acostuma a manter - ou tentar manter - sempre um alto nível de produtividade, pois sua mão de obra é uma mercadoria. Dessa forma, é desvantajoso usufruir do descanso quando outras pessoas estão trabalhando e se qualificando ou, em um comum entendimento, estão se sobressaindo. Ou seja, em grande parte, essa obrigação de estar sempre à frente é imposta por pressões no ambiente de trabalho e da sociedade em geral.

Além disso, desde os primórdios da humanidade e dos agrupamentos sociais, há a exploração do mais forte sobre o mais vulnerável, o que não mudou com as constantes



evoluções sociais. Nesse contexto, com o advento das novas tecnologias, é comum o aumento da cobrança dos patrões em face dos empregados a todo momento, inclusive em horários impróprios, por meio de mensagens, ligações, e-mails e outros; como consequência disso, é cada vez mais difícil para o trabalhador se desconectar de seu trabalho, ainda que fora deste ambiente. Nesse diapasão, é válido mencionar o seguinte julgado da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de *pager*, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral".

Finalmente, o último elemento é o nexa causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418). " A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão . Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, " quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. " Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexa de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017). (Grifos nossos)

A lide em questão evidencia a problemática em discussão: a conversão das novas tecnologias - as quais têm o potencial de otimizar as horas de labor - em ferramentas que vinculam o empregado após o cumprimento da jornada de trabalho. No caso em tela, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que houve uma violação ao direito de desconexão e ao direito ao lazer do autor, e reconheceu o dever do empregador de reparar o dano sofrido pelo empregado.

Fundamentado no princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF/88), dos direitos sociais (art. 6º da CF) e nos direitos fundamentais do art. 5º da CF/88, o direito à desconexão “consiste no direito do trabalhador ao descanso, por meio do seu completo desligamento da atividade laborativa exercida, tanto ao término de sua jornada de trabalho diária quanto nos intervalos intrajornada” (FERREIRA *et al.* 2020).

As novas dinâmicas de trabalho, desde a inclusão de sistemas de softwares, redes internas de comunicação virtual, até as modalidades de trabalho remoto (o home-office e o teletrabalho), flexibilizaram as fronteiras da jornada de trabalho e impactam o que se entende por direito à desconexão. Para Braga “Os dispositivos tecnológicos de comunicação possuem a capacidade de libertação e de opressão” (BRAGA, 2015 *apud* PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 199). Visto que tais ferramentas, podem otimizar a rotina e a jornada de trabalho quando empregadas de maneira consciente, ou podem tornar o empregado refém ao ultrapassar a jornada de trabalho ordinária.

Outrossim, é cabível citar Ponzilacqua e Silva (2022), para os autores, as tecnologias de informação e comunicação têm o potencial de impactar no “aumento do ritmo e da intensidade de trabalho, do controle patronal e do excesso de informação, além da confusão das fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e esfera não profissional, conduzindo a uma flexibilidade espacial e temporal” (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 196).

Logo, são nítidos os impactos negativos da hiperconectividade na vida dos indivíduos sujeitos ao mercado de trabalho; sendo, inclusive, uma incongruência com o direito social e fundamental ao lazer, previsto no artigo 7º da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Assim, faz-se necessária uma reavaliação da jornada de trabalho imposta na conjuntura atual, haja vista a agilidade e facilidade advinda com as inovações tecnológicas,

bem como uma reavaliação da aplicação destes dispositivos na realidade fática; só então, poder-se-á desfrutar de uma sociedade em que o bem-estar do trabalhador é considerado e protegido em primeiro plano pelas normas trabalhistas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho faz um recorte histórico dos modos de produção e a sua relação com o trabalho, em seguida, traça um paralelo entre a Revolução Industrial, a jornada de trabalho e o surgimento do capitalismo. Em seguida, a análise se volta para o surgimento do direito do trabalho, no Brasil e no mundo, haja vista que este é um direito humano fundamental, essencial para a existência de uma vida digna.

A relação entre a evolução da tecnologia e o modo como estas influenciam o mercado de trabalho, apesar de promoverem a facilidade, a rapidez e a eficiência, a superatividade e a conexão constante, flexibilizam os limites entre as horas de lazer e o trabalho, é mais difícil para o empregado se desconectar do seu ambiente laboral. Essa conexão contínua e a realização de muitas atividades ao mesmo tempo, em vista do contexto capitalista em que estamos inseridos, criam uma sociedade ansiosa, depressiva, cansada, com alto nível de estresse e fortes tendências ao burnout.

Ao traçar a caminhada histórica dos direitos humanos, nota-se que eles são construídos e conquistados historicamente, cada sociedade em seu contexto histórico, define quais direitos considera essenciais para a efetivação de uma vida digna. Nesse sentido, é interessante salientar a discussão sobre a existência de um direito à desconexão, o qual se remete ao direito do empregado de se desligar do ambiente de trabalho, de modo que este não prejudique as suas relações interpessoais, e possa exercer o seu direito ao lazer, sob essa perspectiva, entende-se que essa desconexão está associada a realização da dignidade da pessoa humana.

Em suma, a tecnologia avançou consideravelmente nos últimos séculos, alguns diriam que a humanidade hoje é escrava dos instrumentos que criou para facilitar a sua vida. Desde a Revolução Industrial, a adoção de novas técnicas não implicaram necessariamente na melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida, na sociedade moderna, o triunfo do capitalismo, implica no predomínio dos interesses econômicos os quais sempre assumem uma posição de destaque diante de outras demandas, é interessante pensar de que modo a lógica capitalista permeia as relações de trabalho e como em razão dela as jornadas de trabalho permanecem as mesmas, mesmo com a existência de recursos que podem aliviá-las e melhorar o desempenho do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 2005. 398 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

FERREIRA, Julia Gomes *et al.* O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO AUMENTO DO TRABALHO REMOTO: IMPACTOS GERADOS PELA VIOLAÇÃO À DURAÇÃO DO TRABALHO. *In: V SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO*, 2020, Ribeirão Preto - SP. **Anais Eletrônicos**. Ribeirão Preto - SP: 2022, p. 1063-1091. Disponível em: <https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2020/12/Anais-do-V-Seminario-Internacional-do-Re-Pensando.pdf>. Acesso em: 19 de dez. 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

NASCIMENTO, Amauri M; NASCIMENTO, Sônia M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 196-221, jan. 2022. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832/36306>. Acesso em: 19 dez. 2022.

SOUZA NETO, Cláudio P.; SARMENTO, Daniel. **Direito constitucional: teoria, história e métodos de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

# O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO PREDOMÍNIO DA TÉCNICA: conceituação, desafios e desdobramentos

Isabella Neves<sup>208</sup>

Jair Aparecido Cardoso<sup>209</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como objeto a identificação de quais relações o direito à desconexão estabelece com a realidade atual, desenvolvendo-se metodologicamente a temática a partir de uma análise crítica-exploratória fundamentada em revisão bibliográfica de artigos científicos, assim como em um respaldo normativo e jurisprudencial. Como objetivos específicos, busca-se conceituar o direito ao não trabalho e sua relevância em um novo contexto de predomínio da técnica, assim como sua relação com demais garantias fundamentais, seus desafios frente a inovações como o teletrabalho e consequências de sua violação, como o dano existencial. Como resultado, percebe-se como a defesa ao direito à desconexão figura como a única alternativa para o não adoecimento físico e psíquico do trabalhador, sobre o qual se recai crescente responsabilidade e cobrança acerca de produtividade, em um atual contexto globalizado de precarização estrutural do trabalho. Da mesma forma, é evidente a vulnerabilidade do trabalhador na condição de teletrabalho, instituto recente e que carece de maior regulamentação acerca das horas trabalhadas não contabilizadas em jornadas abusivas e contínuas. Analisa-se também como a violação da garantia à desconexão pode levar à caracterização do chamado dano existencial, no qual o trabalho excessivo subtrai a subjetividade do trabalhador, prejudicando seus relacionamentos e projeto de vida.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão. Globalização. Descanso. Saúde e segurança. Teletrabalho. Dano existencial.

## ABSTRACT

This article aims to identify which relations the right to disconnection establishes with current reality, methodologically developing the theme from a critical-exploratory analysis based on a bibliographical review of scientific articles, as well on normative and case law. As specific objectives, we seek to conceptualize the right not to work and its relevance in a new context of predominance of the technique, as well as its relation with other fundamental guarantees, its challenges in the face of innovations such as teleworking and the consequences of its violation, such as the existential damage. As a result, it is clear that the defense of the right to disconnection is the only alternative for preventing the physical and psychological illness of the worker, on which falls increasing responsibility and pressure regarding productivity, in a current globalized context of structural precariousness of the work. Likewise, the vulnerability of the worker in the telework condition is evident, a recent institute that lacks greater regulation regarding the hours worked not accounted for in abusive and continuous journeys. It also analyzes how the violation of the disconnection guarantee can lead to the characterization of the so-called existential damage, in which

---

<sup>208</sup> Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Email: [isabella.neves@usp.br](mailto:isabella.neves@usp.br).

<sup>209</sup> Orientador e professor de Graduação e Pós Graduação da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Doutor em direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC). Email: [jaircardoso@usp.br](mailto:jaircardoso@usp.br).

excessive work subtracts the subjectivity of the worker, harming their relationships and life project.

**Keywords:** Right to disconnection. Globalization. Rest. Health and safety. Telework. Existential damage.



## 1. INTRODUÇÃO

A maximização da produtividade a partir de uma organização do trabalho que tem como primazia a técnica é característica fundante do contexto globalizado que regula as atuais relações empregatícias- ainda que tal modelo de exploração encontre-se velado por aparentes benesses da “flexibilização” e da “negociação” dos vínculos trabalhistas.

Como pontuado por Braga (2015, p.9):

Em verdade, a técnica, desde os seus primórdios, tem como principal atributo a maximização das atividades humanas. No capitalismo, sobretudo em sua atual fase, essa maximização significa **aumento de lucratividade**, muitas vezes alcançado através do **incremento de produtividade** (grifo nosso).

Como evidenciado, a construção dessa lógica de exploração do trabalho a partir de um aumento de produtividade não é recente, observando-se a busca de um máximo aproveitamento do labor desde o processo de racionalização produtiva nas indústrias, com um conseqüente aperfeiçoamento e inovação metodológica a cada revolução técnica que se desdobrou. Isso porque, como explicitado por Scalzilli (2020, p.646), “Toda vez que um novo tipo de tecnologia é capaz de romper ou modificar radicalmente os padrões de trabalho, marca-se uma Revolução”.

Há especificidades próprias da atual configuração técnica organizacional, principalmente em função de um contexto de profunda inovação tecnológica e informacional observada no final do século XX. Há a substituição de um sistema mecanicista de controle de trabalho por técnicas que passam a ser mais sutis e eficientes, constituídas a partir da possibilidade de gerência remota do trabalho. Assim, o controle do trabalho passa a ser feito principalmente a partir de métricas de produtividade, como também pela internalização psíquica do trabalhador da necessidade constante do trabalho e pela mediação de aparelhos eletrônicos, que permitem demandas contínuas de tarefas. Como desenvolvido por Braga (2015, p. 95):

Com a reconstrução dos conceitos de tempo e espaço, advinda do notório desenvolvimento da técnica informacional em um mundo globalizado, as organizações empresariais não mais se baseiam apenas em sistemas mecanicistas de controle do trabalho. A **mutabilidade e a adaptabilidade** passaram a ser variáveis necessárias à sua manutenção (grifo nosso).

Para se entender tal cenário de flexibilização e exploração do homem pela técnica, é necessária uma compreensão estrutural do mundo globalizado. Nesse sentido, tem-se como

um dos principais fenômenos determinantes desse novo cenário a desindustrialização de países centrais a partir do deslocamento de setores produtivos para países em desenvolvimento, principalmente na Ásia e na América Latina, assim como observado por Braga (2015, p.80):

Com uma **avançada técnica de controle à distância**, seja da produção, seja dos próprios trabalhadores, agregada à diminuição dos custos com logística, especialmente os derivados do transporte de mercadorias, sedimentou-se a nova e **atual divisão internacional do trabalho**, com intensos reflexos nos mercados internos (grifo nosso).

Essa nova organização das estruturas produtivas foi ao encontro das crescentes medidas neoliberais adotadas por diversos países nesse mesmo período. Com a busca de uma menor participação do Estado e com a precarização estrutural do trabalho nessa nova configuração internacional, houve também um desmonte e fragilização das normas de proteção trabalhistas, com o argumento de flexibilização das relações empregatícias em busca de um suposto melhor desenvolvimento econômico e maiores oportunidades de contratação. Como sintetizado novamente por Braga (2015, p.79):

A utilização de todas as práticas neoliberais inseridas no modelo de acumulação flexível (notadamente a alocação de fornecedores externos), via **corporação transnacional gestora de toda a cadeia produtiva** (corporação que detém apenas a marca e as ferramentas para concebê-la, explorá-la ou modificá-la) é o movimento que leva à indigitada **precarização**.

Configura-se assim uma situação estrutural de superexploração, conceito desenvolvido por Marini (1972) em que se entende que o trabalho é remunerado abaixo de seu valor, sem a possibilidade de desenvolvimento e manutenção da vida e capacidades do próprio trabalhador, que encontra jornadas prolongadas e exaustivas.

[...] a característica essencial está dada pelo fato de que **são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho**: nos dois primeiros casos [a intensificação do trabalho, a prolongação da jornada de trabalho], porque lhe é obrigado um dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando assim seu esgotamento prematuro; no último [expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho], porque lhe é retirada inclusive a possibilidade de consumo do estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal (p.13, grifo nosso).

Cria-se dessa forma um novo perfil do trabalhador e das relações laborais estabelecidas: a precarização estrutural observada nos países em desenvolvimento exige um

trabalhador “[...] criativo, flexível, competitivo e polivalente [...] integrado ao seu meio ambiente de trabalho e pronto para receber considerável carga de responsabilidade por eventual fracasso da organização”, assim como sintetizado por Braga (2015, p.97). Isto posto, observa-se a crescente informalização da atividade produtiva, em que o trabalhador passa a acumular a condição desgastante da venda de sua força de trabalho com também a necessidade de assumir riscos pelos empreendimentos, designação que deveria ser própria do empregador (como estabelecido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT), sem proteções trabalhistas que garantam o seu mínimo existencial. Essa flexibilização dos vínculos empregatícios não descaracteriza o aspecto de subordinação do empregado ao empregador, que passa a ser mediada principalmente pela aferição de de uma produtividade irracional, intensificada pela fragilização das garantias trabalhistas. É o que assinala brilhantemente Braga (2015, p.132):

Para além da estipulação de metas abusivas, o **deslocamento do poder patronal da subordinação jurídica** para a onerosidade também ocasiona uma **maior conexão do trabalhador com o trabalho**. A característica mais marcante dessa técnica de gestão é o desprestígio à submissão do trabalhador a ordens diretas e constantes de uma chefia. Isso, porém, não significa, em absoluto, a diminuição do grau de subordinação do trabalhador ao tomador de seus serviços, mas apenas a **transferência do eixo dessa subordinação, com o controle do obreiro exercido primordialmente através da sua produtividade**, ou seja, pela medição daquilo que ele é capaz de produzir, em um enfrentamento constante de seus limites físicos e mentais (grifo nosso).

Além desses aspectos estruturais, observa-se ainda o componente tecnológico enquanto adicional nessa nova lógica de exploração: com a chamada “digitalização do trabalho” (LAMBELHO, 2022) é possível que se trabalhe “de qualquer lugar, a qualquer momento”. Assim, observa-se a técnica como um reforço da exploração do trabalhador, que passa a ter diluída as divisões de espaço e tempo destinados ao trabalho e ao lazer, que se confundem em níveis psíquicos, de forma tal forma que “A ligação ao trabalho e a incapacidade para “desligar” nos momentos de descanso é, muitas vezes, **inconsciente** (LAMBELHO, 2022, p.74, grifo nosso). Essa é a forma de exploração do homem pela técnica referida no início, em que se organiza uma estrutura de maximização da produtividade a partir de um sistema racional, mesmo que em detrimento do próprio homem. Em conformidade com o que foi elaborado, estabelece Lambelho (2022, p.73, grifo nosso):

[...] o simples facto de a tarefa lhe ser atribuída e de lhe ser permitido visualizá-la naquele período já configura uma situação de pressão sobre o trabalhador. Esta **interrupção do descanso**, ainda que não seja para, de facto, fazer alguma coisa, já tem efeitos na saúde e na vida do trabalhador e

estes vão **muito mais além do tempo que a execução da tarefa lhe consome** (grifo nosso).

Portanto, percebe-se a presença de um trabalho contínuo, com jornadas ininterruptas em que o trabalhador não tem a possibilidade de se desvincular, já que “[...] o trabalhador só se desliga do trabalho após algum tempo de cessação de suas atividades e qualquer lembrança ligada à sua rotina proporciona o reinício desse tempo necessário à desconexão efetiva”, como pontuado por ref 1(p.124). Essa situação é figura intermediária entre o trabalho efetivo descrito pelo artigo 4º da CLT e o descanso; aproximando-se do chamado “sobreaviso”, disposto pelo artigo 244 § 2º da CLT. Como definido por Souza (2018, p.46):

O regime de sobreaviso se caracteriza pelo estado em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, **mesmo durante o tempo destinado ao não trabalho**, podendo ser chamado a qualquer momento. Desse modo, o empregado sob este regime se encontra na tênue linha entre o tempo de descanso e o tempo de trabalho (grifo nosso).

A própria CLT dispõe sobre a necessidade de escala nesse regime para que essa situação não se prolongue indefinidamente, com o prazo máximo de 24 horas. No entanto, como pontuado por Roberto Pinto (2019, p.50), há muitas vezes dificuldades em se delimitar objetivamente essa disposição, já que principalmente por conta de dispositivos tecnológicos, essa prestação acaba sendo diluída na não possibilidade de se distinguir os momentos de descanso e trabalho:

Vê-se, portanto, que a problemática principal na era digital é exatamente a ilegitimidade quanto a definição do tempo de trabalho e o de não-trabalho, de modo que atualmente **o sobreaviso se apresenta muitas vezes na relação de trabalho de maneira quase que imperceptível**, uma vez que ao **responder e-mails, mensagens de Whatsapp, ou se utilizar de qualquer outro artifício tecnológico**, o empregado permanece **permanentemente subordinado** ao empregador por estar conectado ao trabalho, processo este reforçado pelo movimento global da valorização da flexibilização, da prontidão e do excesso de informação (grifo nosso).

A Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho alterou o entendimento de que o trabalhador deveria estar necessariamente em sua residência aguardando a possibilidade de trabalho, bastando somente o “estado de disponibilidade”.

Súmula nº 428 do TST  
SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT  
(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -  
Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012  
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, **à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados**, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Percebe-se assim o crescimento da influência de controle remoto na definição da jornada de trabalho, com inovações técnicas que alteram a relação do empregado com a forma de prestação do serviço e que, como tal, requerem novas proteções.

Nesse sentido, quando se parte da premissa do trabalho enquanto uma dimensão humana necessária para a realização de facetas culturais, econômicas e sociais a partir da transformação da natureza e constituição de bens essenciais para a manutenção da vida, percebe-se uma desvirtuação desse instituto na atual configuração relacional entre homem e trabalho, sendo necessária a proteção pelo direito ao “não trabalho”. O direito ao não trabalho, também chamado de “direito à desconexão”, refere-se ao “direito do homem de não trabalhar além dos limites legais ou contratuais[...] com a desvinculação completa do trabalho em momentos destinados ao descanso” (BRAGA, 2015, p.121). O direito à desconexão, portanto, não se distancia do direito à limitação da jornada de trabalho (LAMBELHO, 2022), permitindo que haja tempo e condições físicas e psíquicas para que o homem se realize nas demais dimensões da vida.

O presente artigo, portanto, tem como objeto a identificação de quais relações o direito à desconexão estabelece com a realidade, desenvolvendo-se metodologicamente a temática a partir de uma análise crítica-exploratória fundamentada em revisão bibliográfica de artigos científicos. Como objetivos específicos, busca-se conceituar o direito ao não trabalho e sua relevância em um novo contexto de predomínio da técnica, assim como sua relação com demais garantias fundamentais, seus desafios frente a inovações como o teletrabalho e consequências de sua violação, como o dano existencial.

## **2. RELAÇÃO COM QUESTÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA**

Como já desenvolvido, é evidente que o direito ao não trabalho, ou seja, ao descanso completo em momentos alheios aos de trabalho, é elemento fundante para que o empregado possa ter sua integridade física e psíquica assegurada. Nesse sentido, tem-se que “[...] o direito à saúde do trabalhador é um direito subjetivo no campo laboral, prestacional e de defesa, exigível do Estado e dos particulares”, como assinala Braga (2015, p.104), reconhecendo-se atribuição do Estado e de particulares quanto à obrigação de prestação de garantias para o exercício pleno desse direito no âmbito trabalhista.

Isso porque a exploração abusiva da força produtiva em jornadas contínuas eleva os desgastes físicos e psicológicos, podendo levar à condição de exaustão pelo trabalhador, que é impelido ao limite de suas forças por conta do gasto excessivo de energia, conjuntamente a elevados níveis de estresse (BRAGA, 2015, p. 110). Além disso, também são comuns reflexos em problemas físicos como dores nas costas e distúrbios do sono (LAMBELHO, 2022, p.75), além de outras doenças ocupacionais.

Como anteriormente abordado, há uma tendência de responsabilização do empregado pelos resultados dos empreendimentos, com uma aparente flexibilização da subordinação que, em verdade, apenas se transforma pelo controle a partir da produtividade. Como trazido por Roberto Pinto (2019, p.69): “Vivemos a era da hiperconexão e hiperatividade, insuflada pelo avanço tecnológico-informacional-digital [...] a ‘sociedade do desempenho’, cujos habitantes são ‘empresários de si mesmos’”. Esse controle implícito do trabalho a partir do desempenho do empregado produz reflexos psíquicos de interiorização da responsabilidade e cobrança exacerbada, adoecendo o empregado. Como novamente desenvolvido por Roberto Pinto (2019, p.74):

Na maior parte dos casos, não há uma ordem direta e expressa do empregador para o trabalhador permanecer constantemente on line. Há sim uma interiorização dessa ideia no âmbito da atual “sociedade por desempenho”, de maximização da produtividade, em que as estratégias empresariais estão ligadas às necessidades financeiras de retorno imediato, de curtíssimo prazo, e às demandas, também instantâneas, dos mercados consumidores. Ao invés de uma ordem direta, o trabalhador sofre diuturna pressão por desempenho, instado a agir como se fosse o dono da empresa, com uma identificação das personificações, do trabalhador e da empresa.

Como consequência de tal cenário, observa-se o crescimento nos casos da chamada Síndrome de Burnout, também chamada de “Síndrome do Esgotamento Profissional”, caracterizada por uma fadiga psicológica decorrente do excesso de trabalho e estresse, com consequências psíquicas e físicas severas (SOUZA, 2018).

A não possibilidade de descanso pelo trabalhador também aumenta as chances de acidentes no trabalho (SOUZA, 2018), já que há uma probabilidade maior de desatenção e de diminuição dos reflexos, colocando a segurança desse sujeito em risco.

### **3. DISPOSIÇÕES NORMATIVAS**

O direito à desconexão não se encontra categoricamente expresso no ordenamento jurídico, mas fica evidente a partir da interpretação de diversas outras garantias e direitos fundamentais de âmbito nacional e internacional (SCALZILLI, 2020). Essa garantia deriva

do “[...] direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) [...]”, como identificado por Scalzilli (2020, p.655), assim como é consequência de direitos basilares como o de resguardo à saúde, segurança e dignidade humana.

No mesmo sentido, pode-se inferir que o direito à desconexão se configura principalmente a partir de uma interpretação sistemática dos artigos 6º e 7º, incisos XIII e XXII da Constituição Federal.

A configuração de tal garantia ao não trabalho a partir de uma interpretação de outras normas também é coerente à ideia de que os direitos fundamentais devem ter a mesma efetividade “online e offline” (LAMBELHO, 2022)

Contudo, é passível de questionamento: se já existem outros dispositivos normativos que regulam questões específicas que definem essa garantia, qual a relevância de se destacar esse direito frente aos demais? Responde-se que é urgente que se reforce o direito à desconexão do trabalho a partir do reconhecimento expresso da ilicitude da extensão contínua da jornada de trabalho, ainda que esta se manifeste de forma “camuflada”, haja vista a normalização de condições abusivas de emprego que são justificadas por um suposto caráter “flexível” das jornadas que, em verdade, apenas enrijece as possibilidades de vida do trabalhador.

Há exemplos de países que disciplinam explicitamente o direito à desconexão em seu ordenamento. Exemplo de destaque é a França, primeiro país europeu a incorporar a garantia de forma explícita em seus dispositivos normativos (MEDEIROS, 2020). A expressão desse direito e sua incorporação é importante para delimitar e reforçar a proteção do trabalhador em contexto atual de tamanha fragilidade, em que casos de jornadas abusivas vêm se consolidando enquanto regra. Como analisado por (SOUZA, 2018, p.43):

[...] o reconhecimento do Direito à Desconexão na França, apesar de tímido, demonstra, em verdade, o início de uma modernização na forma como o direito do trabalho considera o tempo de jornada diante do uso permanente de ferramentas digitais (grifo nosso).

No Brasil, mesmo que sem previsão explícita em lei, observa-se que jurisprudencialmente há uma série de decisões que reconhecem a possibilidade de um direito à desconexão. Acórdão de interessante análise tem a seguinte ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) 3. INDENIZAÇÃO PELO DANO MORAL. **DIREITO À DESCONEXÃO**. PERNOITE DENTRO DO CAMINHÃO POR DETERMINAÇÃO DO



EMPREGADOR. GARANTIA DA SEGURANÇA DO PATRIMÔNIO PATRONAL. Do acórdão regional é possível extrair que o reclamante pernoitava dentro do caminhão por determinação do empregador, como forma de garantir a segurança daquele patrimônio. Também ficou assentado que a Reclamada não indenizava os gastos necessários para que os trabalhadores pagassem acomodação em algum tipo de hospedaria. Nesse contexto, verificado pela Corte de origem que a permanência do Reclamante na cabine se dava por exigência da Reclamada, resta configurado que o **Reclamante não dispunha livremente de seu intervalo interjornada, mantendo-se vigilante no momento em que deveria estar descansando**. Em consequência, **restaram agredidos os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada (art. 5º, X, da CF/88), ao lazer (art. 6º, da CF/88) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88)**, refletindo, assim, na **violação ao direito à desconexão** do trabalhador em relação ao trabalho nos horários destinados ao descanso. Por consequência, preenchidos os requisitos previstos nos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil (culpa, dano e nexa de causalidade), a viabilizar a responsabilização civil pelo dano moral daí decorrente. Agravo de Instrumento não provido. (AIRR - 196300-81.2012.5.17.0141, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Américo Bedê Freire, DEJT 28/08/2015).

É interessante observar justamente a conceituação do direito à desconexão no caso, devido à impossibilidade de descanso reparador e completo pelo trabalhador, que tem que permanecer em constante estado de alerta. Nesse caso, não se verificou o intermédio de dispositivos eletrônicos como componentes da situação de disposição constante, como se associa costumeiramente. Também é notável a fundamentação presente no julgado: citam-se os dispositivos constitucionais que protegem a intimidade, a vida privada, o lazer e a redução de riscos inerentes ao trabalho, dos quais entende-se que o direito à desconexão é consequência. Além disso, percebe-se que o acórdão explicita também possíveis reparações à violação de tal direito, com a caracterização de dano moral por parte do empregador. Portanto, é notório que as interpretações anteriormente desenvolvidas acerca dos dispositivos constitucionais e do próprio conceito de direito à desconexão já encontram reflexos em decisões proferidas por tribunais.

#### 4. DANO EXISTENCIAL

Aprofundando reflexos da temática que são reconhecidos pelos tribunais, convém analisar o que se caracteriza como “dano existencial”.

O dano existencial pode ser definido enquanto um dano extrapatrimonial consequente de uma jornada de trabalho excessiva que, justamente por isso, priva o empregado de se realizar em um plano existencial, sem que consiga dedicar tempo a familiares e amigos, assim como a lazer e projetos pessoais (SCALZILLI, 2020, p.656).

Isso porque o trabalho é apenas uma das dimensões da vida humana plena: quando se sobrepõe a demais aspectos culturais e sociais fundamentais ao homem, sequestra a possibilidade de desenvolvimento deste, que tem sua subjetividade aprisionada em um processo alienado pela técnica (BRAGA, 2015, p.9). Como consequência, a construção da própria identidade do trabalhador fica comprometida, com reflexos sociais para toda comunidade, que se enfraquece e se individualiza, já que como colocado por BRAGA (2015, p.114):

[...] o **integral desenvolvimento biopsíquico e social de cada indivíduo**, passível de realização através de atividades fora do trabalho (para as quais a desconexão com o ambiente laboral é necessária), constitui pressuposto inarredável para a construção e **preservação de qualquer agrupamento coletivo saudável** (grifo nosso).

Portanto, figura o dano existencial como uma lesão a direito de personalidade, com sua configuração prevista pela Lei nº 13.467 (LEDUR, 2023). A caracterização do dano existencial é objetiva, com a constatação fática da frustração de projeto de vida ou das relações pessoais do trabalhador a partir de um desrespeito às normas trabalhistas de limitação de jornada, cumulada dos elementos caracterizadores de qualquer tipo de dano previstos no Código Civil acerca de prejuízo, ato ilícito e nexo de causalidade (FERREIRA; FERREIRA; ROCHA, 2020).

A mera caracterização de horas extras não é suficiente para estabelecer tal relação, como assinalam julgados como a jurisprudência da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. **DANO EXISTENCIAL**. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVA. DANO PRESUMIDO.

O **excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT**, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. (...) assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a **sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua**, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. (ARR-10566-95.2015.5.15.0080, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/07/2019)

Apesar de algumas decisões de tribunais agirem em sentido contrário, também não se confundem os institutos do dano moral e do dano existencial: o dano moral teria

repercussões na esfera subjetiva, com sofrimento psíquico de natureza íntima, ao passo que o dano existencial na esfera objetiva, em um sentido de não realização do trabalhador em sua interação com o meio (LEDUR, 2023). Como colocado por Vanessa Ferreira, Versalhes Ferreira e Claudio Rocha (2020), o dano existencial é recorrente em situações de “[...] exigência de uma jornada excessiva pelo empregador” ou de “quando o ambiente laboral não assegure ao trabalhador condições mínimas para desfrutar de uma qualidade de vida” (p.460).

## 5. TELETRABALHO E HORAS EXTRAS

Como já anteriormente citado, o desenvolvimento tecnológico integra o novo modelo de controle do trabalho e altera a relação do homem com o trabalho. Uma nova modalidade de trabalho e que ganhou grande destaque no contexto da pandemia de COVID-19 devido à necessidade de atendimento a questões sanitárias é o chamado teletrabalho. Como definido por Maciel e Lando (2021, p.649):

[...] o teletrabalho pode ser entendido como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador e, em qualquer local escolhido pelos contratantes, com o apoio de tecnologias de informação e comunicação.

Esse instituto passou a ser regulado com a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que instituiu na CLT um capítulo acerca da temática, a partir do art. 75-A.

O teletrabalho, no entanto, foi excluído das modalidades sobre as quais se pode configurar hora extra, como disposto no artigo 62 da CLT. A justificativa seria uma suposta dificuldade de se fazer o controle de jornada nessa forma de emprego. Tal dispositivo, contudo, é pautado em premissas frágeis, já que há formas diversas de se aferir a jornada nesse modelo: não se pode desproteger o trabalhador em contexto de tamanha vulnerabilidade e permitir sua exploração contínua; deve-se pautar pela realidade fática, assim como assegura o princípio da primazia da realidade, e não ignorar a forma exploratória em que essa modalidade é majoritariamente estabelecida. Como expõe SCALZILLI, 2020, p.650):

[...] com avanços tecnológicos, **o empregador detém meios telemáticos de controle**, como acesso a ambiente virtual que permite checar os momentos em que o empregado realizou login e logoff do sistema, aplicativos de smartphone capazes de monitorar cada passo do empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por Sistema de

Posicionamento Global (GPS). Assim, tendo por base o princípio da **primazia da realidade**, o qual determina que a verdade dos fatos se sobrepõe a qualquer contrato, **deve-se admitir o pagamento de horas extras** e afins para os casos em que efetivamente há um controle de jornada.

Essa suposição pela lei ignora mesmo a fidúcia que constitui por essência o contrato de trabalho. Além disso, observa-se o confronto dessa disposição com outras garantias já estabelecidas. Referente ao artigo 62 da CLT, expõe Medeiros, 2020, p.1947):

O artigo em referência, na verdade, mereceria supressão integral da CLT porque, **objetivamente, é institucional**. Ele, por via oblíqua, nega vigência ao inciso XVI do art. 7º da CF e, o que é mais grave, vai de encontro a um dos institutos mais importantes do Direito do Trabalho, que é o **direito à limitação da jornada às máximas legais**, constitucionais ou contratualmente previstas, direito que ao fim guarda íntima relação com o direito à desconexão com o trabalho, com atributos essenciais à existência humana, o lazer, a interação familiar e social (grifo nosso).

Portanto, é preciso encontrar novas formas de proteção dessa modalidade para que se efetive o direito à desconexão, sem que se normalize uma relação abusiva ao trabalhador apenas por sua dificuldade de regulamentação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se, portanto, que mudanças tão profundas e estruturais como as observadas nas últimas décadas, capazes de alterar substancialmente a relação do homem com o trabalho, devem ser devidamente ressaltadas para que não se normalizem situações abusivas para o trabalhador, com a retirada de sua subjetividade. No mesmo sentido, é perceptível como no atual cenário de precarização do trabalho o direito à desconexão surge como garantia fundamental na proteção do empregado de doenças físicas e psíquicas, preservando suas possibilidades de desenvolvimento pessoal e social.

O trabalho tem que ser um possibilitador do desenvolvimento humano; é um processo de significação e transformação da natureza, uma das dimensões da vida do homem. A sobrecarga mental e física do trabalhador apenas traz malefícios individuais, coletivos e mesmo produtivos; é essencial que haja uma jornada de trabalho razoável e coerente, com a possibilidade de que o trabalhador se desvincule por completo do labor em seus momentos de descanso.

Há desafios: há incertezas no que tange o controle de jornada no modelo de teletrabalho, por exemplo. Mas nem por isso é possível normalizar uma situação de esforço contínuo e sem repouso reparador ao empregado, como muitas vezes se observa no plano

fático. Essa situação pode configurar o dano existencial, ao impedir que o trabalhador desenvolva seus relacionamentos afetivos, seus planos de vida e pratique atividades de lazer.

O homem, portanto, não pode ser um mero instrumento da técnica: a técnica que deve servir ao homem e a suas potencialidades. Os fenômenos emergentes que marcam o novo perfil do trabalhador e sua relação com o trabalho, como o aumento da carga de responsabilidade e o modelo psíquico de exploração pelo controle de produtividade e pela gerência remota, não podem inverter essa premissa e instrumentalizar o homem tendo como objetivo o lucro. O desenvolvimento simbólico e subjetivo não pode ser desassociado do que é ser humano: esse é o princípio que constitui o caráter basilar do direito à desconexão nos tempos atuais.

## REFERÊNCIAS

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. 163 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2015. Disponível em: <http://handle.net/11449/136054>. Acesso em: 25 jun. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 196300-81.2012.5.17.0141. Relator Desembargador Convocado Américo Bedê Freire. **DEJT** 28/08/2015. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/a4f4e1b39f308fod64e5ebcd67703fad>. Acesso em: 25 jun. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas** [Recurso Eletrônico]. Bebedouro, SP, v.8, n.2, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/38451>. Acesso em: 30 jun. 2023.

LAMBELHO, A. A disponibilidade digital põe em causa os direitos humanos dos trabalhadores?. **J2 - Jornal Jurídico**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 71-81, 2022. DOI: 10.29073/j2.v5i2.568. Disponível em: <https://revistas.ponteditora.org/index.php/j2/article/view/568>. Acesso em: 30 jun. 2023.

LEDUR, José Felipe. O dano existencial e a jurisprudência trabalhista regressiva. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 4, n. 8, p. 309-340, 2023. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/224>. Acesso em: 30 jun. 2023.

MACIEL, Álvaro dos Santos; LANDO, Giorge. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 63-74, 1 abr. 2021.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da Dependência**. Vozes, 1973 (2000). 295 p.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **A hora do acidente de trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

PINTO, Roberto Parahyba. Direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**. São Paulo: TRT-2, n. 22, 2019. 402 p. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SOUSA, Núbia de Almeida. **O direito à desconexão**: considerações sobre hora extra e sobreaviso como técnicas de intensificação do trabalho. 2018. 62 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

TST. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 10566-95.2015.5.15.0080**. Inteiro teor disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cc6b88bbd8ofd2cecf837b008321dab>.

# O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DA POPULAÇÃO ENVELHESCENTE

*ETARISM AND ITS IMPACTS ON THE RIGHT TO WORK OF THE AGEING POPULATION*

Denrhiellen Christ Ribeiro Soares<sup>210</sup>

Fabiana de Paula Lima Isaac Mattaraia<sup>211</sup>

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro<sup>212</sup>

## RESUMO

O Brasil tem observado uma crescente mudança em sua estrutura demográfica, resultando o envelhecimento populacional, e conseqüentemente o envelhecimento de sua mão-de-obra. Por isso, o presente artigo tem o objetivo de conceituar o etarismo e analisar do processo de envelhecimento e seus desdobramentos nos aspectos biológico, psicológico e social. Atentando-se, principalmente, para os estereótipos sofridos nessa fase do desenvolvimento humano, assim como, os impactos negativos ocasionados por essas atitudes e crenças sobre a pessoa idosa. Explora-se, portanto, como o envelhecimento se expressa, e as dificuldades enfrentadas articuladas à conjuntura social nessa etapa da vida, sob a perspectiva do gênero feminino. Para tanto, será adotado o método dedutivo e qualitativo, por meio de pesquisas doutrinárias, artigos científicos e legislação, objetivando trazer à lume reflexões do assunto.

**Palavras-chave:** Etarismo. Estereótipos. Discriminação. Mulheres. Envelhecimento.

## ABSTRACT

Brazil has observed a growing change in its demographic structure, resulting in population aging, and consequently the aging of its workforce. Therefore, this article aims to conceptualize ageism and analyze the aging process and its consequences in biological, psychological and social aspects. Paying attention, mainly, to the stereotypes suffered in this phase of human development, as well as the negative impacts caused by these attitudes and beliefs about the elderly person. Therefore, it explores how aging is expressed, and the difficulties faced in conjunction with the social situation at this stage of life, from the perspective of the female gender. Therefore, the deductive and qualitative method will be adopted, through doctrinal research, scientific articles and legislation, aiming to bring to light reflections on the subject.

**Keywords:** Ageism. Stereotypes. Discrimination. Women. Aging.

---

<sup>210</sup> Graduada em direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP (2023), membro do Grupo de Estudos Contemporaneidade e Trabalho – GPCeT da UNAERP desde 2021, membro do Grupo de Pesquisa Evolução e Diversidade – GED desde 2023. Email: deenrhi\_soares@hotmail.com.

<sup>211</sup> Graduada em direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP (2006), Doutora e Mestre pelo programa de Direitos Coletivos e Concreção da Cidadania da UNAERP. Professora do curso de Direito da UNAERP. Email: fabianaplisaac@gmail.com.

<sup>212</sup> Graduada em direito pela Faculdade de Direito de Franca – FDF (2007), especialista em Ciências Penais pela Unisul (Universidade do Sul de Santa Catarina - 2011), especialista em Criminologia, Política Criminal e Segurança Pública pela Uniderp (Universidade Anhanguera - 2014), especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Damasio (2018), membro do Grupo de Estudos Contemporaneidade e Trabalho – GPCeT da UNAERP desde 2018, mestranda em Direito Coletivo e Cidadania pela UNAERP. Email: mariliahanna@hotmail.com.



## INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento do presente trabalho foi utilizado o método dedutivo e qualitativo para demonstração do etarismo no Brasil e como a prática discriminatória desses atores sociais tem afetado o direito ao trabalho digno e decente, haja vista que o mercado de trabalho brasileiro, atualmente, conta com uma “população envelhecida”, em razão da queda nas taxas de fecundidade e mortalidade. O país vivencia um novo paradigma demográfico, com mudanças na estrutura etária, tendo como perspectiva o declínio do contingente populacional a partir de 2035 (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2014).

Assim, busca trazer à baila o conceito de etarismo e analisar o impacto que o preconceito contra essas pessoas traz na fruição de direitos fundamentais previstos não só pela legislação pátria - Constituição Federal e Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003) - mas também na legislação internacional por meio da Resolução 46/91 aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 16.12.1991. O presente artigo, sem o escopo de esgotar a temática, fará uma análise não só da pessoa idosa de forma genérica, mas das mulheres como principais vítimas dessa prática.

Apesar de o envelhecimento populacional ser uma tendência mundial, o crescimento da população de idosos é acompanhada de uma certa negligência em relação ao etarismo e, a discriminação voltada aos mais velhos pode afetar um número ainda maior de pessoas, pois há muitas famílias que são dependentes economicamente desses trabalhadores envelhecidos.

O etarismo no local de trabalho, em particular, é um dos maiores problemas a serem enfrentados na medida em que os estereótipos etaristas influenciam a percepção dos empregadores de trabalhadores mais velhos, que os consideram incompetentes, em razão do declínio das capacidades físicas e mentais, e difíceis de serem treinados (NELSON, 2016), o que contribui para a sua demissão. Por essas razões, a discriminação no local de trabalho em razão da idade tem uma importância crescente (TRUXILLO et al., 2018).

Apesar da passagem para a velhice ser uma trajetória subjetiva e singular, ela é atravessada, de modo geral, pelas realidades: físicas, sociais e psíquicas. Esses três fatores são responsáveis por várias mudanças nessa fase do desenvolvimento humano, as quais exigem um processo contínuo de reorganização psíquica, marcadas pelo movimento intenso de identificações e resistências.

Paralelamente as dificuldades encontradas no mercado de trabalho, observa-se no Brasil uma falta de políticas direcionadas aos trabalhadores mais velhos, não se observa nas

organizações adoção de práticas de recursos humanos voltadas à gestão da idade, o que aumenta os desafios a serem enfrentados pelos trabalhadores.

Por fim, é possível perceber que mulheres além dos problemas relacionados ao etarismo e sofrem com uma invisibilidade relacionada a um imperativo social de juventude, pois a juventude deixou de ser associada a uma fase da vida, passando a ser exigida como um verdadeiro atributo para se manter economicamente ativa e atuante no mercado de trabalho.

## 2. CONCEITO DE ETARISMO

No Brasil, o termo etarismo não é consagrado tal qual na literatura internacional. Pelo dicionário da língua portuguesa Aurélio, etarismo é substantivo masculino que significa discriminação ou preconceito em razão da idade, nomeadamente aversão a pessoas mais velhas ou à própria velhice; ageísmo, idadeísmo.

Os termos “etarismo” ou “idadeísmo” foram introduzidos por Robert Neil Butler, gerontologista, psiquiatra e escritor norte americano, em 1969, em seu estudo sobre preconceito contra pessoas idosas. Butler usou a palavra “*ageism*” para descrever o preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade (BUTLER, 1969, p. 243) e o chamou de outra forma de intolerância (bigotry), similar a racismo e sexismo. Em continuidade aos seus estudos, o autor definiu o etarismo como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (BUTLER, 1975, p. 12).

Butler (1980) identificou três aspectos relacionados ao problema do etarismo como sendo: as atitudes preconceituosas; as práticas discriminatórias contra os idosos e as práticas e as políticas institucionais que perpetuam as crenças estereotipadas sobre os idosos que degradam sua dignidade pessoal. O autor seguiu seus estudos trazendo evidências de que as normas e as políticas institucionais estão relacionadas e se reforçam mutuamente.

Por sua vez, Palmore (1999, p. 4) define etarismo como “qualquer preconceito ou discriminação contra ou a favor de um grupo de idade”, que se manifesta tanto no âmbito pessoal como no institucional. Para o autor, o etarismo pessoal refere-se ao preconceito e discriminação preconizados por indivíduos, enquanto o institucional diz respeito à prática de uma instituição ou organização, por meio de suas rotinas e políticas. Assim, o etarismo aparece de forma sutil ou marcante em diversas situações.

A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) conceitua o etarismo como a situação na qual “[...] a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneira que

levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre as gerações” (OPAS, 2022). Além disso, é possível que o etarismo seja praticado pelo indivíduo em face de si próprio, quando se considera “velho demais” para determinada atividade, denominado “auto etarismo”.

Pelos conceitos acima, é perceptível que o envelhecimento da população tende a trazer a intensificação do etarismo e com isso o aumento de crenças originadas nas variações biológicas entre as pessoas e aos processos de envelhecimento aos quais cada indivíduo singularmente está submetido. Os indivíduos acabam por si só, ou por influência do grupo mais jovem, estereotipando-se, com tendências claras ao negativismo.

Por sua vez, e talvez para que o preconceito etário seja mitigado é que a Organização Mundial da Saúde (OMS) desistiu de classificar a velhice como doença, por meio da CID-11. No Brasil, o Conselho Nacional de Saúde (CNS) criticou a possível classificação como afronta aos princípios constitucionais e desrespeito à dignidade da pessoa idosa, numa política antietarista.

### **2.1. Afinal, o que é idade?**

Comumente, a idade é calculada pela quantidade de anos completos a partir do nascimento do indivíduo. Todavia, esse é apenas um dos critérios de idade – o cronológico. A idade, ainda, pode ser calculada conforme critérios biológicos, psicológicos e sociais. A idade biológica abrange todo o desenvolvimento humano, corporais e mentais, desde a concepção até o fim de sua vida. Assim, leva em consideração também o período de desenvolvimento do feto no útero, e não apenas a partir do nascimento.

A idade social, por sua vez, leva em consideração os hábitos do indivíduo perante a sociedade, “[...] para o preenchimento de muitos papéis sociais ou expectativas em relação às pessoas de sua idade, em sua cultura e em seu grupo social” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 590), de modo que sua idade será baseada em seu comportamento. Schneider e Irigaray (2008, *apud* Neri; Freire, 2000) apontam que o conceito de velhice pode variar entre diferentes sociedades, de acordo com os critérios estabelecidos como agrupamento de categorias etárias.

Já a idade psicológica pode ser definida como “a maneira como cada indivíduo avalia em si mesmo a presença ou a ausência de marcadores biológicos, sociais e psicológicos da idade, com base em mecanismos de comparação social mediados por normas etárias” (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 592 *apud* NERI, 2001, p. 43). Ou seja, a idade que o próprio indivíduo entende possuir, avaliando-se conforme os padrões sociais.

Há diversos fatores de distinção entre os indivíduos e assim como o gênero e a raça, a idade é um desses fatores e talvez o que traz mais mitos em seu entorno. Para Fineman (2014) os mitos sobre idade são tenazes, especialmente quando existe um auto interesse incorporado em preservar uma equipe de trabalhadores mais baratos e mais novos.

Para o autor, o emprego autônomo pode contornar algumas dessas dificuldades, evidenciadas pelo crescimento dos "empresários mais velhos" (olderpreneurs) - novos negócios entre os profissionais com idade superior a 50 anos. Por sua vez, nas organizações, a idade tem influenciado.

Entretanto, nenhum desses conceitos estabelece que uma pessoa aos 40 anos de idade cronológica não deve frequentar um curso superior; ou que aos 50 anos não seja mais útil ao mercado de trabalho. Atualmente, estudiosos apontam que a idade do indivíduo não pode ser marcada somente pelo critério cronológico, mas a partir das experiências de cada ser, afastando faixas etárias demarcadas como “a juventude e a vida escolar; o mundo adulto e o trabalho; e a velhice e a aposentadoria” (CORRÊA, 2023, p. 124 *apud* DEBERT, 1999, p. 75).

O etarismo legitima o uso da idade cronológica como um marcador de classes de pessoas para as quais são, sistematicamente, negados recursos e oportunidades proporcionadas a outros grupos, e que sofrem as consequências de tal depreciação, as quais se apresentam em formas que vão da bem-intencionada complacência à clara difamação (CORRÊA, 2023, p. 129 *apud* BYTHEWAY, 1995, p. 14).

Portanto, reafirma-se o entendimento de que as construções sociais não possuem qualquer fundamento lógico e racional, não passando de estigmas disseminados pela sociedade que pouco faz para detê-los, cumuladas com outras formas de discriminação que lhe conferem uma proporção ainda maior. Os estereótipos e as normas de idade operam para que trabalhadores mais velhos enfrentem os limites da estabilização das próprias carreiras quando suas habilidades se tornam obsoletas ou são considerados velhos demais para aprender.

## **2.2. Legislação aplicável**

Embora o escopo do presente trabalho é retratar a discriminação etária no ambiente de trabalho, não é demais abrir um breve tópico para retratar a legislação nacional e internacional protetiva do idoso, principal vítima do etarismo dentro e fora das relações de trabalho. A legislação não protege apenas aquela vítima de preconceito no ambiente laboral, mas sim protege todos os idosos.

Dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil está a promoção do bem de todos, sem preconceito de raça, sexo, cor, idade e outras formas de discriminação. No mesmo sentido a Constituição Federal de 1988 continua prevendo e garantindo a igualdade entre as pessoas sem distinções de qualquer natureza em seu art. 5º *caput*. Por sua vez, trata no art. 7º do direito ao recebimento de aposentadoria para os trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social.

Além do direito à aposentadoria, a Constituição, acompanhada pela Consolidação das Leis do Trabalho (art. 461) proíbe, a diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Ainda sobre a aposentadoria, a previdência social será organizada de forma a preservar o equilíbrio financeiro e atuarial para atender, dentre outros, a cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada.

Também é garantida a assistência social de um salário-mínimo de benefício mensal ao idoso que comprove não possuir meios de prover a própria subsistência. Além de trazer como dever da família, Estado e sociedade o dever de amparar as pessoas idosas defendendo sua dignidade, garantindo-lhes o direito à vida, ao lazer, transporte público. Ainda, se observa um cuidado especial aos idosos quando se trata de alistamento eleitoral e voto, deixando facultativo para os maiores de setenta anos.

No âmbito infraconstitucional, destaca-se a importância do Estatuto da Pessoa Idosa, instituído pela Lei nº 10.741/2003, que conceitua pessoa idosa como toda aquela com idade igual ou superior a 60 anos. Este conceito também vai de acordo com o estabelecido pela Organização Mundial de Saúde, como medida equitativa assecuratória de direitos fundamentais ora previstos pela Constituição.

A Lei 10.741/2003 incrimina a conduta de discriminação contra idoso, que consiste no ato de, em razão da idade, tratar a pessoa de forma injusta ou desigual, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte, ou criar embaraços ao exercício da cidadania, prevendo a pena de 6 meses a 1 ano de reclusão e multa. Se a pessoa que cometer o crime for responsável pela vítima, a pena será aumentada em até 1/3. A norma prevê, ainda, que também responde pelo crime pessoa que, por qualquer motivo, humilhe, menospreze alguém por causa de sua idade.

A Resolução 46/91, aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1991 traz o princípio da independência que tem como mola propulsora o acesso a alimentação, à água, moradia, vestuário, saúde, oportunidade de trabalho ou ter acesso a outras formas de geração de renda, além de poder determinar o momento em que deverá

afastar-se do mercado de trabalho, além de ter acesso à educação permanente e acesso a programas de qualificação e requalificação profissional.

Além, disso, a Resolução também traz em seu bojo o princípio da assistência que engloba a proteção da família, autorrealização que consiste na possibilidade de aproveitar as oportunidades para o total desenvolvimento de suas potencialidades mediante acessos aos recursos educacionais, culturais, espirituais e de lazer e principalmente, o princípio da dignidade que se traduz na possibilidade de se viver com dignidade e segurança, sem ser objeto de exploração e maus tratos físicos e/ou mentais.

É certo que o arcabouço legislativo, seja nacional, seja de âmbito internacional impõe proteção ao idoso, mas sem dúvida, não o exime do etarismo, consubstanciado no preconceito e na estigmatização e muito menos o poupa do saneamento etário que acontece em muitas organizações empresariais.

### **3. ETARISMO E DISCRIMINAÇÃO**

As atitudes e crenças preconceituosas relacionadas à idade, mais do que configurar discriminação quanto ao aspecto biológico e cronológico, acarretam prejuízos sociais e influenciam de forma negativa na saúde mental do indivíduo. O envelhecimento é alvo do preconceito social, e implicitamente de diversos preconceitos etários (GOLDANI, 2010).

Os estereótipos têm como base o preconceito, por serem crenças relacionadas a características pessoais que são atribuídas a pessoas ou grupos. Sendo assim, de acordo com as referências de um grupo e de seus membros, uma tendência em enfatizar o que existe de similar entre pessoas, as quais podem não ser necessariamente similares, e agem a partir dessa percepção (ASSMAR; JABLONSKI; RODRIGUES, 2012).

Entre vários fatores que implicam na marginalização social dos idosos, temos a valorização excessiva dos avanços tecnológicos e da lógica desenvolvimentista fomentados pela Revolução Industrial, que demanda um processo intenso de produção e inovação, estando muito mais próximas dos jovens do que dos mais velhos. As exigências do mundo moderno acabam por excluir os idosos, seja pela dificuldade de adaptação a tantos estímulos tecnológicos, pela capacidade fisiológica de trabalho reduzida, ou por falta de independência e autonomia devido as suas debilitações. A postura da sociedade diante do processo de envelhecimento é contraditória, por um lado há um aumento contínuo do número de idosos, por outro, uma omissão social caracterizada por preconceitos e defasagem nas estratégias que minimizem os impactos do envelhecimento (FREITAS; PRY, 2018).

Em estudo com 138 profissionais brasileiros de RH, Cepellos et al. (2013) concluíram que, embora os gestores acreditem que os mais velhos apresentam atributos positivos, como produtividade, confiabilidade, comprometimento e pontualidade, na maioria das vezes, as empresas não possuem uma postura proativa na contratação de profissionais maduros ou que estão próximos da idade de se aposentar. Para os autores, a acomodação, falta de atualização, altos salários, limitações físicas, limitações mentais e dificuldades em aceitar líderes mais jovens são as principais barreiras para se compor equipes com profissionais mais velhos. Vasconcelos (2016) considera que a crença no declínio da capacidade de aprendizado das pessoas mais velhas consiste em um dos vieses mais frequentes, presentes nas práticas e políticas de gestão.

Por sua vez, a Organização Pan-Americana da Saúde (PAHO) relaciona o idadismo com outros tipos de preconceito, como o capacitismo e o sexismo; e conclui que pessoas idosas e mulheres são as principais vítimas dessas práticas discriminatórias. A cultura midiática tem sua parcela de contribuição na indução ao preconceito etário feminino, através da sua pedagogia social em cultuar corpos turbinados ideais, com disposições a investimentos rápidos e constantes nos corpos, com rótulos de qualidade de vida e autoestima inatingíveis, induzindo a crenças de um rejuvenescimento vital afastado do processo de finitude.

Corrêa (2023, p. 128 *apud* CEPellos, 2002, p. 154) afirma que as mulheres são as principais vítimas do etarismo no mercado de trabalho, especialmente a partir dos 40 anos, sendo pressionadas principalmente a manter sua aparência jovem, o que torna um dos principais empecilhos para sua admissão e permanência no mercado. De tal modo, [...] o ambiente de trabalho formal apresenta desafios extras para a mulher que envelhece, a qual é “convidada” a manter-se sempre jovem e bela como sinônimo de preparada, efetiva e disponível para o trabalho (CORRÊA, 2023, p. 129). Sibila (2012), complementa que “a velhice é censurada como se fosse algo obscuro e vergonhoso, que deveria permanecer oculto, fora de cena”.

Os dados apontam que apenas 51,56% das mulheres com mais de 60 anos se mantêm economicamente ativa, enquanto entre os homens esse número é de 74,51% (CORRÊA, 2023, p. 127 *apud* ALPACA, 2022). Isso está diretamente relacionado, inclusive, ao machismo estrutural que impõe às mulheres as tarefas de mãe e dona de casa. Interessante observar que por volta dos 40 anos a mulher já é vítima de preconceito etário, mesmo não atingindo a terceira idade, que somente chega aos 60 anos.

Ademais, o etarismo é ainda mais grave em relação à população negra em idade avançada, em relação aos brancos e pardos. Dados obtidos pela Sociedade Brasileira de



Geriatrics e Gerontology (SBGG) apontam que 47,2% dos idosos negros avaliam sua saúde de maneira negativa; enquanto em relação aos brancos, esse número é de 33%. Já em relação aos serviços de saúde, estes são acessados por 63,3% brancos, 21,4% pardos e 7,3% pretos/negros (SBGG, 2022).

Figueiredo (2017) aponta que há uma explicação histórica para o desencadeamento do idadismo nas mulheres, mesmo que não haja enquadramento cronológico na velhice e, como consequência a desproporção entre a autoestima de homens e mulheres na terceira idade. Para Barros (2004) desde cedo o corpo da mulher é marcado pelo itinerário de cuidados e intervenções e, atualmente, abrangem o envelhecimento através da manipulação dos indícios da velhice com remédios, procedimentos estéticos, reposições hormonais, intervenções cirúrgicas, e outros. Além da especificação do gênero, essa pressão social também ganha proporções ainda mais incisivas e presentes, a depender da classe social e do domínio aquisitivo.

A ideia de que a idade cronológica aponta quem o sujeito é, excluindo sua experiência de vida e a complexidade das elaborações que a velhice requer, colabora para uma visão reducionista. O preconceito com a velhice é algo mais comum do que se imagina, e comumente, parte dos adultos e crianças, sendo assim, é um tipo de discriminação que causa sofrimentos desnecessários e deixam essa fase da vida marcada pelo medo, por devastações, adoecimentos e tristezas (PALMORE, 2004 APUD GOLDANI, 2010).

De acordo com Berger (2003), o envelhecimento como alvo de estigma gera na população idosa um prejuízo relacionado ao seu desempenho diário, já que suas rotinas necessitam de ajustes específicos para serem desenvolvidas, e não acompanham o padrão ideal dos mais jovens. Comparar o indicativo de saúde e vitalidade do corpo idoso ao de um corpo mais jovem é minar as possibilidades de uma velhice sem discriminação e de uma velhice digna. As mudanças no ritmo do sono e o desempenho físico em exercícios, por exemplo, são dois fatores que na velhice tem ritmos completamente divergentes do que é considerado saudável em outras fases. O autor traz como exemplo de danos causados pelo etarismo, “se uma mulher idosa usar shorts para correr em volta de um parque, pessoas podem olhá-la de maneira negativa. Não é surpreendente que os idosos se exercitem menos” (p. 504).

A velhice convoca uma nova configuração da imagem que carrega o significado de declínio, de impossibilidades e de sujeição ao outro, para homens e mulheres, embora, as questões femininas voltadas a esse fenômeno têm caráter de maior implicação negativa, como já citado. O envelhecimento requer do sujeito um reposicionamento subjetivo frente

as elaborações contínuas de perdas e ressignificações em busca de novas possibilidades para formas de satisfação. (CHERIX, 2015).

O processo do envelhecimento acompanhado da forte carga de preconceito e estigma, principalmente para as mulheres, trazem uma íntima ligação com o sentimento de angústia e a submissão a uma aparência corporal ideal atrelada às exigências de uma matriarca que a tudo compreende, integralmente dedicada, e sempre com bom humor.

A passagem para a velhice é uma travessia que, por si só, já traz estranhamentos, gera sofrimentos e dificuldades. Os sofrimentos são os próprios do simples processo de envelhecer que não precisam ser sobrecarregados pela carga estigmatizante do preconceito ou pela necessidade social imposta pelo dever de estar sempre jovem.

### **3.1. A população envelhescente e o mercado de trabalho brasileiro**

Apenas para contextualizar, o termo envelhescente, originou-se dos estudos de Soares (2020), que propõe o termo de “envelhescência”, como uma forma de trabalho psíquico durante a velhice, que ultrapassa o processo de envelhecimento, pautado em elaborações específicas referentes a essa fase, demarcando as limitações que vão sendo evidenciadas, que pressupõem a passagem do tempo e a finitude da vida, juntamente, com a marginalização social. A “envelhescência” é uma condução por outras vias, que mobilizam o trabalho psíquico a recriação de uma experiência, a de vivenciar a velhice. Essa mobilização do trabalho psíquico passa pela reorganização do simbólico da seara social, como também, da reorganização do funcionamento psíquico do sujeito.

Atualmente, dados obtidos pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) apontam que o Brasil enfrenta um envelhecimento moderado, representado pela queda das taxas de fecundidade e mortalidade. O órgão aponta que o grupo etário de pessoas a partir dos 80 anos apresenta maior crescimento; e que, “em cerca de 20 anos, a população brasileira será considerada envelhecida” (UNFPA).

No mesmo sentido, a projeção populacional do IBGE (2004) é de que, “[...] em 2050, a população com idades entre 40 e 50 anos será a maior em relação a todos os outros segmentos etários” (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 66). Isso significa que o mercado de trabalho brasileiro, em pouco tempo, contará com menos jovens e mais pessoas da chamada “meia-idade”.

Todavia, as empresas brasileiras parecem não lidar bem com essa questão, haja vista que o etarismo tem sido forte tendência no universo corporativo – que, ironicamente, promove cada vez mais políticas de integração e diversidade, mas tapa os olhos para o

problema da discriminação etária no mercado de trabalho. E mais, curiosamente, as pessoas vivem mais tempo e com mais saúde, também permanecem no mercado de trabalho por mais tempo e com maior probabilidade de serem vítimas de discriminação com base na idade. A discriminação com base na idade é generalizada, mas não amplamente reconhecida.

Uma pesquisa realizada pelas empresas Ernst & Young e a agência Maturi, no ano de 2022, concluiu que 78% das empresas consideram-se etaristas e possuem dificuldades para contratação de trabalhadores a partir de 50 anos de idade; e que o percentual de empresas compostas por pessoas nessa idade é inferior a 10%.

Importante destacar, inclusive, que “o mercado de trabalho atual é excludente, não apenas para os idosos, como também, para pessoas acima de 40 anos. Esse fato está relacionado às oportunidades educacionais e de treinamento para as pessoas dessa faixa etária” (MATTOS, 2021, p. 20 *apud* CARVALHO, 2009).

De fato, o etarismo caminha juntamente com os estereótipos, como adaptabilidade diante os avanços tecnológicos; baixo desempenho físico, em razão do desgaste e debilidade adquiridos com o passar dos anos; além de maior propensão ao cansaço e estresse (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 70). Por isso, “as empresas passam a investir seus recursos com as pessoas mais novas não possibilitando a mesma oportunidade aos mais velhos que acabam sendo percebidos como menos propícios ao treinamento” (LOTH; SILVEIRA, 2014, p. 77).

Em contrapartida, a maturidade e as experiências adquirida ao longo dos anos são de grande valia para as empresas, sejam de cunho profissional ou pessoal. Loth e Silveira (2014, p. 71 *apud* WARR, 1994) apontam que, apesar da menor adaptabilidade, pessoas mais velhas apresentam maior qualidade e confiabilidade no trabalho, além de melhores tomadas de decisão.

Outro ponto de destaque diz respeito às pessoas que desejam iniciar ou até mesmo reinventar sua carreira profissional, iniciando algo novo com idade mais avançada, buscando novas experiências e, conseqüentemente, lidando com os estigmas de uma sociedade etarista – como a situação dos estudantes universitários aos 40 anos, por exemplo, ora discutida no decorrer do presente trabalho.

Ora, o mundo corporativo tem considerado tão somente a idade cronológica, ignorando demais fatores que influenciam no envelhecimento de cada indivíduo, que é algo pessoal e variável de acordo com seus hábitos – sendo completamente possível encontrar uma pessoa com maior saúde e disposição aos 60 anos em comparação a uma pessoa na faixa dos 30 anos.

Diante desse ponto de vista, Mattos (2021, p. 25 *apud* ARMOSTRONG-STASSEM; URSEL, 2009) aponta que alguns países da União Europeia e Japão têm investido em

treinamento e aprendizagem para incorporar esses trabalhadores ao mercado de trabalho, em combate à mão de obra escassa. Já nos Estados Unidos, o conhecimento e a expertise de trabalhadores com mais idade são bastante valorizados.

Isso demonstra que, nesses países, são levadas em consideração tanto a questão econômica quanto social. Além de contribuir com o envelhecimento saudável da população, tendo em vista que “o trabalho é um aspecto importante para a manutenção de uma boa saúde dos profissionais mais velhos, pois além de se manter ativo cognitivamente, é um meio de interação com o outro e com o meio” (MATTOS, 2021, p. 28), um ambiente laboral diversificado, composto por pessoas de diferentes idades, culturas, etnias etc., promove a socialização e a troca de conhecimentos e percepções, que são de grande valia a toda e qualquer faixa etária.

Sendo assim, é possível inferir que os benefícios de ter um quadro de funcionários composto também por pessoas de idade mais avançada são mais favoráveis do que os pontos negativos que as empresas tendem a apontar – o que torna essa discussão e conscientização cada vez mais necessária.

## CONCLUSÃO

O Brasil vive um novo paradigma demográfico, diante da diminuição do ritmo de crescimento da população e de mudanças na estrutura etária, tendo como perspectiva de futuro um declínio do contingente populacional. Por outro lado, apesar do crescimento da população de idosos, o etarismo continua negligenciado, como uma forma de discriminação latente.

As pessoas têm vivido cada vez mais tempo e com mais saúde e tem permanecido mais tempo no mercado de trabalho e com mais chances de serem vítimas de discriminação pela idade, sendo por consequência, consideradas incompetentes em razão do declínio da capacidade físicas e intelectuais e pelas dificuldades de aprendizagem e assimilação de novas tecnologias.

Aliado a isto, muitas empresas deixam de contratar pessoas mais velhas por considerar os altos custos com os salários, pelas limitações físicas e pelas dificuldades dessas pessoas aceitarem líderes mais jovens. Contudo, deixam de considerar fatores muito positivos, como pontualidade, comprometimento e proatividade.

O fato é que o trabalho é a principal fonte de renda do indivíduo no sistema capitalista, por meio da qual promove a subsistência própria e familiar, assim como a fruição de outros direitos sociais de grande importância, como o direito à alimentação, à moradia,

ao lazer etc. O impedimento do exercício do direito ao trabalho ou a discriminação de qualquer natureza pelo simples fato de ter envelhecido não somente viola direitos fundamentais constitucionais, mas impacta no próprio sentimento de existir.

O envelhecimento é, evidentemente, um processo natural e universal, porém existem variadas formas na passagem para a velhice, e esses modos são atravessados por fatores de ordem simbólica e cultural, como a construção de crenças, valores e tradições, assim como também, de ordem categórica como aspectos históricos, econômicos, sociais, políticos e ideológicos.

Os estereótipos na velhice são constituídos tanto pela visão e percepção que o idoso tem de si, como também, a leitura social sobre esses idosos. Essas diferentes visões ao se cruzarem, contribuem para as diversas modalidades de como o envelhecimento é encarado. Na maioria das vezes, o sentido simbólico sociocultural atribuído ao idoso é preconceituoso, ao ser representado como um momento de decadência física, feio e inútil. Esse conflito de valores acaba por definir como sucederá essa fase da vida, se um processo difícil e sofrido, ou não. Dependendo da complexidade psíquica do idoso, pode ocorrer uma identificação com essas representações e estereótipos, havendo uma internalização desses rótulos, e acabarem impossibilitando que o sujeito se perceba de outras formas.

## REFERÊNCIAS

ASSMAR, E. M. L.; JABLONSKI, B.; RODRIGUES, A. **Psicologia social**. Petrópolis:Vozes, 2012.

BRASIL. **Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 de julho de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 de julho de 2023.

BRASIL, Cristina Índio do. Etarismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado. **Agência Brasil**, 15/06/2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-06/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado>. Acesso em: 11 jul. 2023.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; FERNANDES, D. Menos jovens e mais idosos no mercado de trabalho? In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento?** Rio de Janeiro: IPEA, 2014. p. 377-406.

CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. **ORGANICOM**, ano 20, nº 41, p. 121-134. Jan-

abr. 2023. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/206721/192323>. Acesso em: 11 jul. 2023.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. **Organização das Nações Unidas – ONU**, 18/09/2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 jul. 2023.

DELL'ISOLA, Carmela. A organização internacional do trabalho (OIT): proteção e uma perspectiva do futuro trabalhador idoso. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP – Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, edição 1, jul/2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/341/edicao-1/a-organizacao-internacional-do-trabalho-%28oit%29:-protecao-e-uma-perspectiva-do-futuro-trabalhador-idoso>. Acesso em: 13 jul. 2023.

DISCRIMINAÇÃO por idade é um desafio global, afirma relatório da Organização das Nações Unidas. **OPAS**, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/18-3-2021-discriminacao-por-idade-e-um-desafio-global-afirma-relatorio-da-organizacao-das>. Acesso em: 11 jul. 2023.

ENVELHECIMENTO populacional. **UNFPA Brasil**. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/topics/envelhecimento-populacional>. Acesso em: 11 jul. 2023.

FINEMAN, S. Age Matters. **Organizational Studies, Thousand Oaks**, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014. DOI: [10.1177/0170840614553771](https://doi.org/10.1177/0170840614553771).

FREITAS, E. V.; PRY, L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2018.

GARCIA, A.; AMARAL, T.; RACIUNAS, C. O que é etarismo e como a discriminação por idade impacta a vida de idosos. **CNN Brasil**, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/o-que-e-etarismo-e-como-a-discriminacao-por-idade-impacta-a-vida-de-idosos/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

GOLDANI, A. M. Desafios do “preconceito etário” no Brasil. **Educação & Sociedade** [online], v. 31, n. 111, pp. 411-434, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PBGcfLysHXVXtcfbrhJdbF>. Acesso em: 15 jul. 23.

LOTH, M. G. B.; SILVEIRA, N. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Ciências da Administração**, 2014. v. 16, n. 39. p. 65-82. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273531662005.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2023.

MATTOS, Renata Lemes de. **Mudanças nas organizações: etarismo e contratação de profissionais 50+**. 2021. 85 f. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30750/TA\\_Renata%20Leme%20de%20Mattos\\_protocolofi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30750/TA_Renata%20Leme%20de%20Mattos_protocolofi.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 13 jul. 2023.

NELSON, T. D. The age of ageism. **Journal of Social Issues**, Hoboken, v. 72, n. 1, p. 191-198, 2016.

PALMORE, E. Ageism: **Negative and positive**. 2.ed. New York, NY: Springer Publishing Company, 1999.

PROPOSTA contraditória da OMS não inclui “velhice” na nova classificação de doenças. **Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP/FIOCRUZ**, 2022. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/52800>. Acesso em: 11 jul. 2023.

RACISMO, etarismo e os impactos à saúde da pessoa idosa negra. **Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 2022. Disponível em: <https://sbgg.org.br/racismo-etarismo-e-os-impactos-a-saude-da-pessoa-idosa-negra/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

RELATÓRIO mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: **Organização Pan-Americana da Saúde**; 2022. Licença: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <https://doi.org/10.37774/9789275724453>. Acesso em: 11 jul. 2023.

SCHNEIDER, R. H.; IRIGARAY, T. Q. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estud. psicol. (Campinas)**, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>. Acesso em: 11 jul. 2023.

SIBILA, P. O corpo velho como uma imagem com falhas: a moral da pele lisa e a censuramidiática da velhice. **Comunicação, mídia e consumo**, v. 9, n. 26, p. 83-114, 2012.

TRUXILLO, D. M.; FINKELSTEIN, L. M.; PYTLOVANY, A. C.; JENKINS, J. S. Age Discrimination atWork: A Review of the Research and Recommendations for the Future. In: COLELLA, A. J.; KING, E. B. (Eds.). **The Oxford Handbook of Workplace Discrimination**. Oxford University Press, 2018. P. 1-26. DOI: [10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.10).



## OS DESAFIOS FUTUROS DA CRISE CLIMÁTICA MUNDIAL E AS MIGRAÇÕES FORÇADAS NOS SISTEMAS EUROPEU E AMERICANO: o impacto migratório no direito material e processual do trabalho

*THE INTERNATIONAL PROTECTION OF HUMAN RIGHTS IN TIMES OF CRISIS: the future challenges of the world climate crisis and forced migrations in the european and american systems*

Luísa Avellar Campos<sup>213</sup>

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>214</sup>

### RESUMO

Trata-se de um artigo científico, que visa investigar o sistema de proteção dos direitos humanos na União Europeia e na América, bem como sua relação simbiótica com o Direito do Trabalho, tendo em vista o contexto global, bem como a crise climática. Portanto, far-se-á uma análise sobre quais os institutos, europeus e americanos, que visam a proteção dos direitos do homem, com enfoque nos institutos que, mais especificamente, lidam com a questão trabalhista. Logo após, serão analisadas as especificidades quanto à questão climática, e se ambos os sistemas possuem artifícios suficientes para lidar com tal crise, comparativamente. Durante toda a investigação, será levada em conta as novas tecnologias e institutos que podem ser utilizados para lidar com a crise, e de que forma o Direito Internacional e os institutos de proteção podem agir quanto ao tema, em especial a Teoria das Ações Coletivas. Esse excerto se valerá de pesquisa baseada em texto legal e jurisprudencial sobre o assunto.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. Direito Internacional. União Europeia. Crise Climática. Direito do Trabalho. Direito Processual.

### ABSTRACT

This is a scientific article that investigates the human rights system in the European Union and in the global context, as well as protection from a crisis. Therefore, an analysis will be made of what are the European and American institutes, which aim to protect human rights. Then, it will be analysed if both systems come to terms on the protection of the human rights in face of the climate crisis that the world faces from now on. Throughout the investigation, it will be considered the new technologies and institutes that can be used to deal with this

<sup>213</sup> Graduanda em direito na Universidade Federal do Espírito Santo. E-mail: luisaavellar@gmail.com

<sup>214</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Coordenador Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Pós-Doutorado em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas” (UFES-CNPq); Coordenador do Projeto de Pesquisa “Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: Interlocações entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental” (UFES); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade” (UFBA-CNPq); Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB-CNPq); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho” (USP-CNPq); Membro da Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO); Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG; Pesquisador; Palestrante. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com

crisis, and how international law and protection institutes can act on the subject. This excerpt will make use of legal and jurisprudential text on the subject.

**Keywords:** Human Rights. International Law. European Union. Climate Crisis.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde sua gênese, a humanidade sofre diversas ameaças a sua própria existência. Guerras, fome e epidemias em larga escala estão entre as grandes preocupações que acometeram os humanos nos últimos séculos. No presente, é possível afirmar que boa parte dessas preocupações está razoavelmente sob controle: com o avanço das ciências, sejam naturais, humanas ou políticas, as antigas preocupações quanto a sobrevivência da espécie não mais nos acometem. No entanto, o século XXI é permeado pela lógica capitalista do consumo, desenvolvimentismo e da industrialização, e novas são as preocupações.

Nesse sentido, novos desafios emergem a partir das problemáticas típicas do século XXI, tais como as “novas guerras”, as crises migratórias e o número de refugiados e solicitantes de refúgio, que aumentou consideravelmente na última década (sobretudo a partir de 2015). Quanto à distinção entre as antigas e novas guerras, afirma a célebre estudiosa sobre o tema Mary Kaldor:

O que esses estudos mostram é um declínio no que chamo neste livro de “velha guerra” – isto é, guerra envolvendo Estados em que a batalha é o encontro decisivo. De fato, todos esses estudiosos baseiam suas conclusões no Uppsala Conflict Data Program, no qual o conflito é definido como envolvendo Estados e é caracterizado por um certo número mínimo de mortes em batalha. Novas guerras envolvem redes de atores estatais e não estatais e a maior parte da violência é dirigida contra civis. Alguns críticos da tese da “nova guerra” confundem novas guerras com guerras civis e argumentam que tanto as guerras interestatais quanto as civis estão em declínio. Mas as novas guerras, como explico na introdução, são guerras em que a diferença entre interno e externo é borrada; elas são globais e locais e são diferentes tanto das clássicas guerras interestatais quanto das clássicas guerras civis”. (*tradução livre*)<sup>215</sup> (KALDOR, 2018, p. 05).

Percebe-se, portanto, que o ponto de partida para a investigação aqui proposta são as novas configurações que dizem respeito aos conflitos internacionais, e apresentam novos desafios para a governança dos diferentes Estados nacionais e suas políticas públicas. É a partir desses novos conflitos e da re-dimensão da política global que emerge a problemática dos refugiados.

---

<sup>215</sup> *Trecho original*: New and old wars: organized violence in a global era. Oxford, 2018 (05). *Trecho original*: “What these studies show is a decline in what I call in this book ‘old war’ – that is to say, war involving states in which battle is the decisive encounter. Indeed, all these scholars base their conclusions on the Uppsala Conflict Data Program in which conflict is defined as involving states and is characterized by a certain minimum number of battle deaths. New wars involve networks of state and non-state actors and most violence is directed against civilians. Some critics of the ‘new war’ thesis conflate new wars with civil wars and argue that both inter-state and civil wars are declining. But new wars, as I explain in the introduction, are wars in which the difference between internal and external is blurred; they are both global and local and they are different both from classic inter-state wars and classic civil wars”.

Além disso, a emissão exorbitante de gases de efeito estufa, sobretudo em razão do consumo exagerado de combustíveis fósseis tem acarretado consequências catastróficas, que tendem a piorar ainda mais ao longo das próximas décadas (CHOMSKY, 2018, p. 05). Somando estes dois fatores, tem-se o pano de fundo para a investigação proposta neste artigo: para que se possa analisar verdadeiramente a dinâmica das migrações forçadas nos dias de hoje, é necessário levar em conta o quanto o planeta mudará e como isso impactará a vida das pessoas ao redor do globo. Tema fundamental para tanto é o tema dos refugiados, sobretudo os ditos “refugiados climáticos”.

A hipótese é a de que a crise migratória, que já é uma realidade catastrófica, tende a se agravar, enquanto os mecanismos internacionais não são capazes de garantir a efetivação dos direitos humanos da população migrante. Portanto, o que se pretende analisar são os mecanismos de proteção internacional concernentes ao tema dos refugiados, como as mudanças climáticas afetam as migrações e quais as soluções possíveis para os próximos anos, e se os sistemas de proteção internacional europeu e americano, em especial, são capazes de resguardar os direitos humanos dos migrantes em situação de vulnerabilidade.

Para tanto, serão analisados os sistemas de proteção aos direitos dos refugiados na Europa e na América; depois, como as mudanças climáticas impactam as crises migratórias e qual a projeção para os próximos anos. Durante toda a investigação, será levada em conta pesquisa legal e jurisprudencial sobre o assunto e, ao final, uma breve conclusão será apresentada quanto aos resultados da pesquisa.

## **2. O SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DOS REFUGIADOS: OS SISTEMAS AMERICANO E EUROPEU**

O direito de migrar, conceituado como o direito a buscar asilo e solicitar refúgio pelo artigo XIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948, *online*) é um direito humano e fundamental, que transcende ao direito dos Estados. Portanto, direitos humanos e direitos dos refugiados são dois temas indissociáveis entre si, que possuem em sua identidade uma interação manifesta (TRINDADE, 2004, *online*).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH), como levantado anteriormente, possui grande importância para o ordenamento internacional. Apesar de não ser uma lei de direito internacional propriamente dita (ONO, 2021, *online*), trata-se de uma manifestação de vontade dos Estados-membros das Nações Unidas, no pós-guerra, em positivar tais direitos. No entanto, a efetiva positivação desses direitos só se deu a partir da elaboração de acordos e convenções ao redor do globo, levando em consideração as

especificidades de cada região (ROCHA, PADILHA, 2016, *online*). Assim surgiu, por exemplo, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, em 1950.

Do outro lado do Oceano, nas Américas, o processo é mais tardio: tem sua gênese em 1969 a partir da Convenção Americana de Direitos Humanos, que instituiu o Pacto de San José da Costa Rica, que ratificou os direitos abordados da DUDH (ROCHA, PADILHA, 2016, *online*).

Necessário salientar que, para a internacionalização e a positivação dos direitos humanos serem plenas, deveriam cuidar não apenas das situações comuns em que seria necessário proteger os direitos humanos, mas também das situações excepcionais (ROCHA, PADILHA, 2016, *online*), como é o caso do refúgio. Segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), consoante à Convenção de 1951 da ONU e seu Protocolo Adicional de 1967, entre outros instrumentos de Direito Internacional, no tocante ao status dos refugiados:

Refugiados são pessoas que estão fora de seu país de origem devido a fundados temores de perseguição relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também devido a grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados (ACNUR, 2018, *online*).

Nasce, assim, o Direito Internacional dos refugiados e seus mecanismos de proteção com o intuito de garantir proteção às pessoas que são perseguidas dentro de seus países de origem e se veem obrigadas a buscar proteção em outro Estado:

O Direito Internacional dos Refugiados é considerado uma vertente especializada do Direito Internacional dos Direitos Humanos *lato sensu*, pois embora apresentem o mesmo objetivo, que é a proteção da pessoa humana, o Direito Internacional dos Refugiados abrange apenas um âmbito específico de proteção: o ser humano vítima de perseguição. (SOARES, 2012, *online*).

Isso fez com que não somente os direitos humanos *lato sensu* fossem protegidos, mas ainda aqueles direitos que devem ser resguardados quando em situações excepcionais, e que também devem ser observados pela lei (JUBILUT, 2007, *online*). A partir disso, os refugiados podem acessar um sistema específico de proteção, igualmente ramificado conforme as especificidades de cada região. Portanto, a gênese da proteção aos direitos dos refugiados se dá sucessivamente ao surgimento da noção de direitos humanos e sua proteção.

É nesse sentido que surge a relevância ao Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), responsável pela observância das especificidades dos refugiados em

âmbito internacional, conjuntamente com os Estados Nacionais. Surgem, ainda, a Convenção sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951 e o Protocolo de 1967, possuindo força vinculante no território nacional, e que instituem o conceito sobre o *status* de refugiado, fundamental para o reconhecimento e elaboração de políticas para esse público, bem como configuram padrões mínimos que devem ser resguardados:

A Convenção de 1951 define em caráter universal a condição de refugiado, estabelecendo os seus direitos e deveres e institui obrigações aos Estados Partes para que estes respeitem o Estatuto dos Refugiados e internalizem nos ordenamentos jurídicos internos as normas de proteção. [...] Os Estados signatários da Convenção de 1951 e do respectivo Protocolo de 1967 agora se vêm vinculados à uma obrigação internacional e podem ser responsabilizados pela não observância das regras de proteção (SOARES, 2012, *online*).

Cabe ressaltar que, apesar da atuação do ACNUR, cada país pode determinar quais são as medidas internas para lidar com essa população. Nesse sentido, para que se possa concretizar a análise proposta neste excerto, é necessário investigar como funcionam os sistemas de proteção internacional dos refugiados no sistema americano e no sistema europeu.

A partir disso, ao se analisar mais precisamente o sistema americano, percebe-se que o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) foi criado a partir da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de Bogotá, de 1948 (VARELLA et al., 2019, p. 108). No entanto, a Corte Interamericana dos Direitos Humanos apenas surge anos depois, em 1971, com o surgimento do Pacto de San José da Costa Rica (VARELLA et al., 2019, p. 108). O sistema interamericano começa, portanto, a ganhar forma, e os países americanos começam, pouco a pouco, a tornar-se signatários. São vinte e cinco Estados-membros da Organização dos Estados Americanos (OEA). Inspirado no sistema europeu de proteção aos direitos humanos, o SIDH é composto pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (ComIDH) e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). (VARELLA et al., 2019, p. 108).

Quanto ao funcionamento do SIDH, a Corte IDH está situada em San José, na Costa Rica. Enquanto isso, a Comissão situa-se em Washington, nos Estados Unidos. Os processos iniciam-se na Comissão e, caso sejam admitidos, são encaminhados para julgamento na Corte. (VARELLA et al., 2019, p. 109)

Além disso, cabe dizer que o sistema interamericano se utiliza da fonte dos tratados multilaterais, que regem o Sistema Internacional dos Direitos Humanos. Em âmbito específico, no entanto, vale destacar (VARELLA et al., 2019, p. 123): a) a Declaração dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948; b) a Convenção Americana de Direitos Humanos,

ou Pacto de San José da Costa Rica; c) a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura; d) o Protocolo de San Salvador; e) o Protocolo à Convenção de Direitos Humanos para Abolir a Pena de Morte; f) a Convenção Interamericana para Prevenção, Punição e Erradicação da Violência Contra as Mulheres; g) a Convenção Interamericana sobre Desaparecimento Forçado.

Isso posto, é por intermédio desses tratados que se dá o substrato de proteção internacional, baliza dos direitos humanos em território americano. A efetivação desses tratados, se dá, ainda, materialmente, pelo funcionamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brevemente, enquanto a Comissão Interamericana de Direitos Humanos possui função de conceder recomendações aos Estados-membros, a Corte Interamericana de Direitos Humanos funciona, sobretudo, de forma consultiva e contenciosa. (VARELLA et al., 2019, p. 108)

O sistema europeu, por sua vez, surgiu no contexto da Segunda Guerra Mundial, após a criação do Conselho da Europa, que tinha o objetivo de integrar economicamente e politicamente o continente. Diante disso, as três diretrizes indispensáveis são: Direitos Humanos, democracia e Estado de Direito. Elaborou-se, então, a Convenção Europeia de Direitos Humanos e Liberdades (CEDH), com sua entrada em vigor em 1953 (MATOS FILHOS, 2021, *online*). A Convenção torna-se um documento de assinatura obrigatória para a entrada no Conselho da Europa, e é o primeiro documento vinculante em matéria de Direitos Humanos no continente (MATOS FILHOS, 2021, *online*).

Mais do que explicar como funciona o sistema europeu, para fins deste excerto é mais relevante compreender quais os mecanismos que fazem valer os princípios de não discriminação norteadores da legislação europeia, para, então, compreender a questão das migrações dentro deste sistema. Portanto, vale elencar quais os instrumentos legislativos que garantem a não-discriminação e a igualdade no sistema europeu.

Em primeira instância, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), em seu art. 1º afirma que as Partes reconhecem a qualquer indivíduo dependente de sua jurisdição os direitos e liberdades definidos em seu título I, sem distinção entre nacionais e estrangeiros (incluindo os refugiados e apátridas) (MARTINS, 2021, p. 376). Apesar do que possa parecer, isso não quer dizer que estrangeiros e residentes tenham direitos idênticos em território europeu, até porque existem normas da CEDH que se aplicam apenas aos estrangeiros, a exemplo do artigo 4º do Protocolo nº 4, que afirma que são proibidas as expulsões coletivas de estrangeiros (MARTINS, 2021, p. 377).

Conforme o artigo 1º do Protocolo nº 7, há uma série de garantias processuais em caso de expulsão de estrangeiros, e a sentença deve ser aplicada individualmente ao caso



concreto (MARTINS, 2021, p. 377). Além disso, há outros direitos consagrados na CEDH que, embora não relacionados especificamente aos estrangeiros, apresentam uma especial conexão com esse tema. São estes direitos, o art. 14º da CEHD, por óbvio, que versa sobre a não discriminação; a proibição de tortura e de penas e tratamentos desumanos ou degradantes (art. 3º da CEDH); o direito à liberdade e à segurança (art. 5º da CEDH); o direito a um processo equitativo (art. 6º da CEDH); o direito à vida privada e familiar (artigo 8º da CEDH); as liberdades de expressão, reunião e associação (artigos 10º e 11º) e o direito ao casamento e à família (artigo 12º CEDH). (MARTINS, 2021, p. 378)

À título de exemplificação, leciona Guerra Martins que:

Com efeito, uma decisão de extradição ou de expulsão para um país onde a pessoa corre o sério risco de ser torturada ou sujeita a um tratamento desumano ou degradante pode ser contrária ao artigo 3º da CEDH. Também, a recusa de entrada de estrangeiros pode levar a aplicação do artigo 3º, uma vez que, apesar de não existir nenhum direito de entrada previsto na CEDH nem nos seus Protocolos, a sua recusa pode consubstanciar um tratamento desumano ou degradante (MARTINS, 2021, p. 378-379).

Isso posto, possui especial relevo o artigo 14º da CEDH, o qual determina que:

O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação (CEDH, 1950, *online*).

Sobre este artigo, cabe pontuar que ele não proíbe toda e qualquer discriminação, mas sim as discriminações arbitrárias, ou seja, aquelas sem um fim legítimo ou justificável. Ademais, a aplicação do artigo 14º da CEDH se dá em duas fases distintas: em primeiro lugar, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos aprecia se a vítima da discriminação está em situação análoga àquela descrita no art. 14, o chamado teste de comparabilidade e, pois, se concluir positivamente, a segunda fase se propõe a investigar se tal discriminação é arbitrária, sob uma métrica de adequação, necessidade e razoabilidade (MARTINS, 2021, p. 380).

Por fim, ainda sobre o artigo 14º da CEDH, vale destaque:

O direito à não discriminação não tem uma existência autônoma, aplicando-se unicamente aos direitos e liberdades garantidos pela Convenção e pelos seus Protocolos. Parece, pois, que os autores da CEDH não pretenderam consagrar um princípio geral e independente da igualdade, pelo que assim se compreende que o artigo 14º CEDH tenha vindo a ser invocado, ao longo do tempo, em conjunto com outros direitos (MARTINS, 2021, p. 384).

Ainda cabe destaque ao protocolo nº12, que consagra um princípio geral de não-discriminação, alargando o âmbito de aplicação do protocolo 14º. Outros mecanismos que respaldam a não-discriminação no sistema jurídica do Conselho da Europa são a Carta Social Europeia, o Direito das Nações Unidas, a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Quanto ao direito de asilo dentro do sistema europeu, em primeiro lugar, é necessário fazer a ressalva de que o Tratado de Amsterdam alterou profundamente o tema das migrações na União Europeia<sup>216</sup>, de forma que o escopo deste excerto não é capaz de alcançar. Portanto, neste tópico, serão tratadas as questões essenciais ao tema do asilo e dos refugiados em geral, sem a pretensão de exaurir o tema.

Isto posto, o Tratado de Amsterdam é de suma relevância para o tema das migrações na UE ao passo que promoveu uma “comunitarização” da matéria, nas palavras da professora Ana Maria Guerra Martins (MARTINS, 2021, p. 229). Isso significa que o tema se torna horizontalizado na comunidade europeia, tornando-se um pilar fundamental e constitutivo, assumido enquanto um compromisso pelos Estados europeus (MARTINS, 2021, p. 229). A implementação de tais mudanças advindas do Tratado, no entanto, não se deu de forma homogênea ou sequer fácil, haja visto a necessidade de se sopesar os princípios da segurança e do humanismo, além da soberania do Estado, que é posta em xeque sob a exegese do princípio do primado (MARTINS, 2021, p. 230-231).

Além disso, os artigos dignos de nota quanto ao tema do asilo e refúgio são o 61º e 63º e art. 249º do TCE. O art. 61º tem papel fundamental ao passo que é o primeiro dispositivo a mencionar o instituto do asilo e criar substrato jurídico sobre o assunto, e, conjuntamente com o art. 63º, estabelecer a noção de refugiado e a aproximação de procedimentos de refúgio entre os Estados-membros da UE. No art. 63 há, ainda, a menção expressa à Convenção de Genebra de 1951, relativa ao Estatuto do Refugiado, que confere uma obrigação expressa de respeito por parte dos países signatários do TCE (MARTINS, 2021, p. 230-231). Sobre isso: “muito embora a Carta não tenha um valor juridicamente vinculativo, de acordo com o disposto no Tratado de Nice, ela é exemplo de um forte compromisso político e ético que não pode, nem deve ser menosprezado” (MARTINS, 2021, p. 232).

Há que se falar sobre o artigo 6º do TUE, que resguarda os direitos fundamentais na Europa, e que, por óbvio, deve ser estendido à interpretação de que os direitos dos

---

<sup>216</sup> Foi este Tratado, por exemplo, que efetivou o acervo de Schengen.

refugiados também estão inclusos em seu rol taxativo. O objetivo-fim é, portanto, sintetizado como: “uma União Europeia aberta e segura, plenamente empenhada no cumprimento das obrigações da Convenção de Genebra relativa aos Refugiados” (MARTINS, 2021, p. 232).

Cabe mencionar, ainda, o Acordo Europeu Relativo à Supressão de Vistos para os Refugiados e o Acordo Europeu sobre a Transferência de Responsabilidade Relativa a Refugiados, que ilustram a ideia de que a responsabilidade sobre o tema dos refugiados é solidária entre todos os Estados-membros da UE, bem como o Protocolo de 1967, que modificou o Estatuto dos Refugiados de 1951, tornando-o mais abrangente.

A defesa dos direitos fundamentais é uma questão horizontal, que afeta todos os domínios de atividade da UE. Isto significa que os direitos fundamentais devem ser tidos em consideração por todas as instâncias do Conselho no seu trabalho, independentemente do seu nível ou dos temas que tratam. Além disso, existe um organismo especializado que se ocupa de todas as questões diretamente relacionadas com os direitos fundamentais: o Grupo dos Direitos Fundamentais, dos Direitos dos Cidadãos e da Livre Circulação de Pessoas (FREMP) (CONSELHO EUROPEU, 2021, *online*).

Em derradeiro, o que se percebe é que a União Europeia reconhece explicitamente, a relação intrínseca entre direitos humanos e direitos dos refugiados, buscando modificações legais e jurisprudenciais sobre a matéria, a fim de fazer valer os princípios e regras do sistema de forma horizontal, plena e perene, à luz da aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais da UE e a adesão da UE à Convenção Europeia dos Direitos Humanos

## **2.1. Os sistemas americano e europeu de proteção aos trabalhadores**

Os direitos trabalhistas estão no rol dos direitos humanos relacionados à 2<sup>a</sup> geração, tratando-se, portanto, de direitos sociais. Esses direitos visam, sobretudo, a redução das desigualdades sociais, e possuem um rol taxativo no ordenamento internacional (FRANCO FILHO, 2020, *online*). Nesse sentido, no âmbito das américas, o Pacto de San José da Costa Rica é feliz em seu escopo de produção ao trabalhador, ao passo que, em seu artigo 6<sup>o</sup>, estipula a proibição do trabalho forçado e, para além disso, o caracteriza:

Artigo 6<sup>o</sup> - Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.
2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena

privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:

a) os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;

b) serviço militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;

c) o serviço exigido em casos de perigo ou de calamidade que ameacem a existência ou o bem-estar da comunidade;

d) o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais. (CADH, 1969, *online*).

Além do aspecto legislativo, o que se percebe é que a Corte Interamericana de Direitos Humanos é vigilante no que tange aos direitos trabalhistas, não raras sendo as apreciações de denúncias de violações ao supracitado artigo. Nesse contexto, cabe citar o caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde contra a República Federativa do Brasil*, que resultou na condenação do Brasil em âmbito internacional, quando foram identificados dezenas de trabalhadores em estado análogo à escravidão, relacionados à servidão por dívidas, na Fazenda Brasil Verde, no Estado do Pará. A Corte concluiu que, apesar de o Brasil ter conhecimento desse fato, quedou-se inerte, o que ensejou a condenação do Estado ao pagamento de multa e indenizações (FRANCO FILHO, 2020, *online*).

Por fim, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos também é atenta às necessidades da realidade social, exercendo função consultiva em relação às demandas relativas à COVID-19, ao editar a Resolução 4/2020, referente aos impactos da doença no âmbito trabalhista. (CIDH, 2020, *online*).

Em relação ao sistema europeu, há que se lembrar que na Comunidade Europeia há uma ampla integração. Portanto, no Mercado Comum Europeu, circulam bens, serviços, assim como capital e mão de obra. Nessa perspectiva: “há uma preocupação em relação à proteção dos trabalhadores, pois em um mercado comum pressupõem-se a coordenação de políticas macroeconômicas, devendo todos os países-membros seguir os mesmos parâmetros” (LAZARIN, 2019, p. 163-190).

O já citado Tratado de Maastricht estabeleceu o marco de surgimento de uma legislação comunitária e social na União Europeia, consolidadas, ainda mais, com o Tratado de Amsterdam. Nesse contexto, solidificaram-se algumas garantias: a não discriminação, a circulação de trabalhadores, o reconhecimento de diplomas e títulos, o sindicalismo e a

proteção contra despedidas coletivas (LAZARIN, 2019, p. 163-190). Ainda em relação à harmonização do direito da União Europeia em relação aos trabalhadores, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores foi celebrada em 1989 por todos os Estados-membros, a exceção do Reino Unido. A Carta foi responsável por estabelecer inúmeros direitos relacionados ao mercado de trabalho, à proteção social, à igualdade de oportunidade e a saúde e segurança no trabalho.

Na Europa há, ainda, importante contribuição das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cabendo citar, principalmente: “a abolição do trabalho forçado (Convenções nº 29 e 105); a vedação do trabalho infantil (Convenção nº 138); a igualdade de oportunidades; e a ausência de discriminação no emprego (Convenções nº 27 e 98)”. Além disso, há que se falar na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, igualmente aprovada pela OIT.

Por fim, em terreno europeu, no que concerne aos direitos dos trabalhadores, há que se falar que há especial atenção à harmonização legislativa, bem como à proteção para evitar a discriminação, em todas as suas searas (gênero, idade, raça etc.).

### **3. A CRISE CLIMÁTICA E OS DESAFIOS DO PRESENTE: OS REFUGIADOS COMO TEMA CENTRAL DO FUTURO DO TRABALHO**

Para realizar a análise proposta nesse tópico, é necessário traçar um paralelo entre as mudanças climáticas e de que forma isso altera o refúgio. Quanto a isso, o Painel Interamericano sobre Mudanças Climáticas (IPCC) observou que a Terra já aqueceu, em razão da ação humana, mais de 1,5°C no último século, e que pode chegar a quase 3°C até o final do século XXI. O Painel ainda indicou que as mudanças climáticas são “irrefutáveis” e “irreversíveis”. O que se pode fazer agora, segundo a fonte, é pensar em novas alternativas para modificar que mudanças ainda piores aconteçam nos próximos anos (IPCC, 2021, *online*).

A partir disso, o que se percebe que é a alteração nas condições climáticas da terra gera, em maior ou menor grau, uma modificação nas relações humanas:

Os processos de degradação do ambiente global não podem ser considerados unicamente como preocupação ambiental, mas também humanitária e de desenvolvimento humano; e afetam, em última análise, a paz e a segurança internacional, uma vez que apontam para um aumento potencial de instabilidade e conflitos de natureza política, econômica e social (RAMOS, 2011, p. 07).

Concomitantemente a isso, em setembro de 2021, o Banco Mundial apresentou o relatório *Groundswell*, que versava sobre a crise climática e seus possíveis impactos migratórios, por intermédio de preocupantes dados e alertas acerca dos impactos das mudanças climáticas. Segundo a pesquisa, cerca de 216 milhões de pessoas poderão ser forçadas, até 2050, a se deslocarem de seus locais de origem, fugindo de eventos climáticos adversos: escassez de água, diminuição da produtividade no campo, aumento do nível do mar e tempestades são apontadas como as causas principais (G1, 2022, *online*). Segundo o relatório, a África Subsaariana deverá ser a mais afetada, seguida do Leste Asiático e, logo após, a América Latina (WORLD BANK GROUP, 2022, *online*).

Em suma, o que se percebe é que o instituto das migrações forçadas começa a mudar de forma: além das problemáticas relacionadas às “antigas e novas guerras”, a problemática ambiental insurge fortemente, dando o ensejo para o surgimento dos chamados “refugiados ambientais”:

Há um crescente foco na compreensão da conexão entre as mudanças climáticas e os movimentos transfronteiriços, e o papel que a legislação de direitos humanos desempenha ao abordar essa conexão, atendendo ao facto de que os impactos das alterações climáticas afetam negativamente o gozo dos direitos humanos (MATOS, 2021, p. 27).

Diante disso, surge, de forma veemente, a problemática relacionada aos ditos refugiados climáticos. Os refugiados climáticos são identificados pela escassa doutrina como:

Pessoas que perderam sua morada segura nos seus lares tradicionais por causa de fatores ambientais drásticos, como seca, desertificação, desmatamento, erosão do solo, escassez hídrica, mudança de clima, e desastres naturais, como ciclones, tempestades e inundações (BURNETT, 2021, *online*).

Nesse ínterim, o que se percebe, primeiramente, é que os refugiados climáticos não estão inseridos nos instrumentos legislativos já citados, seja a Convenção de Genebra e o Protocolo de 1951, sejam os instrumentos regionais explorados anteriormente. O “fundado temor de perseguição”, inerente à definição usual do termo refugiado, não enquadra, portanto, a questão do meio ambiente. No entanto, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUNA) já estipulou definições quanto a essa população (SANTOS; NETO, 2021, p. 378).

A vulnerabilidade dessa população mostra-se, então, manifesta, ao passo que sequer são reconhecidos institucionalmente. Pode-se inferir que essa lacuna legislativa prejudica a



obtenção do status de refugiado, imprescindível para que o migrante seja respaldado. Não existem vistos, documentos ou instrumentos oficiais que constem a questão do refúgio climático, não havendo uma categorização que diferencie do refúgio “tradicional”.

No sistema regional europeu, existem menções ao tema no Acordo de Paris e Resolução 2307 da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, porém não possuem força de lei, haja visto que não há instrumentos legais nessa seara (CARTAXO, 2021, online). Quanto a isso:

Primeiramente – e porque a orientação e formulação do Direito Internacional dos Refugiados depende da vontade política dos Estados – encontramos uma oposição à consagração de uma resposta. Tal situação revê-se não só numa resistência face ao endereçamento da questão das alterações climáticas (em 2021, a Rússia e a Índia votaram contra uma resolução do Conselho de Segurança da ONU que teria solicitado ao secretário-geral a apresentação de um relatório de segurança sobre os efeitos adversos das mudanças climáticas) mas também por discursos de teor nacionalista que cada vez mais governam países ditos democráticos, defendendo políticas que se opõe a entradas indesejadas nos países. Vemos igualmente uma retórica de segurança que tende a associar acontecimentos passados (Darfur, como por exemplo) a situações atuais, criando assim estereótipos falaciosos de violência e que tendem a culpabilizar os refugiados pela degradação ambiental, acreditando assim que a única solução é a intervenção militar nos países em questão (CARTAXO, 2021, online).

*No que tange a jurisprudência, é imprescindível citar o caso da Nova Zelândia e o caso prático Ioane Teitiota v. The Chief Executive of the Ministry of Business Innovation and Employment, diante do qual o Comitê das Nações Unidas para os Direitos Humanos reconheceu a necessidade de compreender as mudanças climáticas enquanto modificadores significativos da matéria dos Direitos Humanos, e instituiu que:*

Os Estados vêm-se forçados a cumprir três obrigações: reduzir os efeitos das alterações climáticas; apoiar os Estados mais afetados por estas mesmas mudanças, dado a sua débil condição económica; e, falhando o apoio, receber os habitantes dessas nações, tendo de respeitar o non-refoulement (CARTAXO, 2021, online).

Nesse sentido, o que se percebe é que a “invisibilização” dos refugiados climáticos, bem como o relapso em relação a essa categoria de migrantes, é falta grave em relação à preservação dos direitos humanos. No que tange ao direito do trabalho, é sabido que os migrantes, muitas vezes, ainda que não sejam refugiados, se submetem a trabalhos degradantes, desamparados pelos meios legais, em razão de sua invisibilidade. A problemática aqui proposta é ainda pior pois, a partir da não existência de mecanismos legislativos capazes de amparar e definir os refugiados climáticos, estes acabam por não ter



a quem recorrer, e, conseqüentemente, tem seus direitos humanos e, nessa seara, os direitos trabalhistas, tolhidos.

É necessário estabelecer um prisma de análise de que os direitos trabalhistas são direitos humanos intrínsecos e, muitas vezes, são os primeiros a serem desrespeitados, em razão de o trabalho ser pilar essencial da subsistência. Em outras palavras, a hipótese é a de que a partir da inexistência de quaisquer meios legais que amparem os refugiados climáticos pelo globo, estes, em busca de sustento, terão seus direitos trabalhistas cerceados, submetendo-se a trabalhos degradantes e irregulares.

Em derradeiro, infere-se que a modificação da situação dos refugiados climáticos deve se dar tanto nas esferas globais quanto regionais, pois o sistema de proteção internacional aos direitos humanos falha em proteger a população migrante em sua totalidade, sobretudo ao não reconhecer as mudanças climáticas enquanto potenciais geradores de migrações, ainda que instrumentos extralegais já compreendam essa problemática.

#### **4. POSSÍVEIS SOLUÇÕES E A TEORIA DAS AÇÕES COLETIVAS**

A partir do exposto, percebe-se que há uma problemática latente e em constante crescimento: enquanto o número de refugiados climáticos tende a aumentar exponencialmente, tanto os mecanismos legislativos internacionais quanto as iniciativas para combater o aquecimento global não são suficientes para solucionar o imbróglio. Os tratados citados no tópico “2” deste excerto, ainda que robustos em matéria de direitos humanos e direito das migrações, falham em solucionar novas problemáticas como, por exemplo, a dos refugiados climáticos. Nesse sentido, cabe expor algumas iniciativas que podem ser trabalhadas para que uma solução seja encontrada o mais rapidamente possível. Em primeira instância, cabe relatar a iniciativa das Nações Unidas do ano de 2015, conhecida como “Agenda 2030: os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável”. Segundo a própria ONU:

A Agenda 2030 é uma agenda alargada e ambiciosa que aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável (sócio, económico, ambiental) e que promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável têm como base os progressos e lições aprendidas com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, estabelecidos entre 2000 e 2015, e são fruto do trabalho conjunto de governos e cidadãos de todo o mundo. A Agenda 2030 e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são a visão comum para a Humanidade, um contrato entre os líderes mundiais e os povos e “uma lista das coisas a fazer em nome dos povos e do planeta (ONU, *online*, 2022).

É importante ressaltar que em nenhum dos dezessete objetivos consta a temática dos refugiados, tampouco a relação entre os refugiados climáticos e o aquecimento global. Nota-se o caráter negativo advindo da ausência do enfrentamento da questão pelos organismos internacionais. É possível inferir, portanto, que o estudo e a inclusão da temática dos refugiados climáticos seriam um importante passo na caminhada para um mundo mais sustentável, haja vista a preocupação da agenda, ainda, com meio ambiente de trabalho saudável.

Nessa seara, é imperativa a necessidade do reconhecimento da condição do refugiado climático, para que seja possível uma participação jurídico-política dessa população, nos moldes do teorizado por Habermas, em que “a ideia de autolegislação de civis exige que os que não estão submetidos ao direito, na qualidade de destinatário, possam entender-se também enquanto autores do direito”.

Diante do exposto, quanto a questão dos refugiados climáticos, o que se tem é a evidente lacuna legislativa quanto ao tema. Aqui, a solução pode ser a função consultiva dos organismos do bloco. É necessário o reconhecimento legal e jurisprudencial sobre o tema, e deve ser tomada como exemplo a situação já consolidada dos refugiados “tradicionais”. Bom exemplo é, ainda, o da Nova Zelândia, que a partir do caso prático *Ioane Teitiota v. The Chief Executive of the Ministry of Business Innovation and Employment imputou ao Comitê das Nações Unidas para os Direitos Humanos o reconhecimento dessa nova categoria de refúgio*.

Uma possível saída é, portanto, a consideração do Processo Coletivo e da Teoria das Ações Coletivas no que tange a essa problemática, a nível internacional. O sistema interamericano, no entanto, carece de proteção específica da tutela coletiva. (FRANCO; BASTOS, 2013, *online*).

A Corte Interamericana ainda tende a individualizar as vítimas e atingidos das violações de direitos, pecando na proteção da titularidade coletiva dos direitos difusos e coletivos. Isso se dá, sobretudo, em razão do artigo 1.2. da Convenção, que estipula “como indivíduo o ser humano, titular de direitos e liberdades, sem menção expressa de caráter coletivo” (FRANCO; BASTOS, 2013, *online*).

No direito da União Europeia, em razão da harmonização do direito e da jurisprudência, os direitos coletivos são, de certa forma, mais avançados. No que tange ao aspecto do direito do consumidor, a teoria das ações coletivas logra cada vez mais importância, sendo importantes mudanças implementadas a partir de 2020 (VOET, 2021,

online). No entanto, em matéria de Direitos Humanos, as ações coletivas ainda carecem de aplicação plena.

Portanto, o que se percebe é que, apesar de parecer uma solução interessante para a problemática apresentada, as ações coletivas ainda precisam ser melhor e mais amplamente aplicadas e discutidas em matéria de Direitos Humanos, principalmente quando se fala em migrantes e refugiados. Além de serem, em certa medida, céleres, as ações coletivas possuem aplicabilidade erga omnes, eficácia capaz de encarar problemáticas de magnitude semelhante à que se trabalha neste excerto.

*Por fim, cabe salientar que uma solução conjunta parece, em verdade, a melhor solução para a problemática. Ainda que os sistemas regionais devam fazer a função de reconhecer e criar instrumentos legais e jurisprudenciais sobre a questão, é necessária uma visão global e solidária, haja visto as características do problema e o potencial de impacto global que possui. O diálogo entre os diversos sistemas regionais e a unicidade perante a efetivação da proteção universal, internacional, plena e irrestrita dos Direitos do Homem parece a única saída, dado seu caráter inédito.*

## CONCLUSÃO

A partir da análise realizada neste excerto, foi possível perceber o funcionamento do sistema de proteção internacional dos direitos humanos, sobretudo nas regiões americana e europeia. Foram analisados os principais tratados e, de uma forma geral, como operam nas situações excepcionais quando há violações de direitos humanos. Além disso, o objetivo principal de analisar o instituto do refúgio em ambos os sistemas, bem como o direito do trabalho processual e material, foi igualmente cumprido.

De forma geral, foi possível perceber as diferenças e semelhanças quanto a temática do direito ao asilo e refúgio e do direito e processo do trabalho nos dois sistemas em análise. O que se percebe, principalmente, é que ambos os sistemas estão bem consolidados no que tange à legislação: não faltam leis específicas, a priori, para resguardar os direitos da população migrante dita “tradicional”. O que se pode concluir, portanto, é que a efetivação dos direitos humanos dos refugiados perpassa por uma dinâmica global, ou seja, além das leis é necessário analisar e propor novas políticas públicas, e os órgãos não-governamentais, sob a perspectiva consultiva, podem ser importantes instrumentos nessas modificações. Nesse sentido, ressalta-se a necessidade e a viabilidade da aplicação das Ações Coletivas, em ambos os sistemas, para solucionar a problemática.

Além disso, é de suma importância compreender a necessidade de uma perspectiva solidária ao lidar com a questão. Tanto os países da União Europeia quanto os países americanos devem agir em uníssono para lidar com a questão dos refugiados. Nesse aspecto, ao levar em consideração a gênese e as características de ambos os sistemas, o sistema europeu parece mais desenvolvido, ao passo que a ótica da solidariedade entre os países que compõem o bloco para lidar com situações de crise parece mais presente e perene.

É importante ressaltar que a União Europeia possui um reconhecimento excepcional dos direitos humanos, levando-os em consideração enquanto um pilar constitutivo do bloco. Reconhece, ainda, a relação simbiótica entre direitos humanos e direitos dos refugiados, ao buscar modificações legais e jurisprudenciais quanto ao tema, para fazer valer seus princípios norteadores em todas as esferas. Na América Latina, aspecto a ser levantado é a questão de que a maioria dos países possuem, ainda, leis internas, em sua maioria progressistas, para lidar com os refugiados e solicitantes de refúgio, à luz das Declaração de Cartagena.

## REFERÊNCIAS

ACNUR Brasil. **Quem ajudamos:** Refugiados. Disponível em: [www.acnur.org/portugues/quem-ajudamos/refugiados/](http://www.acnur.org/portugues/quem-ajudamos/refugiados/).

BURNETT, Anahid, et. al. **Refugiados climáticos, aquecimento global, desertificação e migrações:** reflexos globais e locais. 2021, online. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/intersecoes/article/view/62484>.

CAMPOS, Luísa Avellar. A dificuldade de integração dos refugiados ao mercado de trabalho brasileiro: uma análise à luz da crise migratória do século XXI. In: **Direito do Trabalho e temas contemporâneos**. Cláudio Janotti da Rocha (Coord.); Thais Borges da Silva (Coord). Manuel Cartaxo. **Refugiados Climáticos: a urgência de um reconhecimento legal**. Online, 2021. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/05/30/refugiados-climaticos-a-urgencia-de-um-reconhecimento-legal-2/>.

CHOMSKY, Noam. POLLIN, Robert. POLYCHRONIOU, C.J. **Crise climática e o Green New Deal Global**. Rio de Janeiro: Roça Nova, 2020.

CONSELHO EUROPEU. *online*, 2021. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/human-rights/>.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinião Consultiva 25 sobre o instituto do asilo e seu reconhecimento no sistema interamericano**. 2018. Disponível em: <https://sinfronteras.org.mx/wp-content/uploads/2020/02/INFOGRAFIA-OC25-portugues-final.pdf>.

DE MATOS, Patrícia Filipa Frederico Ramalho. **Os Refugiados Climáticos sob a**

**Jurisdição do Direito Internacional.** Porto, 2021.

DE SOUZA, Sérgio Henrique Leal. FRUTUOSO, Cecília Rodrigues Hildebrand. BECK, Jucineide Carvalho da Silva. Direito Internacional dos Refugiados. **Revista de Direito**, São Paulo, 2008.

G1, Portal. **Refugiados climáticos:** 17 milhões de pessoas na América Latina poderão ser forçadas a migrarem até 2050. Disponível em: <https://g1.globo.com/natureza/noticia/2021/09/13/refugiados-climaticos-17-milhoes-de-pessoas-na-america-latina-poderao-ser-forçadas-a-migrarem-ate-2050.ghtml>.

Instituto Mattos Filho. **Os sistemas regionais de direitos humanos.** 2021, online. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/sistemas-regionais-de-direitos-humanos/>.

IPCC, Painel Governamental sobre Mudanças Climáticas. **Relatório.** 2021, online. Disponível em: [https://www.un.org/climatechange?gclid=CjoKCQjwy9-kBhCHARIsAHpBjHgFYASTIOZN2h1r8XBeGWjMNH0xsh4MgsV3QtTFLdx2UVCuIydnUkaAtqhEALw\\_wcB](https://www.un.org/climatechange?gclid=CjoKCQjwy9-kBhCHARIsAHpBjHgFYASTIOZN2h1r8XBeGWjMNH0xsh4MgsV3QtTFLdx2UVCuIydnUkaAtqhEALw_wcB).

JUBILUT, Liliana Lyra. **O direito internacional dos refugiados e sua aplicação no direito brasileiro.** São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/O-Direito-Internacional-dos-Refugiados-e-sua-Aplica%C3%A7%C3%A3o-no-Ordenamento-Jur%C3%ADdico-Brasileiro.pdf>

KALDOR, Mary. **New and old wars:** organized violence in a global era. Oxford, 2018.

MARTINS, Ana Maria Guerra. **A igualdade e a não discriminação dos nacionais de Estados Terceiros legalmente residentes na União Europeia:** da origem na integração econômica ao fundamento da dignidade do ser humano. Coimbra, 2021.

MARTINS, Ana Maria Guerra. **Estudos de Direitos Europeu e Internacional dos Direitos Humanos.** Coimbra, 2021.

ONO, Leonardo. Sistema global de proteção dos direitos humanos e o Direito Internacional das Migrações. In Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (Coord.); Priscila Moreto de Paula (Coord). **Migrantes e Refugiados:** uma aproximação baseada na Centralidade do trabalho e na Justiça Social. Brasília, Ministério Público do Trabalho (MPT), 2021.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Genebra, 1948.

PARLAMENTO EUROPEU. **Fichas técnicas sobre União Europeia.** 2020, online. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/home>.

ROCHA, Claudine Rodembusch; PADILHA, Ivonir. Direitos Humanos, Migrantes, Refugiados e Apátridas: evolução e conceito histórico, contribuição e eficácia dos tratados internacionais na constituição do Brasil. In: **III Colóquio de Ética, Filosofia Política e Direito.** Unisc, 2016, online. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/efpd/article/view/15020/3641>.

RAMOS, Érika Pires. **Refugiados ambientais**: em busca de reconhecimento pelo direito internacional. São Paulo, 2011.

SANTOS, Isabela Dias Carneiro. NETO, Antônio Rodrigues. Refugiados Climáticos: uma análise sobre a importância da proteção do meio ambiente e para a pessoa humana. In: **Os desafios dos direitos fundamentais no século XXI**: a importância da segurança e do meio ambiente. Lisboa, 2021.

SOARES, Carina de Oliveira. **Direito internacional dos refugiados e o ordenamento jurídico brasileiro**: análise de efetividade da proteção nacional. Maceió, 2012. Disponível em:

[https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/eventos/O\\_direito\\_internacional\\_dos\\_refugiados.pdf](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/eventos/O_direito_internacional_dos_refugiados.pdf).

TRINDADE, Antonio Cançado. **As três vertentes da proteção internacional dos direitos da pessoa humana**: Direitos Humanos, Direito Humanitário, Direito dos Refugiados. ICRC, 2004. Disponível em: [www.icrc.org/pt/doc/resources/documents/misc/direitos-da-pessoa-humana.html](http://www.icrc.org/pt/doc/resources/documents/misc/direitos-da-pessoa-humana.html) .

VARELLA, Marcelo D.; MONEBHURRUN, Nitish; GONTIJO, André Pires. **Proteção Internacional dos Direitos Humanos**. Brasil, 2019, p. 108.

WORLD BANK GROUP. **Climate Change Could Force 216 Million People to Migrate Within Their Own Countries by 2050**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/09/13/climate-change-could-force-216-million-people-to-migrate-within-their-own-countries-by-2050>.



**RESUMO**

A pesquisa aborda os direitos fundamentais do trabalhador frente ao impacto das novas tecnologias. Revela oportunidades e desafios da era digital para a economia, potencializados por uma pandemia global de Covid-19. Salieta os benefícios mercadológicos diante de uma inevitável automação. Os avanços tecnológicos no mundo empresarial acarretam o rompimento de barreiras geográficas. Evidencia que o processo democrático auxilia na função social da economia, com a propagação da tecnologia, que precisa ser útil e necessária. O problema das relações entre a tecnologia e o incremento da economia, medida pelos interesses do capital, situa-se na discussão da técnica de seu papel no desenvolvimento digital. A inovação tecnológica afeta a economia e necessita de ajustes e reajustes contínuos na forma de negociar. Assim, a proteção de dados é de tamanha importância que nasceu no Brasil a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Verifica-se que o metaverso está inserido nesta era digital e o universo de oportunidades se amplia e inova a cada dia. A pesquisa utiliza o método hipotético dedutivo na bibliografia nacional e internacional. A privacidade e a proteção de dados são inerentes aos direitos fundamentais que asseguram a democracia. O metaverso pode oferecer novas oportunidades ao direito do trabalho e para a globalização econômica. A pesquisa explora as oportunidades e desafios do metaverso, associado aos direitos fundamentais e como a regulamentação jurídica pode afetar este cenário.

**Palavras-chave:** Direitos Fundamentais. Trabalho. Metaverso.

**ABSTRACT**

The research addresses the fundamental rights of workers in the face of the impact of new technologies. It reveals opportunities and challenges of the digital age for the economy, enhanced by a global pandemic of Covid-19. It emphasizes the marketing benefits in the face of inevitable automation. Technological advances in the business world lead to the breaking of geographic barriers. It shows that the democratic process helps in the social function of the economy, with the propagation of technology, which needs to be useful and necessary. The problem of the relationship between technology and the growth of the economy, measured by the interests of capital, lies in the discussion of the technique of its role in digital development. Technological innovation affects the economy and requires continuous adjustments and readjustments in the way of doing business. Thus, data protection is of such importance that the General Data Protection Law (LGPD) was born in Brazil. It appears that the metaverse is inserted in this digital age and the universe of opportunities expands and innovates every day. The research uses the hypothetical deductive method in national and international bibliography. Privacy and data protection are inherent to the fundamental rights that ensure democracy. The metaverse can offer new opportunities for labor law and for economic globalization. The research explores the opportunities and challenges of the metaverse, associated with fundamental rights and how legal regulation can affect this scenario.

---

<sup>217</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](mailto:elyne.adv@gmail.com)



**Keywords:** Fundamental rights. Work. Metaverse.

## 1. INTRODUÇÃO

As inovações advindas da tecnologia, após a 4ª Revolução Industrial são extraordinárias e também capazes de alterar a concepção de globalização econômica.

A pandemia Covid-19 acelerou as tendências relativas à modernização tecnológica no âmbito negocial, com a inclusão da plataforma virtual. No entanto, uma grande parcela da economia ainda não pode adotar esse sistema por diversas incompatibilidades, no entanto, a função social da democracia almeja alcançar todos os nichos econômicos, através da internet, com a inclusão do metaverso.

O mundo teve dois grandes marcos históricos, com a primeira e segunda Revoluções Industriais, as quais ocorreram entre os anos de 1760 a 1850 e 1850 a 1945, respectivamente.

A terceira Revolução Industrial, conhecida também como a “Era Digital”, teve seu início entre os anos de 1.950 e 1.970, trazendo novas fontes de comunicação, como, por exemplo, os computadores, fibra ótica e aparelhos celulares<sup>218</sup>.

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.

Vale mencionar 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 4ª 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 da globalização.

Em 1984 o livro *Neuromancer*, de William Gibson trouxe a definição abstrata e conceitual do entrelaçado infinito de rede de comunicação de dados, com o termo de ciberespaço.

---

<sup>218</sup> **O que é Metaverso?** 2021, Binance. Disponível em: [https://academy.binance.com/pt/articles/what-is-the-metaverse?utm\\_campaign=googleadsxacademy&utm\\_source=googleadwords\\_int&utm\\_medium=cpc&ref=HDYAHEES&gclid=EAIaIQobChMI2vPL-JWp-wIVFGGRCh3W4ACPEAAYAiAAEgLKy\\_D\\_BwE](https://academy.binance.com/pt/articles/what-is-the-metaverse?utm_campaign=googleadsxacademy&utm_source=googleadwords_int&utm_medium=cpc&ref=HDYAHEES&gclid=EAIaIQobChMI2vPL-JWp-wIVFGGRCh3W4ACPEAAYAiAAEgLKy_D_BwE). Acesso em: 12/12/2022.

Quase dez anos depois, em 1992, o escritor Neal Stephenson, na obra *Snow Crash*, proporcionou aos leitores a descrição pormenorizada de um ambiente simulado e *online* que é percebido como real aos seus usuários, sujeitos que vivenciam processos de socialização e interação segundo signos metafóricos do mundo real, o que nomeou de metaverso.

O metaverso oferece incontáveis oportunidades de negócios, produtos e maneiras de se conectar com consumidores e clientes em potencial.

Os produtos evoluirão em uma velocidade jamais imaginada e a possibilidade de comercializar, foge do contexto geográfico. A economia é inovada com a realidade virtual.

A pesquisa foi elaborada pela metodologia hipotético dedutiva com coleta de informações em artigos científicos, e-books, na legislação em vigor e sob produção, e, ainda, busca elucidar os impactos que a inovação tecnológica oferece para a economia global, sob égide dos direitos fundamentais.

## **2. GLOBALIZAÇÃO, METAVERSO E O TRABALHO HUMANO**

A análise de Foucault na História da Loucura pode ser facilmente transposta para a realidade da era digital. Conectado à mitologia clássica e a universos mágicos, é a realidade do metaverso.

Basicamente, metaverso é um conceito que mescla realidade aumentada e ambientes virtuais. Ele pode ser entendido como uma vivência em um espaço virtual, mas com influências da vida real nesse universo.

No universo corporativo, o uso do metaverso vai desde reuniões interativas (real com virtual), até treinamentos especializados realizados à distância e de maneira totalmente virtual – o que diminuiria e muito os custos de uma empresa.

Alguns processos de automação são capazes de expor os empregados a graves riscos à sua saúde e segurança. Outros procedimentos, entretanto, podem ser utilizados na proteção à integridade física e mental dos trabalhadores quando os substituem, por exemplo, na realização de atividades insalubres e perigosas (SANTOS, 2005, p. 144).

Inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que em seu art. XXIII estabelecia que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ROCHA JUNIOR, 2011), o direito fundamental à proteção em face da automação apresentou-se como uma preocupação de proteger o trabalhador das ameaças da automação sobre sua saúde, sua segurança e, obviamente, seu emprego (JOSÉ FILHO, 2012, p. 86).

Será o homem substituído pela máquina, num pensamento fordista, ou diante da dignidade humana ainda haverá espaço para que o trabalhador humano ainda ocupe seu emprego para garantir suas necessidades de uma vida digna?

Há ainda indagações sobre a realocação e a recapacitação dos trabalhadores diante de inovações tecnológicas.

As transações financeiras em um metaverso como o Second Life, implementa o que os economistas chamam de micropagamentos, ou seja, transações de pequenos valores a partir de um saldo acumulado previamente pelos usuários, a visão de ciberespaço independente não se faz manifesta, uma vez que quanto maior o saldo acumulado, logicamente, maior será possível a aquisição de objetos e de elementos do ambiente virtual que podem dar ao usuário distinção e reconhecimento pelos demais, em detrimento a experiência de uso ou de programação do mundo virtual.

Esse movimento foi atualmente incorporado e encampado por várias empresas como Google, Nike, Ralph Lauren, Itaú, Balenciaga, Vans, Gucci, Burberry, Stella Artois, Lojas Renner entre outras que já possuem bases relacionais e comerciais no metaverso. Já se transformou, portanto, em um novo canal de comunicação entre fornecedores e consumidores, muitos destes consumidores que, até o momento, não integravam a lista de contatos dessas empresas, o que demonstra uma das vantagens de se estabelecer neste novo universo, o aumento da abrangência e presença da marca com a consequente expansão de sua carteira de clientes, além da eficiência operacional e redução de custos com a operação neste novo ambiente o que demonstra que também estamos diante de um novo paradigma em relação aos mercados digitais (Cagnina, 2007, p. 2).

O papel da movimentação financeira na constituição desse metaverso, embora não seja objetivo final e não é mandatória para todos os usuários, é relevante, uma vez que estabelece mais um ponto de contato com o mundo físico e também permite outra prática social bastante difundida, o comércio.

Muitas abordagens sobre metaverso tratam que essa definição só pode ser usada para mundos virtuais que possuam sua própria economia e tenham constituído sua própria moeda, o que não pode constituir uma regra, já que o uso sem a preocupação de fazer girar recursos financeiros é possível e comum, em especial nos usuários novos ou esporádicos. Além disso, não haveria qualquer empecilho para o emprego das moedas do mundo físico, como o dólar, euro, reais, entre outros, uma vez que é prática corrente no comércio eletrônico. Qual a razão, porém, do estabelecimento de uma moeda própria ou de um sistema econômico em pequena escala em um metaverso?

Esta realidade virtual, cada dia mais presente, não será um desafio apenas para o ordenamento jurídico nacional na delimitação das práticas e dos negócios jurídicos travados no ambiente virtual, mas principalmente para o controle estatal no uso dessas tecnologias, que, em razão desta nova plataforma, amplia o relacionamento interpessoal para cenários ainda pouco conhecidos e explorados (Marsden, 2011, p. 9)

O caso mais notório das possibilidades reais de acumulação de capital em um metaverso é o da chinesa Ailin Graef, que no final de 2006, tornou-se a primeira milionária com transações financeiras no *Second Life*. Ailin Graef, que chegou a ter o seu avatar, Anshe Chung, como capa da revista Business Week<sup>219</sup>, contabilizou em novembro de 2006 a cifra de US\$ 1 milhão. O detalhe é que seu negócio está instalado na internet, no mundo virtual chamado *Second Life*. Esse fato se deu com a compra de vários terrenos do metaverso, com a criação de temas e das infra-estruturas virtuais que fizeram com que esses terrenos, valorizados, tivessem significativo valor de revenda.

Cada vez mais os números movimentados nos mundos virtuais impressionam. A expectativa é que em 2009, o ano se encerre com uma movimentação na casa dos US\$ 620 milhões, somente nos Estados Unidos. Já na Ásia essa cifra deve alcançar algo bem maior, pois o ano de 2008 fechou com algo em torno de US\$ 5 bilhões naquela região. Mais especificamente no *Second Life*, o comércio ainda é muito forte, uma vez que somente no segundo trimestre de 2009, mais de US\$ 140 milhões foram transacionados entre os usuários, o que aponta um crescimento de 94% em relação ao terceiro trimestre de 2008, fazendo com que o *Second Life* seja a maior economia entre os mundos virtuais, com os usuários vendendo produtos virtuais - de roupas, móveis e arte a serviços como consultoria, traduções ou arquitetura - na marca de US\$ 600 milhões<sup>220</sup>.

No Brasil, é possível explorar compras virtuais através de sites como o Magazine Luiza, que possui o avatar da Lú, para auxiliar o consumidor em produtos e ofertas, comprovando a existência do metaverso.

Um dos maiores desafios e investimentos neste contexto será aliar um mundo a outro por meio de padrões abertos, assim como adaptar o mundo a plataformas de produção virtual em custos acessíveis.

É impossível negar que a nossa economia está cada vez mais digitalizada. As criptomoedas, a tecnologia blockchain permitiram o desenvolvimento de um ecossistema econômico totalmente virtual, que em nada depende dos meios convencionais físicos de

---

<sup>219</sup> [http://www.businessweek.com/the\\_thread/techbeat/archives/2006/11/second\\_lifes\\_fi.html](http://www.businessweek.com/the_thread/techbeat/archives/2006/11/second_lifes_fi.html)

<sup>220</sup> <http://www1.folha.uol.com.br/folha/informatica/ult124u633974.shtml>

negociação ou interação, porém o desemprego tecnológico, diante de tanta automação, é uma possibilidade.

A norma do art. 7º, XXVII, CF/88, ademais, deve ter a sua aplicabilidade imediata garantida, inclusive porque, uma vez protegidos a integridade física e mental dos trabalhadores e o mercado de trabalho em face da automação, se estará também, protegendo a dignidade da pessoa humana (JOSÉ FILHO, 2012, p. 88), dado que esta “apenas está assegurada quando for possível ao homem uma existência que permita a plena fruição de todos os direitos fundamentais” (CUNHA JÚNIOR, 2011, p. 647).

O direito fundamental como uma norma de eficácia limitada sem aplicabilidade imediata, significaria desconsiderar o próprio conteúdo valorativo deste direito fundamental que impõe ao interprete a realização de uma interpretação que busque a máxima realização dos valores ali contidos (JOSÉ FILHO, 2012, p. 87).

Assim, embora seja inegável a importância da expedição de normas que estabeleçam medidas, limites e delineamentos para a concretização da proteção em face da automação, não se pode afirmar que, na ausência desses atos regulamentares, o direito fundamental ora em estudo não possa vir a ser realizado.

Há muito que se evoluir ainda, sobretudo, em busca da coerência com a legislação nacional e as diretrizes internacionais.

### **3. INSEGURANÇA JURÍDICA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM FACE DA AUTOMAÇÃO**

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”.

A nova era digital não oferece eixo seguro em torno do qual pode envolver e fixar autodefinições, identidade e projetos indefinidos. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético de propriedade. A globalização envolve a economia capitalista, de tal forma que pode ultrapassar a ética e a moral em uma sociedade desvinculada dos princípios fundamentais.

O termo automação (do latim, *automatus* que refere a mover-se por si) (JOSÉ FILHO, 2012, p. 78) é definido pelo Dicionário Escolar da Língua Portuguesa como o “uso de máquinas e robôs para fazer certos trabalhos” (ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS, 2008, p. 181). O Dicionário Aurélio define automação como o “sistema automático pelo qual mecanismos controlam seu próprio funcionamento, quase sem a interferência do homem” e indica que seria preferível a forma automatização que, por sua vez, nesse mesmo dicionário, é definida como o “ato ou efeito de automatizar” (FERREIRA, 2004, p. 233).

A pretensão por uma “democracia inteligente para um cidadão inteligente” certamente não consiste apenas no desenvolvimento de uma plataforma digital, mas depende de um ecossistema interconectado (não só digitalmente) e voltado ao aprimoramento da vida em sociedade como um todo. Por outro lado, a existência de ferramentas digitais dessa espécie, idealizadas e pensadas a partir das necessidades de uma cidadania efetivamente participativa, possibilita uma maior integração e discussão racional acerca da complexidade da vida em sociedade.

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.

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 inovação tecnológica expressa uma competição global, com o objetivo de ampliar a participação nos mercados mundiais e 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.

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).

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 internet e avançar na garantia da expansão produtiva constituem bases necessárias para o sistema de proteção social que possa 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 teve que passar 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.

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

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.

É inquestionável que com o passar dos anos as inovações tecnológicas se mostraram eficazes, aumentando a produtividade, os lucros, inclusive as oportunidades de negócios, no universo digital.

Todavia, a democracia precisa ser resguardada 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).

É inegável que 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 que esta tecnologia irá tirar alguns empregos, novas oportunidades surgirão.

Importante mencionar que as tecnologias na era digital resolvem alguns problemas e criam outros, como a forma de efetuar negócios sem limite geográfico e a complexidade do direito de propriedade, dentre outras.

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

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, tem poucos anos de escola e sobretudo uma escola deficitária neste ponto tecnológico, o que é insuficiente para acompanhar as mudanças repentinas de uma globalização econômica.

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.

As inovações tecnológicas trazem mudanças que podem variar do aumento da proteção de dados a sua retirada pela desregulamentação ou flexibilização da lei.

No cenário atual de uma pandemia global, que deixa ainda mais incertezas quanto ao futuro da economia global, a proteção de dados requer uma governança mais sofisticada e um funcionamento mais flexível e articulado. Diversamente proporcional ao capitalismo selvagem, é necessário ressaltar a dignidade da pessoa humana e o objetivo constitucional da prevalência dos direitos humanos com a finalidade de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

## CONCLUSÃO

A inovação da economia na era digital está em constante evolução e o metaverso é uma tecnologia que ganha destaque por sua capacidade de mudar a forma como os negócios são realizados. Ao criar um ambiente virtual e imersivo, o metaverso pode revolucionar a forma como as empresas operam e se relacionam com seus clientes e empregados.

Além disso, o metaverso também pode ajudar a auxiliar a democracia no mundo dos negócios. Com essa tecnologia, as empresas podem criar fóruns virtuais para que seus clientes e funcionários possam realizar negócios e compartilhar ideias, debater questões importantes e votar em decisões estratégicas. Essa abordagem mais democrática pode ajudar as empresas a se adaptarem às mudanças rápidas do mercado e a tomar decisões mais informadas e justas.

A legislação se desenvolve e se consolida no tempo, sendo sua aplicação essencial à globalização econômica.

Embora a legislação tenha constituído uma proteção em face da automação, não possui a intenção de combatê-la, mas de estabelecer caminhos em defesa da saúde do trabalhador e a empregabilidade

O metaverso apresenta desafios e problemas que precisam ser enfrentados e solucionados. No entanto, ele também oferece inovações e oportunidades para o direito do trabalho, que devem ser exploradas e utilizadas de forma responsável e ética.

A globalização econômica tem sido uma força impulsionadora das mudanças nesse cenário. A abertura de fronteiras e a facilidade de comunicação e comércio entre diferentes países e culturas têm gerado novas oportunidades de negócios e investimentos. O metaverso apresenta um futuro emocionante e cheio de possibilidades para a economia e para a democracia como função social. É hora de as empresas se prepararem para esse futuro e trabalharem juntas para tornar o ambiente virtual um lugar seguro e próspero para todos.

Por fim, a imersão em ambientes virtuais pode ajudar as empresas a criar uma imagem moderna e inovadora, que pode ser um diferencial competitivo importante em um mercado cada vez mais globalizado e digital.

Em conclusão, o metaverso oferece uma oportunidade única para as empresas se conectarem em um ambiente virtual global, com possibilidades significativas para a democracia como função social na globalização da economia no mundo jurídico virtual. Ele pode ajudar a tornar os serviços jurídicos mais acessíveis, transparentes e eficientes, e pode ser uma ferramenta valiosa para empresas que buscam promover a responsabilidade social. No entanto, é importante que essas possibilidades sejam exploradas de forma ética e responsável, respeitando a privacidade e os direitos dos usuários e em conformidade com as leis e os princípios democráticos de direito.

Há de se estabelecer uma convivência saudável entre os trabalhadores e a automação, respeitando-se os direitos fundamentais e a dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

BALL, Mattew. *A Revolução do Metaverso. Como o mundo virtual mudará para sempre a realidade.* Best Seller Internacional. Globalivros, 2023.

BRASIL. **Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 28 dez. 2022.

CAGNINA, Maria Rosita; POIAN, Michele. *How to Compete in the Metaverse: The Business Models in Second Life.* **Working Paper No. 01-2007**, University of Udine, Italy, p. 2. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1088779>. Acesso em: 10 jan. 2023.

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

CUNHA JUNIOR, Dirley da Cunha. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2011.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**: elementos da formação da Lei geral de proteção de dados. 2. ed. Versão Kindle. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

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.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua Portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FOUCAULT, Michel. **História da loucura na Idade Clássica**. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 1993.

HENRIQUE, Gabriela Santoro. **Proteção de Dados no Metaverso**. São Paulo. RUNA. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/27167>. Acesso em: 12 dez. 2022.

HUXLEY, Aldous. **Admirável Mundo Novo**. São Paulo, Globo. 22<sup>a</sup> Ed. 2014.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7<sup>o</sup>, da Constituição Federal de 1988. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18<sup>a</sup> Região**, Goiânia, v. 15, p. 77-87, dez., 2012.

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

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

MARSDEN, Christopher T. **Internet Co-Regulation**: European Law, Regulatory Governance and Legitimacy in Cyberspace. Cambridge University Press: Cambridge, 2011.

PECK, Patrícia. **Proteção de dados pessoais**. Editora Saraiva. 2020. E-book. ISBN 9788553613625. Acesso em: 21 jan. 2023.

PEREIRA, Itamar de Carvalho. **Metaverso**: interação e comunicação em mundos virtuais. Repositório. UNB. 2009. Disponível em <https://repositorio.unb.br/handle/10482/4863>. Acesso em: 12 dez. 2022.

PIRONTI, Rodrigo; KEPPEN, Mariana. International Journal of Digital Law. Belo Horizonte. **Fórum**, ano 2, n. 3, p. 57-67, set./dez. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/27074>. Acesso em: 02 fe. 2023.

SANTOS. Marcus Tullius Leite Fernandes dos Santos. Automatização da produção humana e desemprego estrutural. **Prima Facie**, v. 4, p.135-150, jul./dez., 2005. Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4565>. Acesso em: 09 jul. 2023.

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

SOUSA, Rafaela. Primeira Revolução Industrial. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/primeira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 26 de outubro de 2022.

STEPHENSON, Neal. **Snow Crash** (Second Life): Penguin, 1994. p. 448.

# UMA ANÁLISE DAS MOTIVAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NA LEI Nº13.467/2017

*AN ANALYSIS OF THE MOTIVATIONS FOR THE FLEXIBILIZATION OF THE LAWS OF LABOUR AND EMPLOYMENT ON THE LAW Nº13.467/2017*

Leonardo Rabello Rodrigues de Oliveira

## RESUMO

Neste artigo, pretende-se realizar uma análise crítica referente às motivações políticas e econômicas dadas pelos políticos e legisladores para a flexibilização das leis trabalhistas realizada por meio da lei nº13.467/2017, conhecida popularmente como “reforma trabalhista”. Para que isso seja feito, serão usadas bibliografias que dissertam sobre o tema e documentos sobre discursos feitos em relação a essas motivações apresentadas. Esse artigo não possui fim em discutir profundamente todas as alterações que a lei fez na CLT, apenas algumas específicas que contribuirão para o desenvolvimento do tema principal, que serão as motivações.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Reforma trabalhista. Lei nº13.467/2017.

## ABSTRACT

In this article it is pretended to do an critical analysis of the political and economical motivations given by the politicians and the legislators for the flexibilization of the labour and employment laws which were made in the law nº13.467/2017, popularly known as “reforma trabalhista”. For that to be made, bibliografys that are about the teme will be used, as well as documents of discourses which were about the motivations already presented. This article have no means in discussing deeply all the changes made by the law in the CLT, just some especific changes thatwill contribute for the development of the main theme, which will be the motivations.

**Keywords:** Labour law. Employment law. Reforma trabalhista. Law nº13.467/2017.



## INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1943 e ainda perdura até o presente momento como a principal fonte de leis relativas ao Direito do Trabalho no Brasil, sendo considerada como um instrumento confiável para a proteção hipossuficiente do trabalho, o trabalhador. Porém, mesmo com as mudanças que foram realizadas ao longo dos anos no texto dessa consolidação, argumenta-se que essa fonte se tornou ultrapassada e que não acompanhou a dinamicidade das mudanças no mercado de trabalho brasileiro, o que supostamente acabou prejudicando tanto o trabalhador quanto o empregador. Baseado nesse argumento, criou-se a lei da reforma trabalhista em 2017 como uma tentativa de atualizar a CLT para os dias atuais, o que, para os defensores, acarretaria flexibilização das leis postas pela consolidação em questão.

Porém, essa flexibilização também é muito criticada por outra corrente de pensamento, que acredita ser apenas um modo de se proteger menos os trabalhadores e enfraquecer direitos que não deveriam ser enfraquecidos. Logo, analisarei ambas as correntes de pensamento enquanto me aprofundo nas razões que poderiam justificar a flexibilização e as razões dos que as criticam.

### **UMA ANÁLISE DAS MOTIVAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS NA LEI Nº13.467/2017**

Primeiramente, é importante atribuir contexto histórico à análise que será feita nesse artigo, afinal, a reforma trabalhista pode ser interpretada como um fruto do cenário político e econômico que se reconhecia no período de 2017 e suas proximidades. Sendo assim, era um ano em que o presidente Michel Temer tinha acabado de assumir o poder do planalto, substituindo a presidente Dilma Roussef que acabara de sofrer impeachment. Isso posto, os ideais de direita política, principalmente os referentes ao neoliberalismo eram presentes no imaginário popular, como discorre Camila Rocha (2019), e ganharam espaço na política.

Esses ideais neoliberais têm diversas facetas, mas podem ser resumidos na máxima de que o Estado deve interferir o mínimo possível na economia e nas relações de trabalho, para que assim o mercado se autorregule e a economia continue saudável. Nesse sentido, com a queda de Dilma, a ascensão de Temer e a pressão popular para se ver algo diferente do que se vira nos governos do PT, que não se embriam tão fortemente das fontes neoliberais, queria-se realizar mudança. Considerando esse contexto, as normas trabalhistas eram vistas como um instrumento de controle do Estado sobre a economia e as relações de

trabalho e, portanto, eram vistas pelo mercado liberal como algo negativo, que protegia demasiadamente o trabalhador, prejudicando os empregadores (DIEESE, 2017). A partir disso, se constituiu projetos que pudessem flexibilizar essas leis, para que pudessem ser feitas mudanças em relação ao direito do trabalho, considerado exageradamente rígido para os neoliberais, o que culminou na Reforma Trabalhista como conhecemos hoje.

Após essa visita ao contexto que se deu anteriormente à aprovação da Reforma Trabalhista, é de suma importância abordar-se de maneira geral as mudanças realizadas por essa lei e seus temas gerais. Sendo assim, a reforma trabalhista foi uma lei que flexibilizou no geral as normas contidas na CLT, permitindo que fossem mudadas entre si algumas matérias referentes a tanto a direitos individuais, como férias e horas extra, como direitos coletivos, como negociações coletivas. Além dos citados, a reforma também teve como tema a formalização de diversos trabalhos que antes não eram inclusos dentro da lei da CLT, como o trabalho intermitente, o trabalho temporário, entre outros. Vale destacar que as mudanças realizadas nesses âmbitos foram no sentido da flexibilização, tornando a negociação individual com o empregador muito mais presente do que antes era, agora o comum acordo pode até se sobrepor à algumas normas presentes na CLT (nesses casos deve se observar a constitucionalidade desse acordo, visto que há diversas decisões do STF que limitam os temas de discussão). Portanto, em linhas gerais, é uma lei que altera todo o tipo de direito de trabalho, podendo-se dizer que o seu tema principal é a flexibilização das normas da CLT baseando-se no comum acordo para fazê-lo.

Essa movimentação não se observa sem precedentes, a lei do Brasil é considerada rígida em relação a de outros países, e, ao se realizar algum exercício de direito comparado e relacioná-las, pode-se perceber que a lei dos EUA, por exemplo, é muito mais flexível em quesito de direito de trabalho que a do Brasil, como observa o teórico Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy (2005, p.224):

A regulamentação das relações trabalhistas é mínima, sobretudo em comparação com outros países historicamente marcados pelo intervencionismo, como Brasil e México. Não há um código ou uma consolidação de normas trabalhistas. O contrato de trabalho implementa-se informalmente mediante vontade das partes, a chamada regra *at will*; patrões e empregados são relativamente livres para pactuar.

A partir disso, muitos teóricos acreditam que essa pode ser um movimento que as leis do Brasil devem se inspirar, tornando-a mais flexível e de forma que insira o país mediante aos movimentos globais, como cita Viana (2006):

Na América Latina, os efeitos da globalização têm sido especialmente profundos. Um grande número de países realizou reformas, sob o argumento de que precisam ser competitivos para se inserir na economia mundial. Fala-se com frequência em aumentar o tempo de trabalho e procura-se incentivar a negociação em nível de empresa.

Isso mostra que as movimentações referentes a uma reforma nas leis trabalhistas de modo a se adequarem a uma flexibilização pedida pelo livre mercado não são recentes, datando mais de 10 anos antes da lei nº13.467 em si. Essas discussões antigas, somadas aos ideais internos do neoliberalismo que são difundidos fortemente durante e após o governo da presidente Dilma enfim culminam na reforma trabalhista, que foi uma forma de demonstrar que o Brasil estava também se adaptando a essa demanda. Porém, devem ser analisadas também as justificativas que os próprios legisladores e políticos brasileiros expuseram formalmente para a criação dessa reforma, ponderar se, em si, essa reforma se justifica.

Para abordar essa questão em seu cerne, deverão ser analisados os discursos dos políticos em relação ao tema, nesse sentido, um dos mais importantes políticos que defenderam a reforma foi Michel Temer. O, na época, presidente discorreu que a reforma trabalhista e a reforma da previdência seriam um meio de corrigir faltas presentes nos cofres públicos, aumentar a quantidade de empregos e garantir o direito à aposentadoria dos cidadãos brasileiros. Vide isso, a reforma trabalhista teria a função de criar mais empregos formais, permitindo que outros tipos de trabalho fossem formalizados, como o trabalho intermitente, o trabalho temporário e o teletrabalho. Por outro lado, os trabalhos que já são formalizados teriam uma flexibilização das leis que os regem, permitindo que os empregadores tivessem mais liberdade para definir as condições de trabalho e sobre quais termos se dariam alguns direitos. Por si só, essa flexibilização tinha o objetivo de aumentar a quantidade de empregos formais, considerando que essa flexibilidade daria ao empregador uma maior liberdade para contratar e, conseqüentemente, ocorreriam mais contratações, sem que houvesse medo de que contratações acabassem causando maior perda que ganho. Essa guinada na quantidade de empregados, por sua vez, ajudaria a cobrir certas falhas previdenciárias, posto que a contribuição seria maior em razão do maior número de trabalhadores ativos, o que já mitigaria o problema da previdência de certa maneira.

Outro argumento que foi dado pelo relator da lei para que se fosse aprovada a reforma foi o de que a legislação trabalhista, ao não abranger os diferentes tipos de trabalho que a nova Lei buscava abranger acaba tornando esse tipo de trabalho precarizado. Nessa visão, a norma permitiria que os trabalhadores que não se enquadram na tipificação padrão de trabalho exposta na CLT também tivessem os seus direitos garantidos de maneira formal, o

que supostamente aumentaria a qualidade de vida dos empregados do Brasil de forma geral. Sobre esse assunto, o relator disserta:

os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT” BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 38, de 2007.

Além disso, a quantidade de casos que são judicializados no tribunal de trabalho é grande, e isso é uma preocupação que tange os temas da reforma também. Algumas decisões do STF da época anterior à reforma, datando 2015, comentam sobre como a forma que as leis do trabalho são postas causa uma quantidade exacerbada de judicialização de conflitos. Não só isso, a decisão em questão mostra que, em esfera política e judiciária, acredita-se que os direitos trabalhistas protegem demasiadamente o trabalhador, deixando a empresa sem o amparo necessário para que se haja uma negociação justa. Segue trecho da decisão em questão

No caso da Justiça do Trabalho, propomos o cancelamento de 50% das dotações para custeio e 90% dos recursos destinados para investimentos. Tal medida se faz necessária em função da exagerada parcela de recursos destinados a essa finalidade atualmente. [...] As regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o trabalhador. [...] É fundamental diminuir a demanda de litígios na justiça trabalhista. [...] Tais medidas implicam alterações na legislação, mas é preciso que seja dado início a esse debate imediatamente. A situação atual é danosa às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico, o que acarreta prejuízos aos empregados também. Nesse sentido, estamos propondo cancelamentos de despesas de maneira substancial, como forma de estimular uma reflexão sobre a necessidade e urgência de tais mudanças. O objetivo final é melhorar a justiça do trabalho, tornando-a menos onerosa e mais eficiente, justa e igualitária (CONGRESSO NACIONAL, 2015, p. 19-20).

Apesar de essa decisão ser sobre orçamento relacionado à justiça de trabalho, ela mostra a visão que a política no geral tem sobre o direito do trabalho, no caso que este tem muitos conflitos judicializados desnecessariamente e que os trabalhadores são muito protegidos em face das empresas. Esses pontos culminam na adoção de uma postura que deseja que as leis sejam mais flexibilizadas, dado que a flexibilização poderia resolver esses problemas, já que menos causas seriam judicializadas em decorrência da resolução em comum acordo e a empresa teria mais liberdade de negociação, corrigindo a suposta disparidade que havia em pró da empresa.

Nesse contexto, a legislação trabalhista até cria outro conceito que é relativo a esses argumentos, que seria a “parte hipersuficiente” em um julgamento em relações trabalhistas.

Segundo o legislador, a parte hipersuficiente seria o trabalhador que tem um nível de educação superior e já ganha mais que o empregado médio, o que, supostamente, atribuiria a ele um maior nível de capacidade de negociação com o contratante. Esse dispositivo permitiria que as condições de trabalho fossem negociadas mais livremente entre as partes que firmariam o contrato, apenas respeitando alguns limites estabelecidos pela Constituição Federal. Vide isso, mostra-se uma grande flexibilização no sentido de que o trabalhador era, anteriormente, exasperadamente protegido pela legislação, o que mostra uma das motivações que é diminuir esse suposto exagero de cuidado, para que as negociações fluam mais livremente.

Por outro lado, também existem os argumentos que criticam as motivações que são dadas para a aprovação da lei nº13.467, os quais serão abordados a seguir. Primeiramente, certos teóricos apontam que com o aumento da negociação entre trabalhador e patrão para definir os termos do contrato de trabalho isso prejudicará as condições de trabalho para os empregados, que se verão como uma marionete que terá que se adequar de acordo com as vontades dos chefes para que haja a possibilidade de um emprego. Afinal, aponta-se que caso o empregador possa ter uma margem ampla para alterar os requisitos do contrato, ele poderá se valer disso para estabelecer condições de trabalho que sejam degradantes. Com isso, apenas os trabalhadores que aceitarem um trabalho precário vão conseguir emprego, o que como um todo será negativo para o país. Isso pois, com essas condições degradantes, a população acabará tendo uma qualidade de vida muito diminuída. Essa posição já era observada pelo TST na época anterior à definição da reforma trabalhista e o, segundo o DIEESE, o órgão já havia decidido contra o prevalectimento de normas coletivos em detrimento das normas da CLT:

o pleno do TST, isto é, o conjunto de todos os ministros da instância máxima da Justiça do Trabalho, decidiu, por ampla maioria (22 votos a quatro), que a lei e a Constituição não poderiam ser rebaixadas por negociações coletivas e, portanto, as horas in itinere não poderiam ser suprimidas (DIEESE, 2015, p.4).

Contudo, a turma do STF da época contradizia o tribunal nesse aspecto, voltando mais uma vez a reafirmar o posicionamento a favor da flexibilização, o que levou a decisões majoritárias de apoio ao prevalectimento da negociação coletiva. Um exemplo disso é a decisão do STF sobre horas em deslocamento, citada pelo DIEESE

Em dezembro do mesmo ano, porém, a segunda turma do STF entendeu que o direito ao pagamento das horas de deslocamento, previsto no artigo 58, § 20, da CLT, poderia ser transacionado em negociação coletiva (DIEESE, 2017).

Essa flexibilização tem limites nas normas constitucionais, posto que as temáticas são delimitadas na lei baseado no que seria constitucional ou não. Logo, não são todos os temas que podem ser alterados, apenas alguns os quais são expostos na lei.

Por outro lado, outra crítica que é construída contra a flexibilização é em razão das novas formas de emprego que foram determinadas para serem postas dentro da CLT com a Reforma Trabalhista. Esse contraponto se baseia na concepção de que os trabalhos que são legalizados a partir da lei 13.467/2017 são trabalhos precarizados que prejudicam a qualidade de vida e a qualidade de trabalho dos trabalhadores, o que não deveria estar posto em uma reforma que pretende atualizar positivamente a legislação trabalhista (DIEESE, 2017).

Um dos pontos dessa visão seria o aumento da possibilidade de se usar a jornada de trabalho 12 por 36, que define uma jornada de trabalho de 12 horas antes de um descanso e 36. Esse tipo de trabalho era autorizado em casos específicos, mediante convenção coletiva de trabalho, de forma que se torna mais difícil que esse tipo de jornada seja aplicado na prática.

válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (Tribunal Superior do Trabalho, súmula 444).

Esse estilo de trabalho possui diversos prejuízos para o trabalhador, afinal, a jornada que ele promove é uma que difere da rotina da maioria dos trabalhadores brasileiros, ou até das pessoas em geral. Afinal, a jornada de trabalho que se tem como a majoritária na sociedade é a de 8 horas de trabalho para 16 horas de descanso, o que implica que os trabalhadores que fazem horários diferentes desses acabem possuindo menos conexões sociais com as pessoas, menos contato com a família, menos tempo para resolver problemas que necessitem de ir em algum comércio ou algo do tipo, etc. Ademais, os prejuízos que esse tipo de trabalho pode causar à saúde pode ser muito danoso também, visto que, por exemplo, muitos desses trabalhadores aliam essas condições já expostas com o trabalho noturno:

Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional (DIEESE, 2017).

A falta de sono relacionada ao trabalho noturno realizado sob jornada 12h x 36h pode acabar causando diversos problemas ao trabalhador, como distúrbios relacionados ao sono, quadros relacionados à depressão e ansiedade, os quais já são recorrentes na sociedade atual. Além disso, esse tipo de trabalho também foi relacionado à baixa qualidade do trabalho prestado, em vista da longa quantidade de horas e dos problemas acumulados. A fadiga acumulada pode causar que o trabalhador fique menos atento e mais displicente com suas obrigações, o que pode levar até, em último caso, a acidentes durante o período de trabalho (Costa, 2020).

Outro aspecto que é constantemente relacionado a esse período de trabalho exaustivo é a questão de que ele pode ser atrativo para algumas pessoas por conta da possibilidade de se manter mais de um emprego caso se aceite trabalhar dessa forma. Essa questão é comum, pois a forma que o trabalhador pode organizar seu dia permite-o assumir mais de um cargo, visto que como o descanso é de 36 horas pode-se colocar mais um turno de trabalho durante esse descanso, desde que seja um emprego que se configure com as mesmas condições de jornada de trabalho. Esse tipo de comportamento permite que o trabalhador garanta mais renda para se sustentar, já que agora não há a entrada de apenas um salário, mas de dois. Porém, os malefícios que a jornada 12 x 36 causa em um trabalhador que possui apenas um emprego já são muito expressivos, como mencionado anteriormente, então os prejuízos para um funcionário que repita esse turno no momento em que seria esperado um descanso são ainda maiores. Como consequência disso, a saúde, a vida social do trabalhador e sua vida familiar são completamente prejudicadas, o que torna tudo ainda mais precário.

Nesse contexto de trabalhar dois empregos, as classes sociais mais vulneráveis são aquelas que enxergam maior atratividade em estruturar sua rotina em torno disso, já que tem a necessidade de procurar a maior fonte de renda possível para conseguir se manter perante as necessidades cotidianas das contas e das obrigações:

Algumas categorias de trabalhadores são simpáticas a essa jornada de trabalho, porque ela abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e à necessidade de compor a renda, ampliando ainda mais os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores (DIEESE, 2017).

Com isso, os trabalhadores que se enquadrem nas classes mais vulneráveis da sociedade têm essa necessidade e, portanto, sofrem mais com as consequências negativas do que as pessoas que possuem outras condições de vida. Consequentemente, as pessoas que possuem menor renda no Brasil e realizam jornada 12 x 36, além de terem que lidar com os problemas que decorrem de se possuir menos dinheiro, também sofrem de maneira



aumentada com os malefícios que decorrem desse tipo de trabalho, o que aumenta ainda mais a desigualdade social já presente no país.

Por fim, a última crítica que se vale destacar em relação a esse tipo de trabalho é a constrição de direitos trabalhistas que ele acarreta ao trabalhador que o adota. Entre a legislação trabalhista que se enquadra em um emprego de jornada de 40 horas semanais, é garantido ao funcionário remuneração adicional em caso de trabalho noturno, caso de trabalhar durante feriado e ainda um descanso semanal remunerado, entretanto, esses direitos não são garantidos ao trabalhador que se enquadra na jornada diária de 12 horas, pois já se considera esses direitos incluídos no seu salário. Na prática, o empregado ganha o salário que ganharia sem esses adicionais, já que já é considerado como algo incluso e o trabalhador não precisa garanti-lo. Não apenas isso, mas outro direito que é diminuído nessa jornada é o de intervalo intrajornada, visto que ele pode ser restringido desde que haja remuneração compensatória. Considerando todos os pontos negativos apresentados em relação à saúde do empregado, o intervalo intrajornada é algo necessário para manter a plena condição física e mental dele.

Em conclusão, analisando esse tipo de trabalho, que a Reforma Trabalhista tem grande papel em difundir, pode-se perceber que a queixa sobre a formalização de outras formas de emprego acabar desprotegendo o empregado em relação à certos aspectos da legislação trabalhista é, pelo menos em certa instância, verídica. Afinal, as condições que são propostas pela jornada 12h x 36h se mostram em certo nível precárias, considerando desde as consequências que ela promove para a saúde do trabalhador até aos direitos que acabam sendo restringidos. Sendo assim, a motivação que defende que a flexibilização é uma forma de atualizar a CLT se coloca em questão, afinal, não há razão em se atualizar a maior referência de legislação trabalhista no Brasil se essa atualização trará malefícios para o trabalhador em vez de benesses.

Além disso, outra crítica que se realiza à reforma e à flexibilização que se coloca dos direitos trabalhistas se relaciona a alguns conceitos ou mecanismos que foram ampliados ou mudados na lei. Uma delas é a do banco de horas, que se coloca como uma mudança no sistema anterior de horas extras. Esse sistema já existia anteriormente, não foi criado pela reforma, porém ele possuía suas limitações na negociação coletiva, já que os sindicatos que participavam dessas negociações conseguiam barganhar para os trabalhadores condições mais favoráveis do que aquelas expostas pela lei. Com isso, com a mudança no banco de horas para algo que pode ser negociado individualmente, entre o trabalhador e o empregador, o que ocasiona na perda da vantagem que os funcionários possuíam quando havia um sindicato mediando essas discussões, como aponta o DIEESE:

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa (DIEESE, 2017).

O banco de horas, é um mecanismo em que as horas extras não são recompensadas com uma remuneração adicional, elas são contabilizadas e, depois, diminuídas de outro dia de trabalho, tornando a jornada desse dia menor. Esse estilo de compensação de horas extras é geralmente mais benéfico para o contratante do que para o contratado, posto que é uma forma de cortar os custos decorrentes de horas extras, que são contabilizadas com adicional. Dessa forma, os empregados recebem uma compensação insuficiente em relação ao seu esforço de aumentar sua jornada de trabalho para se adaptar às necessidades da empresa, com a premissa de que se estaria compensando de forma justa. Não só isso, mas esse ampliamto feito pela Reforma pode ser considerado inconstitucional, posto que ela prevê que há a necessidade de se haver convenções ou negociações coletivas para que se aprovelem mudanças em relação à jornada de trabalho.

A partir disso, constrói-se outro argumento, que é o de que certas normas da lei da reforma são inconstitucionais, toma-se como exemplo a própria mudança relativa ao banco de horas. Dessa forma, com base nos preceitos da Constituição de 1988, que seria uma ascensão dos direitos sociais e a garantia de maiores direitos em relação ao povo brasileiro como um todo, pode-se colocar que uma norma trabalhista que desafie esse documento pode ser considerada uma norma injustificável. Afinal, além da questão de hierarquia que se põe entre uma norma infraconstitucional e uma norma constitucional, os valores promovidos pela Constituição não deveriam ser burlados para que, supostamente, se construa melhores condições para o trabalhador. Isso pois a lei maior já pressupõe esse bem-estar como um de seus pontos principais, logo, ele já é o aparelho motor das normas que se encontram no documento.

Não só em relação ao banco de horas, mas as motivações da reforma também são muito criticadas em relação ao contexto de flexibilização perante normas constitucionais. Em relação ao fato de que as negociações coletivas podem flexibilizar alguns direitos trabalhistas alcançados com muita luta, teóricos afirmam:

Apesar de haver o direito do Trabalho uma legislação específica, é importante reiterar que no ordenamento jurídico todas as normas devem ser elaboradas seguindo os preceitos da Carta Magna, e sua inobservância poderá acarretar a invalidade. Por este motivo, a ordem econômica tem como institutos

basilares a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, garantido legalmente e visando assegurar a todos existência digna. Dessa forma, no contexto das reformas políticas e econômicas, encontra-se a Reforma Trabalhista, em vigência no país desde novembro de 2017, trazendo diversas alterações que transformaram esta reforma em um imenso universo de discussões sobre, até mesmo, a inconstitucionalidade de alguns artigos. Predominante foi a discussão acerca da implantação do “negociado sobre o legislado”, que trouxe à baila o fenômeno de flexibilização e desregulamentação dos direitos conquistados até então. Embora o desenvolvimento econômico esteja ligado ao mundo do trabalho, pois entende-se que a força do trabalho é fator que movimenta a economia. No entanto, não haverá desenvolvimento às custas da precarização dos direitos dos trabalhadores, pois se houver violação ao princípio do não retrocesso social, não se poderá falar em desenvolvimento. Entende-se que o sistema capitalista que abarca uma política neoliberal tende a incentivar os investimentos, reduzindo despesas e gerando empregos. Porém, não há desenvolvimento econômico se não houver garantias aos direitos trabalhistas. Muito embora na visão corporativa a manutenção dos direitos dos empregados seja visivelmente onerosa, não devem ser violados, principalmente pelas garantias constitucionais que protegem estes direitos, mesmo que haja a flexibilização da Reforma Trabalhista (MARTINS; ROSSIGNOLI).

Esse argumento se refere à motivação econômica que se apresenta para desenvolver a Reforma Trabalhista e a flexibilização das normas. Essa motivação, mesmo sendo muito importante, não pode prejudicar os direitos sociais garantidos pela Constituição, como posto por Martins, Oliveira e Rossignoli.

Porém, como já colocado nesse artigo, os ideais neoliberais em crescimento no país desde a queda da ex-presidente Dilma corroboram pra uma visão em que, independentemente dos atrasos sociais, a economia deve-se desenvolver constantemente. Essa visão por, mesmo indo de frente com alguns preceitos expostos pela Constituição inspira o movimento de legisladores e políticos que se esforçam para garantir o desenvolvimento econômico a qualquer custo. Esses esforços não foram em vão e foi aprovada a Reforma trabalhista, que garante que haja um certo avanço para a parte dos empresários, que consideram os direitos muito rígidos e caros para serem bancados no dia a dia, entretanto também há um retrocesso em certos aspectos. Como já exposto, alguns dos tipos de trabalho aprovados vão diretamente contra os princípios constitucionais, já que causam um retrocesso em certos aspectos sociais, o qual é negativo perante à Constituição.

Ademais, como também já fora discutido, a jornada de trabalho 12hx36h acaba prejudicando em maior magnitude as pessoas de classes sociais mais vulneráveis, que acabam por ter de manter dois empregos para sobreviver. Considerando isso, acaba havendo uma maior desigualdade de qualidade de vida entre as diferentes subdivisões da sociedade brasileira, já que a qualidade de vida de indivíduos mais pobres acaba se tornando ainda pior perante a flexibilização que a Reforma Trabalhista trouxe. Nesse sentido, acaba que a

norma fere, mais uma vez, a Constituição Federal. Isso se dá, pois, como redigido no artigo 3º, um dos objetivos propostos pela lei maior para a federação brasileira é o de construir uma sociedade igualitária, onde não haja espaço para a desigualdade entre as pessoas. Todavia, como acabo de pontuar, a lei nº13.467/2017 acaba por piorar ainda mais a desigualdade já presente no Brasil, posto que permite que seja difundido um tipo de trabalho que prejudica com maior veemência as pessoas que possuem uma condição de vida que desfavorável o suficiente a ponto de fazê-las optar por manter dois empregos do que investir mais na própria saúde e no bem-estar.

Quando se leva esse fator em conta, ainda abre-se mais espaço para criticar a motivação econômica exposta pelos entusiastas da reforma, afinal, de que adianta criar essa ferramenta que pode piorar problemas sociais apenas para se valer de um suposto desenvolvimento econômico? Essa pergunta reflete ainda mais que os interesses que são defendidos pelos políticos não são os dos trabalhadores em si, mas a dos empresários (DIEESE, 2017). Esses agentes com certeza têm grandíssima importância perante o mercado, porém não devem ser os sujeitos principais do direito de trabalho, o qual precisa defender a parte hipossuficiente com maior veemência perante os donos dos meios de produção. Afinal, a sociedade inteira já se comporta de modo a beneficiar aos contratantes (Marx, Engels. 1848), não se pode permitir que o direito apenas mantenha essa estrutura social desigual comum ao capital, como a legislação é uma ferramenta de controle social, pede-se a ela disponha em razão de uma sociedade mais igualitária e não disponha de modo a acentuar ainda mais as disparidades decorrentes do modo de produção sob o qual vivemos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As motivações da reforma trabalhista se desenvolvem de motivações políticas até econômicas, passando pelos ideais neoliberais de livre mercado e de baixa interferência no mercado até questões relacionadas à economia, como a geração de empregos. Essas motivações são expostas pelos políticos que defendem a reforma, colocando-a como a solução dos problemas decorrentes do desemprego e da falta de orçamento. Além dessas motivações, também há outras que não são expostas tão publicamente, como o fator relacionado a se acreditar que a justiça do trabalho recebe muitos casos para serem judicializados, supostamente sem que houvesse a necessidade de tantos, ou que o Brasil está respondendo a um movimento de globalização ao buscar flexibilizar as leis trabalhistas, sempre conhecidas por serem rígidas no país.

A flexibilização justificada por essas teorias tem muitas facetas, aqui foram analisadas principalmente o fator da criação ou ampliação de novos tipos de emprego, como o de jornada 36h x 12h, e o de ampliação das negociações coletivas, mesmo que as normas decorrentes delas se sobreponham à própria CLT. Esses quesitos formam divulgados pelos legisladores e políticos como pontos essenciais para um desenvolvimento da sociedade brasileira, principalmente economicamente. A partir da flexibilização, supostamente se criariam novos empregos, corrigiriam se déficits orçamentários, empresários seriam incentivados a contratarem mais pessoas, já que houve a facilitação em relação aos direitos trabalhistas, etc.

Porém, apesar dessas promessas de melhora, existem muitas ressalvas em relação à lei 13.467/2017. Essas ressalvas foram apresentadas no artigo presente principalmente em relação à precariedade que se desenvolve ao formalizar ou ampliar outros tipos de trabalho que diferem do modo mais comum de se trabalhar e no âmbito referente à inconstitucionalidade da Reforma. Referente às novas formas de trabalho, atenta-se sobre a questão de alguns desses trabalhos restringirem os direitos do empregado ou afetarem sua saúde.

Nesse contexto, a jornada de 12h x 36h serve como um exemplo de como o trabalho pode se tornar precário com a flexibilização das leis trabalhistas. Isso pois se percebe que esse tipo de trabalho pode afetar demasiadamente a saúde do trabalhador, abordando-se questões referentes à fadiga que se sofre ao trabalhar por 12 horas seguidas, ou ao fato de se trabalhar no turno noturno. Essas condições podem prejudicar tanto a saúde física quanto a saúde mental dos contratados sobre esse regime de horas, o que é muito prejudicial não só para o trabalhador individual, como para a sociedade como um todo. Essas condições não resumem todos os prejuízos que essa jornada causa, posto que também há os malefícios relacionados à vida social, que sofre em razão da jornada de trabalho que difere da maioria das outras pessoas, o que pode gerar certo isolamento. Por fim, as classes sociais mais vulneráveis sofrem mais com algumas consequências desse tipo de emprego, visto que as pessoas pertencentes a elas buscam casar dois empregos dessas condições ao mesmo tempo, o que faz eles sofrerem duplamente os efeitos de fadiga e cansaço, assim como o isolamento.

Além disso, existe a questão sobre a inconstitucionalidade da lei n 13.467/2017, que se refere a certos artigos que ela expõe que se contrapõem a ideias da Constituição. Essa questão pode ser visualizada pelo artigo que permite o uso do banco de horas mediante acordo individual, o qual é considerado inconstitucional já que existe uma disposição na CF que dita que será necessário que haja negociações coletivas para que questões sobre jornada de trabalho sejam discutidas.

Em um cenário mais amplo, essa discussão sobre constitucionalidade se refere à questão de que a reforma por um todo tem um padrão inconstitucional em relação às suas motivações. Isso se dá, pois, a motivação econômica, posta pela criação de novos empregos e para o desenvolvimento econômico do Brasil como um todo conflita com os direitos sociais que buscam ser garantidos pela Constituição, e até aos ideais de crescimento econômico desenvolvidos por ela. Nesse contexto, a Constituição promove a valorização do trabalho humano e do livre mercado como pilares de um desenvolvimento verdadeiro. Contudo, a forma que a Reforma tenta alcançar esse objetivo econômico não condiz com esses preceitos, visto que prevê uma precarização do trabalho humano, o que não deve ser considerado um desenvolvimento verdadeiro.

Considerando o exposto, a Reforma trabalhista foi prometida como uma alavanca para o desenvolvimento do Brasil e para a criação de empregos, como se fosse uma salvação para os trabalhadores. Todavia, essa lei deve ser analisada com visão crítica, visto as ressalvas expostas para a flexibilização que ela propõe, como a referente à precarização dos empregos e até a inconstitucionalidade da norma.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 25 jun. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 jun. 2023.

COSTA, Polianna Suzi Nunes et al. Jornada de trabalho 12x36 e seus reflexos à saúde do trabalhador. **Revista Praxis Juridic@**, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 1-23, 2020.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica, nº 178. São Paulo, SP: DIEESE, 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?** Nota Técnica, nº 179. São Paulo, SP: DIEESE, 2017.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. Direito do Trabalho nos Estados Unidos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, p. 223 – 231.

MARTINS, Solange; OLIVEIRA, Lourival José de; ROSSIGNOLI, Marisa. As mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 no direito coletivo: qual a motivação econômica? **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 7, n. 6, p. 2129-2160, 2021.

MARX, K., & Engels, F. (1848). **Manifesto do Partido Comunista**. "Um espectro ronda a Europa – o espectro do comunismo."

OLIVEIRA, Leandro Aparecido Rodrigues de; LEITE, Matheus Vieira; PAULA, Adriana Ferreira de. A regulamentação da jornada 12x36 e o impacto à saúde do trabalhador. In: **Anais - IV Congresso Regional de Direito** – 2018 – Centro de Ensino Superior Almeida Rodrigues, Rio Verde, 2018.

ROCHA, Camila. "Imposto é Roubo!" A Formação de um Contrapúblico ultraliberal e os Protestos Pró-Impeachment de Dilma Rousseff. **Revista Dados de Ciências Sociais**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 1-42, 2019.

VIANA, Márcio Túlio. A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 29-38, 2006.



**A ARBITRAGEM COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE CONFLITO EM ÂMBITO TRABALHISTA: os desafios e a eficácia da aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas**

Marcelo Braghini <sup>221</sup>

Maria Eduarda Constancio Amaro<sup>222</sup>

Tays Horrana Almeida Santos <sup>223</sup>

**RESUMO**

O principal escopo do presente artigo é tecer em conjunto dos aparatos históricos a respeito de um dos atuais mecanismos de solução de conflitos. A arbitragem, a traçando em território nacional e a alocando ainda, no âmbito do Direito do Trabalho, traçando uma análise sistêmica sobre as vantagens ou inaplicabilidades após a Reforma Trabalhista, além de pontuar eventuais formas de serventia que garantam uma eficácia real aos sujeitos envolvidos, sem envolver a necessidade de acionar o judiciário

**Palavras-chave:** Autocomposição. Conflitos. Meios Alternativos. Arbitragem. Direito do Trabalho.

**ABSTRACT**

The main scope of this article is to weave together the historical apparatuses regarding one of the current conflict resolution mechanisms. Arbitration, tracing it in national territory and also allocating it, within the scope of Labor Law, tracing a systemic analysis on the advantages or inapplicability after the Labor Reform, in addition to punctuating possible forms of usefulness that guarantee real effectiveness to the subjects involved, without involving the need to trigger the judiciary.

**Keywords:** Autocomposition. Conflicts. Alternative Means. Arbitration. Labor Law.

---

<sup>221</sup> Graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (1999), pós-graduado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2006), e em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Direito Tributário (2010), Mestre e Doutorando em Direitos Coletivos pela Universidade de Ribeirão Preto. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Unaerp. Professor Titular Concursado de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UEMG. Autor do livro: "Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho", 2017, pela editora LTr; Sinopse de Direito e Processo do Trabalho, 2017, pela editora LTr; "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho", 2019, pela editora JH Mizuno; Contrato de Trabalho de Emergência em tempos de crise COVID-19, pela editora JH Mizuno 2020. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho 12a Subseção Triênio 2019-2021. Email: [mbraghini@unaerp.br](mailto:mbraghini@unaerp.br)

<sup>222</sup> Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: [dudaconstancio@hotmail.com](mailto:dudaconstancio@hotmail.com)

<sup>223</sup> Graduanda em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: [horrnatays@hotmail.com](mailto:horrnatays@hotmail.com)



## 1. INTRODUÇÃO

É evidente que existem diversos litígios protagonizados desde os primórdios da sociedade, onde eram constantes as lutas por meios básicos de sobrevivência humana, como comida, água e moradia. É válido destacar que, em tal período, a comunicação entre as pessoas não era eficiente e clara. Pois bem, não existia se quer uma língua padronizada capaz de estabelecer qualquer diálogo, tão pouco formar negociações, e nestas condições utilizavam a única ferramenta que detinham no momento: a força física.

O período denominado “autodefesa” foi caracterizado pelo uso da violência, pois era mediante a força física que os indivíduos solucionavam determinado problema, sendo considerado o meio mais primitivo em relação aos demais. Neste sentido, havia uma parte opressora e outra submissa.

Em contrapartida, hodiernamente, a autodefesa é considerada crime, devidamente pautada no artigo 345 do Código Penal, excepcionalmente admitida em casos de legítima defesa (art. 23 a 25 Código Penal). Inclusive, note-se a grande desproporção e desigualdade marcada em tal período, visto que o sujeito que possuía um maior grau de força física é quem ganhava a vantagem do problema. Nestas situações, por exemplo, a chance de o conflito ser resolvido entre diferentes gêneros, certamente não seria equilibrada e justa.

Nesse viés, posteriormente, há de se falar no período da autocomposição, um método mais harmonizado, onde as próprias partes por meio de um acordo resolviam seus conflitos, sem uso de violência.

A autocomposição é a forma de solução de conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Elas mesmas chegam à solução de suas controvérsias sem a intervenção de um terceiro. Este é, realmente, o melhor meio de solução dos conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar as suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias (MARTINS, 2020, p. 327).

A autocomposição consiste em um meio de solução de conflitos de forma pacífica e harmônica, realizada diretamente pelas partes, com o auxílio de um terceiro imparcial, onde deverão encontrar o equilíbrio e consenso para resolverem a lide, como ocorre por exemplo nos processos de mediação ou conciliação.

“A autocomposição, por sua vez, é uma forma de solução de litígio pelo consentimento espontâneo de um dos litigantes no sentido de mitigar interesse próprio, no todo ou em parte, em favor do interesse de outro” (Mascarenhas, 2009, p.77).

Portanto, é o método mais equilibrado quanto a busca de harmonia e alinhamento de interesses de ambas as partes, que se justapõe nos demais, partindo de seus próprios

princípios, além de ter raízes fundadas em situações hodiernas. Na prática, é marcada por três vertentes:

A primeira delas é a renúncia, onde somente um dos lados cede todo ou parte de seu interesse principal na lide, estabelecendo um impulso unilateral, onde uma ganha toda a demanda e a outra a perde por completo, garantindo para um dos sujeitos a insatisfação completa do objeto da demanda.

A segunda, por sua vez, é a transação, onde ambas as partes abdicam de certo lado para que o interesse em comum seja devidamente alcançado, portanto, há de se falar em certa sucumbência em tal esfera, sendo, de tais métodos o consideradamente mais harmônico e equilibrado na busca de solução.

Por fim, a última é a submissão, onde não há uma desistência do interesse, caracterizado por uma clara submissão sobre a vontade da outra parte, onde necessariamente existe abismo de resistência de certo oponente da lide.

A Constituição Federal de 1.988 trouxe mediante seus inúmeros artigos proibições ou permissões que visam regular as relações sociais, porém, é de extrema relevância citar que mesmo com tais normas impostas, existem pessoas que não a respeitam, causando um obstáculo no escopo de perscrutar uma intenção de boa convivência.

Nessa perspectiva, anteriormente não existia uma ferramenta que pudesse auxiliar as pessoas que buscavam soluções de conflitos, causando incontáveis óbices, como a violência. Com o surgimento do Direito nasceu a figura de uma jurisdição competente, que sucintamente foi capaz de harmonizar a vida em sociedade, além de ser também um meio mais seguro e justo, exercendo um papel fundamental na sociedade hodierna.

Após o período absolutista, com o escopo de descentralizar o poder, finalmente começou a provir no Brasil o chamado Estado Social de Direito, onde a figura do Estado buscava promover relações mais harmônicas entre os cidadãos, garantindo serviços e segurança para a população por meio de normas que disciplinem sobre questões fundamentais quanto à dignidade da pessoa humana, as tornando inclusive, neste tempo, cláusulas pétreas da Constituição Federal de 1.988.

Mais à frente, Montesquieu colabora demasiadamente para a consolidação da “Teoria dos Três Poderes”, um grande marco na legislação, os quais são caracterizados por serem independentes e harmônicos entre si, devidamente regulamentados pela Constituição Federal, cujos conceitos são necessários para o entendimento do tema desta monografia, que consiste em traçar um estudo acerca das alternativas viáveis ao Poder Judiciário, causado pela atual crise de superlotação de processos.

Dentre os poderes, o primeiro é o Legislativo, marcado pelo Congresso Nacional e composto pela Câmara dos Deputados e o Senado Federal, o qual é responsável por elaborar e aprovar as leis, respeitando todo seu trâmite legal, desde a iniciativa de criação até o veto ou sanção dado pelo Presidente, bem como por fiscalizar seu devido cumprimento pelo Executivo.

O Poder Executivo, por sua vez, é representado pelo Presidente da República, Governadores e Prefeitos, os quais são eleitos pelo povo por meio da democracia e são responsáveis por colocar em prática tais normas, através de alguns atributos que são inerentes a ele, como é o caso do poder de polícia.

Por conseguinte, o Poder Judiciário, o qual possui como seu principal escopo mediar os conflitos, interpretando a lei de acordo com os casos concretos que chegam a ele, promovendo assim a justiça, garantindo a eficácia das normas previstas na Constituição Federal, além de fiscalizar a coerência entre tais. Como o Poder Judiciário é o responsável por sanar os litígios advindos da sociedade, acarretou-se em uma relevante lotação de tal via, conseqüentemente, em uma demora de anos para solucionar um único conflito. Desse modo, foi necessário inovar e criar novas medidas capazes de atender melhor aos anseios da sociedade, de maneira equilibrada, justa e célere.

Nesse sentido, no discorrer deste artigo serão discutidos os meios alternativos de soluções de conflitos e, conseguinte, cada um de maneira individual, estabelecendo suas principais características, outrora, em alçada do direito trabalhista, uma vez que com o advento da Reforma Trabalhista estão cada vez mais inseridos na sociedade hodierna, compondo métodos eficazes da justiça multiportas brasileira.

## **2. A ARBITRAGEM COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE CONFLITO**

A arbitragem está presente há muito tempo na sociedade como uma das alternativas senão ao processo judicial, a qual começou a tecer suas raízes na Grécia Antiga. Porém, destaca-se que somente foi amparada pelo Brasil na Lei 9.307/1.996 e devidamente regulada pelas regras da Câmara de Comércio Internacional, do Centro de Arbitragem e Mediação da Câmara de Comércio Brasil-Canadá e do Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem.

Conforme assenta Netto (2022):

Conforme se observa, apesar de a arbitragem estar presente no direito brasileiro desde o século XVI, apenas na última década do século passado, com a modernização da legislação para acompanhar os avanços que ocorreram em outros países, o instituto passou a receber maior atenção e a

se desenvolver efetivamente, viabilizando a sua utilização como um interessante método adequado de resolução de disputas. (NETTO, 2022, p.37).

É evidente que a arbitragem ganhou muito espaço no Brasil e tende a ganhar cada vez mais, é dotada de inúmeras vantagens, garantindo as partes envolvidas em um litígio, segurança e flexibilidade para alcançar seus interesses.

A arbitragem fora discutida no artigo 114, § 1º, da Constituição Federal, a regulamentando para as matérias que envolviam direitos coletivos.

Difere a arbitragem da jurisdição, pois nesta o juiz está investido de jurisdição como órgão do Estado, podendo dizer o direito nas hipóteses concretas que lhe são submetidas, tendo força coercitiva a sua decisão, que, se não cumprida, pode ser executada. Na arbitragem, o árbitro é um particular, não tendo relação alguma com o Estado, sendo escolhido pelas partes para a solução do conflito e tendo o poder de decidir as questões que lhe forem apresentadas, porém não pode impor sanções. (MARTINS, 2020, p. 330).

A arbitragem é mais um, entre os métodos alternativos de solução de conflitos, que cabe unicamente à vontade das partes, e dispensa a utilização de um método judicial, bem como o trabalho de um juiz, necessitando apenas de um árbitro, que deve atender as exigências feitas pela nossa Constituição e, em contrapartida, guardar a confiança das partes.

Não foi necessário que a lei impusesse requisitos rigorosos de qualificação dos árbitros, uma vez que, prestigiando a autonomia da vontade, transferiu às próprias partes (ou, mediatamente, às entidades arbitrais eleitas pelas partes) o controle de qualidade dos árbitros. (MAIA, 2015, p.48).

Salientando, ainda, que a escolha dos árbitros marca o início do processo arbitral, podendo as partes escolherem a quantidade de árbitros envolvidos, em detrimento de sua autonomia. Contudo, destaca-se que é de suma importância averiguar certos requisitos no momento da escolha, tais como idoneidade, qualificações legais, imparcialidade e independência.

A arbitragem exerce sua função nos direitos disponíveis, pois as partes podem transacionar-se dentro do processo e o objeto pode ser avaliado e quantificados economicamente, sendo então, limitada a questões que envolvam direitos patrimoniais. No entanto, direitos inerentes à condição de pessoa do trabalhador, como assédio (moral e sexual), discriminação, entre outros, não pode ser passível de eventual procedimento arbitral.

Nesse ínterim, avulta-se o princípio norteador de tal matéria, o princípio da Indisponibilidade, impecavelmente tratado por Braghini:

(...) o sistema normativo que promove a indisponibilidade das regras de Direito do Trabalho, como meio de franquear-lhe sua efetividade, e refratário ao ato estrito de renúncia do direito do trabalhador, posto que assegurado pelo intermédio de norma de ordem pública, aquele identificado a partir do movimento de disposição unilateral daqueles mesmos direitos promovidos pelo texto da lei- não obstante a ressalva doutrinária de uma parcela transacionável de regras de disponibilidade meramente relativas, atadas a um núcleo rígido de normas de indisponibilidade absoluta (mínimo existencial e patamar civilizatório mínimo) -, passa por transformações significativas após a aprovação da Lei n 13.467/17, possibilitando o convívio de uma estrutura de regras dotadas de indisponibilidade e irrenunciabilidade arts. 9, 444 e 468 da CLT), com regras flexibilizatórias, a exemplo: arbitragem em direito individual, homologação de transação extrajudicial figura jurídica do trabalhador hipersuficiente. (BRAGHINI, 2019, p.44).

Ainda, aloca o tema no conceito da arbitragem, discorrendo:

A Lei n 13.467/17, que trata da Reforma Trabalhista, revoluciona a questão da arbitragem em matéria do direito individual do trabalho, até então vinculado à teoria da indisponibilidade das normas trabalhistas, diante da carga imperativa das disposições legais que compõe o chamado conteúdo mínimo do contrato de trabalho. (BRAGHINI, 2019, p.45).

Nesse sentido, em análise ao princípio da Indisponibilidade e o da Imperatividade, observa-se que no que tange aos contratos individuais de trabalho, somente são passíveis de procedimento arbitral os direitos disponíveis e, quando constatado que o objeto se refere a direitos indisponíveis, serão remetidos ao judiciário para resolver a lide de acordo com o procedimento comum.

Ademais, Ferreira, Rocha, Ferreira (2022) ramifica os princípios da arbitragem em duas vertentes, os constitucionais e os infraconstitucionais. No que tange aos constitucionais, pontua o princípio do Devido Processo Legal como um dos mais importantes para garantir ao procedimento arbitral uma eficaz ampliada “O princípio deve ser observado em o seu aspecto formal, com a observância dos princípios do contraditório e ampla defesa, sob pena de nulidade dos atos processuais” (Ferreira, Rocha, Ferreira, 2022).

Pontua também sobre a importância de considerar a autonomia das partes, garantindo a liberdade individual. Além de esclarecer da importância do princípio da motivação ou fundamentação das decisões, garantindo uma sentença arbitral justa, sob pena de nulidade das decisões (Ferreira, Rocha, Ferreira, 2022).

A respeito dos princípios infraconstitucionais, destaca-se o Competência-competência, isso porque como a arbitragem é um método alternativo de solução de



conflitos, que não aciona o judiciário, cabe ao próprio árbitro decidir a respeito de sua competência de desenvolver o procedimento (Ferreira, Rocha, Ferreira, 2022).

Ainda, destaca sobre o princípio da força obrigatória dos contratos (*pacta sunt servanda*), o caracterizando como uma força vinculante.

Ademais, o *pacta sunt servanda* possui relação com o efeito negativo da convenção de arbitragem que estabelece que diante da existência de convenção de arbitragem, qualquer processo judicial que tenha como objetivo dirimir o mesmo conflito, deve ser extinto sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, VII, do Código de Processo Civil. (FERREIRA, ROCHA, FERREIRA, 2023, p.83).

Existem também outros pontos cruciais que marcam benefícios quanto a escolha de um procedimento arbitral, como a economia, flexibilização das partes para atuar no processo, rapidez, visto que podem estabelecer um prazo para início e término, além da confidencialidade. Entre outros inúmeros benefícios suscitados pela arbitragem, atendendo aos interesses e necessidades de forma individual e única.

(...) é possível verificar que a arbitragem oferece um tratamento mais dedicado e com melhor estrutura, quando comparada ao Poder Judiciário, que com imensurável volume de trabalho, não consegue, muitas vezes, analisar cada caso concreto com a devida cautela. Ademais, casos concretos complexos, que exigem um profundo conhecimento de matérias específicas pode ser solucionado de maneira mais adequada por um árbitro ou tribunal arbitral, escolhidos pelas partes, que conheçam da matéria de forma profunda. (FERREIRA, ROCHA, FERREIRA, 2023, p.33).

Uma vez que as partes decidiram pela arbitragem, finalmente começa o procedimento arbitral, então o tribunal de arbitragem ouve as provas apresentadas por cada uma e ao fim, é dado pelo árbitro uma decisão final, chamada de sentença arbitral, que pode ser aplicada e executada como uma decisão judicial.

A sentença arbitral é definitiva. Dela não cabe recurso, visto que o árbitro não se inscreve num organograma judiciário como aquele das ordens jurídicas internas. Proferida a sentença, o árbitro se desincumbe do encargo jurisdicional que assumira ad hoc, cabendo às partes a execução fiel da sentença. Não obstante: (a) É sempre possível que uma das partes ou ambas dirijam-se de novo ao árbitro pedindo-lhe que esclareça alguma ambiguidade, omissão ou contradição existente na sentença. Isto, no plano internacional, tem recebido o nome de “pedido de interpretação”. Corresponde aos embargos declaratórios do direito processual brasileiro e, tal como estes, não configura um recurso em sentido próprio. (b) É ainda possível que uma das partes acuse de nulidade a sentença arbitral, para eximir-se de cumpri-la, imputando ao árbitro uma falta grave do gênero do dolo ou da corrupção, ou simplesmente falando em abuso ou desvio de poder. Neste último caso — o único que, felizmente, a prática registra — o que afirma a parte inconformada

é que o árbitro se desviou do encargo que lhe fora traçado no compromisso arbitral, decidindo sobre mais, ou sobre algo diverso do que lhe submeteram os litigantes, ou aplicando normas jurídicas de evidente impertinência (REZEK, 2011, p. 399).

Apesar da força definitiva que explana Rezek, ainda é possível anular uma sentença arbitral, que poderá ser desconstituída no Poder Judiciário, desde que preenchidas as hipóteses elencadas no artigo 32 da Lei 9307/1996.

Art. 32. É nula a sentença arbitral se:

- I - for nula a convenção de arbitragem; (Redação dada pela Lei nº 13.129, de 2015) (Vigência)
- II - emanou de quem não podia ser árbitro;
- III - não contiver os requisitos do art. 26 desta Lei;
- IV - for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem;
- VI - comprovado que foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva;
- VII - proferida fora do prazo, respeitado o disposto no art. 12, inciso III, desta Lei; e
- VIII - forem desrespeitados os princípios de que trata o art. 21, § 2º, desta Lei. (BRASIL, LEI 9.307, 1.996, versão *online*).

Conclui-se, portanto, que essas hipóteses taxativas podem acarretar em anulação da sentença proferida pelo árbitro, sempre observando o prazo decadencial de 90 (noventa) dias, salientando que tal anulação da sentença arbitral é uma medida excepcional, só ocorrendo nos devidos casos previstos.

Ainda, na seara do direito trabalhista, cumpre-se ressaltar que a sentença arbitral possui força normativa, visto que constitui título válido para saque de Garantia por Tempo de Serviço, além da emissão do Seguro Desemprego (Ferreira, Rocha, Ferreira, 2023). Além disso, é importante destacar que existem instrumentos que auxiliam no que tange à matéria de assegurar ou compor o método arbitral.

O compromisso arbitral é um contrato firmado entre as partes, feito depois do início do conflito, onde as partes decidem que aquele problema será aludido por um árbitro de sua escolha, que irá presidir o conflito. Já a cláusula compromissória é devidamente pautada em um contrato específico firmado antes do começo do conflito, usada com o intuito de prevenção, garantir que as lides oriundas daquele contrato, sejam devidamente resolvidas pela arbitragem.

(...) já conceituada alhures como um negócio jurídico bilateral firmado em determinada cláusula contratual, anteriormente ao litígio, devendo englobar um objeto determinado ou determinável, no âmbito de uma relação jurídica específica, que tem a finalidade de fixar a arbitragem como modalidade adequada para a solução de eventual conflito (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2023, p. 219).

Ainda, tal cláusula deve ser realizada por escrito, seja no próprio contrato ou em documento separado (Lei de Arbitragem, 2015). Destaca-se que o princípio da autonomia das partes é realmente eficaz no que tange ao procedimento arbitral, inclusive no momento de pactuar uma cláusula arbitral, visto que, os indivíduos possuem a faculdade de escolher quais objetos poderão ser alvos da arbitragem ou do Poder Judiciário, inclusive elegendo um foro competente para a situação.

### 3. ANÁLISE DE PROCESSO

Recentemente a 10 Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3 Região julgou o processo 0010924-29.2021.5.03.0001 e deslocou a competência originária da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum em decorrência da cláusula arbitral presente em um contrato de franquia.

A reclamada suscita a incompetência material da Justiça do Trabalho, visto a alegação de cláusula arbitral. Já o reclamante pleiteia pela nulidade da referida cláusula e o reconhecimento de vínculo empregatício, pois alega que a reclamada detinha do contrato de franquia para mascarar a suposta relação de emprego.

A MMa. Juíza Paula Borlido Haddad, da Primeira Vara do Trabalho de Belo Horizonte entende que a Justiça do Trabalho seja a competente para julgar a demanda, visto que o caso não se refere ao Tema 550 do Supremo Tribunal Federal no que se refere: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”.

Ainda, entende que o contrato firmado entre as partes se trata de típico contrato de adesão, elaborado pela própria reclamada, violando de fato o artigo 507-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

São considerados contratos de adesão:

O atual Código de Processo Civil estabeleceu duas regras de interpretação dos contratos de adesão, que se caracterizam pelo fato de seu conteúdo ser determinado unilateralmente por um dos contratantes, cabendo ao outro contratante apenas aderir ou não seus termos (GONÇALVES, 2020, p. 75).

Em contrapartida:

“A franquia é um contrato pelo qual um comerciante detentor de uma marca ou produto (franqueador) concede, mediante remuneração, o seu uso a outra pessoa (franqueado) e lhe presta serviços de organização empresarial” (Gonçalves, 2020, p. 733).

Ainda, no que tange ao vínculo empregatício:

Uma das principais características dessa modalidade contratual é, com efeito, a independência do franqueado, sua autonomia como empresário, de caráter jurídico, administrativo e financeiro, não mantendo qualquer vínculo de natureza empregatícia com o franqueador” (GONÇALVES, 2020, p. 734).

Nesse sentido, segundo Ferreira, Rocha e Ferreira (2023), o contrato de franquia não é configurado como adesão.

Enfim, após aludida a sentença, a reclamada interpôs recurso pleiteando sobre a convenção de arbitragem, a inexistência de vínculo empregatício e conseqüentemente a exclusão da demanda. Ademais, o conflito foi retirado de pauta em razão do Conflito de Competência 188806/SP, que determinou a suspensão da convenção de arbitragem até o fim do processo trabalhista que buscava sanar a questão do vínculo empregatício.

Em grau de recurso ordinário:

A Justiça do Trabalho é incompetente para a apreciação dos litígios provenientes do contrato de franquia celebrado em 13/10/20, conforme a ID 94fbce5, pois nele foi ajustada cláusula compromissória arbitral, nos termos do art. 4º, da Lei 9.307/96. Estão equivocados os fundamentos da sentença sobre as repercussões da definição deste contrato como contrato de adesão, porque, como a referida cláusula foi celebrada em negrito e em anexo e com assinatura específica, conforme ID 94fbce5, págs. 36/37, o caso se enquadra validamente no parágrafo segundo, do art. 4º, da Lei 9.307/96 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2023).

Ainda, mencionou que o contrato estaria de acordo com o artigo 507-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que o reclamante percebia R\$23.200,00 mensais.

Em relação ao contrato de franquia, compete a justiça do Trabalho apreciar a questão do vínculo empregatício. Portanto, a preliminar de extinção do processo sem resolução de mérito foi acolhida parcialmente.

Em contrapartida, Des(a). Ana Maria Amorim Rebouças, alega que a pactuação da clausula arbitral constitui faculdade das partes de submeter a lide para métodos alternativos de solução de conflito, mas não exclui o direito de buscar a Justiça Trabalhista no que tange ao vínculo empregatício.

#### **4. A ARBITRAGEM ANTES X DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA**

A Reforma Trabalhista é uma legislação que entrou em vigor no Brasil em 2017, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente da época, Michel Temer, com o escopo de promover mudanças significativas nas relações trabalhistas e modernizar as leis brasileiras, tornando-as mais flexíveis e adaptadas às necessidades do mercado de trabalho.

Alocando a arbitragem no íterim das grandes mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, existem alguns pontos de extrema relevância para serem discorridos. Antes de 2017, ou seja, antes da Reforma Trabalhista acontecer, não era devidamente sancionado a respeito da arbitragem no que tange aos processos trabalhistas, pois a justiça do trabalho era tida como a principal fonte de resolução das lides. Porém, após a Reforma, a arbitragem passou a ser permitida para a resolução de conflitos trabalhistas de forma voluntária, desde que respeitados os requisitos e formalidades impostas.

Como um meio de pactuar melhor o uso de arbitragem entre as partes, existem alguns instrumentos que visam garantir mais segurança ao procedimento arbitral, como é o caso da cláusula compromissória de arbitragem, assentada como um contrato celebrado, estabelecendo a obrigatoriedade de resolver qualquer conflito decorrente deste mesmo contrato por meio do procedimento arbitral, garantindo, mesmo que de forma indireta, a confidencialidade e flexibilidade no meio de sanar a disputa, equilibrando os interesses de ambas as partes. É de suma importância ressaltar ainda, que tal instrumento é uma cláusula contratual, devendo ser prévia e escrita para obter sua eficácia e validade plena.

Com o advento da Reforma, foi acrescentado na Consolidação das Leis do Trabalhistas, o artigo 507-A:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 1.943, versão *online*).

Portanto, nos contratos que atendam ao requisito explanado, de remuneração superior a 2 (duas) vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, atualmente fixado em torno de R\$12.867,14 (doze mil oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos), é permitido que as partes pactuem a cláusula compromissória de arbitragem. Entretanto, a partir de tal dispositivo legal, prepondera o requisito geral que deve ser atendido como condição imprescindível para validação da

cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho (Brasil, 1.943).

Outro ponto de importante exploração, é que durante a Reforma Trabalhista foi fixado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado. O assunto também está implementado na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 611-A:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (...) (BRASIL, 1.943, versão *online*).

Portanto, com o advento da Reforma Trabalhista, os conceitos de negociação entre empregados e empregadores foram amplamente incentivados, além de devidamente respaldados pelo texto legal.

## 5. ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 3.293/2021

Conforme demonstrado, a arbitragem difere do Judiciário visto que é um meio mais flexível e garante uma maior autonomia as partes envolvidas, desenvolvendo o princípio da liberdade e voluntariedade. Entretanto, em 2021 surgiu o Projeto de Lei 3.293 que visa reestruturar alguns pilares essenciais desta Lei, levantando questões sobre a constitucionalidade desse projeto que irá transformar todo o conceito da arbitragem brasileira, gerando impressões negativas quanto a sua possível aprovação.

O referido projeto propõe alguns limites quanto a atuação dos árbitros, que poderão operar em 10 (dez) processos por vez, além de não participarem de dois tribunais arbitrais ao mesmo tempo, pois não poderá possuir os mesmos membros. Assim como os diretores e secretários das câmaras arbitrais não poderão atuar como árbitros nessas instituições (Projeto de Lei 3.293, 2021).

Atualmente não existem muitos critérios para se tornar árbitro, a não ser possuir capacidade e alcançar a confiança das partes, porém, com a perspectiva do novo projeto também deverá ser observada a disponibilidade do árbitro para atuação no processo, visto que não poderá assumir mais que dez causas, sob o argumento que tal situação seja responsável pelo crescente número de ações anulatórias.

Todas essas previsões afrontam o princípio constitucional da liberdade contratual, que tem fundamento na livre iniciativa, art. 170, caput, da CF, além da proporcionalidade e da razoabilidade, já que a intervenção do Estado Legislador no âmbito da liberdade contratual é excepcional, restringindo o exercício da profissão de árbitro de forma a inviabilizar a atividade econômica daqueles que se dedicaram exclusivamente a tal finalidade e prejudicar, sobremaneira, aqueles árbitros que se destacam e são indicados com maior frequência pelos profissionais do direito. Se o árbitro é nomeado para mais de dez arbitragens e há identidade dos membros significa dizer que a comunidade arbitral consagra a qualidade diferenciada do trabalho para decidir de forma célere e imparcial a demanda.

Também não se pode esquecer da afronta ao princípio da igualdade, já que limitar o número de atos de profissionais liberais é algo que inexistente na legislação das profissões em geral. (FERREIRA, ROCHA, FERREIRA, 2023, p. 427).

Nesse ínterim, nota-se o contraditório acerca de um dos princípios considerados como base da arbitragem, qual seja, a autonomia de vontade das partes, isso porque limitará de certa forma não só a atuação do árbitro, mas também o poder de manifestação espontânea dos indivíduos ligados a lide, já que as partes não terão liberdade e flexibilidade para escolher o árbitro que irá mediar o conflito de acordo com sua preferência e confiança. Inclusive, “no cenário narrado, não haveria a possibilidade de se escolher entre múltiplos procedimentos, mas tão somente a um. Por meio de uma só mudança, seriam limitados dois



princípios norteadores da Arbitragem: a liberdade dos litigantes e a independência do árbitro” (Ribeiro, 2022, p. 34).

Ainda, é importante expor que o procedimento arbitral é regido pela confidencialidade, garantindo uma eficácia enorme no que tange a segurança jurídica e confiança das partes para com o método, porém, essa é mais uma das mudanças que irá ocorrer se o projeto for de fato implementado, pois irá promulgar a publicidade dos valores envolvidos nos procedimentos, assim como à composição dos tribunais, à íntegra das sentenças e às ações judiciais que visam anular as decisões arbitrais (Projeto de Lei 3.293, 2021).

Assim, conclui-se que apesar de o referido projeto visar “modernizar e aprimorar” a Lei de Arbitragem, o mesmo está indo em contrapartida a todos os princípios que a norteiam, descaracterizando suas premissas básicas e retirando toda confiança de um método equilibrado justo e autônomo.

Nesse sentido:

Esperamos que o Projeto de Lei n 3.293/2021 seja submetido ao debate pelos operadores do direito, docentes e membros da comunidade jurídica, evitando-se o esvaziamento da arbitragem no Brasil, com a opção de foros estrangeiros, acarretando terrível retrocesso, em prejuízo da geração de negócios e empregos. (FERREIRA, ROCHA, FERREIRA, 2023, p. 427).

Ainda:

Por derradeiro, demonstrou-se que as mudanças não concretizam o “fortalecimento do instituto” pretendido pelo PL. Antes, obstam o exercício do direito fundamental à liberdade, tornam residual a confidencialidade de praxe da via alternativa e se encontram em dissonância a premissas basilares da Arbitragem nacional. (RIBEIRO, 2022, p. 59)

Portanto, é necessário extrema cautela nas referidas mudanças ao instituto da arbitragem, para não deteriorar um método que se mostra cada vez mais presente nas raízes culturais e está apto a se desenvolver de forma eficaz e equilibrada.

## CONCLUSÃO

Alguns meios de soluções de conflitos já fazem parte da cultura da maioria dos povos desde a Antiguidade, mesmo que de formas distintas. A Grécia Antiga e a Ásia Oriental, por exemplo, usavam muitas técnicas de negociações para a alçada comercial, inovando sempre que necessário.

Destarte, fora inserida na sociedade contemporânea alguns mecanismos distintos de soluções de conflitos, senão o judiciário, que se tornou um meio moroso, pela superlotação de processos existente nele. O Brasil por sua vez, fora adotando os meios alternativos de soluções de conflitos de forma gradual, por meio de tratados e acordos internacionais. Por fim, fora sancionada a Lei 13.140 de 2015, que dispunha sobre tais métodos, como a conciliação, mediação e a arbitragem de forma individual.

A arbitragem, por sua vez, consiste em um árbitro, que atua como um juiz, devendo ser uma pessoa capaz e especializada, escolhida pelas partes, que irá arbitrar todo o conflito, auxiliando as partes a tomarem uma conclusão do conflito. Diferentemente dos demais métodos, na arbitragem, quando proferida uma decisão pelo árbitro, é dada como um título judicial, devendo então, ser obrigatoriamente cumpridas pelas partes. Ademais, a arbitragem também é extremamente utilizada em meio internacional, por meio de acordo e tratados, principalmente no ramo comercial.

Ainda, ressaltando a imprescindibilidade do acompanhamento de um advogado em quaisquer desses meios, visto que é um profissional que detém do conhecimento necessário das leis para que não permita que nenhum direito seja ferido durante todo o processo.

É certo que a propensão de disseminação de tais meios tende a aumentar cada vez mais, trazendo diversas vantagens, como celeridade, liberdade de tomada de decisões, soluções pelas próprias partes e autonomia de escolha dos mecanismos, além do âmbito econômico, onde é muito mais vantajoso para as partes comparado a um processo judicial.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 07/03/2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 set. 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9307.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm). Acesso em: 12/04/2023.

BRAGHINI, Marcelo. **Direito do trabalho e processo do trabalho**. Leme (SP): JH Mizuno, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3 Região. **Processo nº 0010924-29.2021.5.03.0001-ED**. Relator: Taisa Maria Macena de Lima. Acórdão. Belo Horizonte, 2023.

CERQUEIRA, Ana Maria Silva Souza. **Reforma trabalhista pela Lei n. 13.467 de 2017 e a mudança de paradigmas na resolução de conflitos**: a polêmica da

compatibilidade da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas. 2020. 96 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Direito, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, nº 231, 8 dez. 2010, Seção 1, p. 2-6.

FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; ROCHA, Matheus Lins; FERREIRA, Débora Cristina Fernandes Ananias Alves. *Lei de Arbitragem Comentada*. 3. ed. São Paulo: Juspodvim, 2023.

FICHTNER, José Antônio et al. **Teoria geral da arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FIGUEIRA JUNIOR, Joel. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GARCIA, Carmem. **A Importância do Advogado na Mediação**. Disponível em: <https://www.oabmt.org.br/artigo/348/a-importancia-do-advogado-na-mediacao>. Acesso em: 17 maio 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NETTO, Carlos Eduardo Montes. **Aplicação da Proporcionalidade na Arbitragem Coletiva**. 2022. 277 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2022.

NETTO, Carlos Eduardo Montes. **Aplicação da Proporcionalidade na Arbitragem Coletiva**. 2022. 277 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2022.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2010.

RIBEIRO, Camilo Zeviani Janeri. **O PL 3293/2021 e a nova redação dos arts. 5º, 13 e 14 da Lei de Arbitragem: um avanço para a Democracia ou a deterioração de um instituto?** 2022. 64 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

## A MULHER NOS CARGOS DE PODER: o direito do trabalho verde como instrumento regenerador do tecido social

*WOMEN IN POSITIONS OF POWER: green labor law an instrument for the regeneration of the social fabric*

Izabella Lima Sampaio<sup>224</sup>

Maria Júlia Ferreira Mansur<sup>225</sup>

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>226</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo precípua demonstrar a ineficácia legislativa quanto à efetivação de direitos que garantem a proteção da mulher e à igualdade de gênero no meio ambiente de trabalho, bem como explicitar como o direito do trabalho verde pode ser utilizado como instrumento de tutela de direitos. Inicialmente aborda, por meio de análise evolutiva, a responsabilidade empresarial corporativa e sua importância na atual sociedade. Em um segundo momento, versa acerca do direito do trabalho verde e a mencionada responsabilidade empresarial como possibilitadores da igualdade de gênero. Por fim, a partir da pesquisa bibliográfica, o estudo demonstra como a diversidade e a igualdade de gênero nas empresas pode ser alcançada por meio de instrumentos como o *compliance*, fazendo com que o direito do trabalho verde atue como regenerador do tecido social.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho Verde. Igualdade de gênero. Meio ambiente de trabalho. Compliance. Diversidade.

### ABSTRACT

The main objective of this article is to demonstrate the legislative failure regarding the protection of women and gender equality in the workplace, as well as to explain how green

<sup>224</sup> Graduanda em Direito na Universidade Federal do Espírito Santo; Bolsista de Iniciação Científica pela CAPES; Membro do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas” (UFES-CNPq); Membro do Núcleo de Estudos em Processo e Tratamento de Conflitos (UFES-CNPq). E-mail: sampaio.bellalima@gmail.com

<sup>225</sup> Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES – Bolsista FAPES/ES); Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: mjfmansur@gmail.com

<sup>226</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Coordenador Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Pós-Doutorado em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas” (UFES-CNPq); Coordenador do Projeto de Pesquisa “Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: Interlocações entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental” (UFES); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade” (UFBA-CNPq); Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB-CNPq); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho” (USP-CNPq); Membro da Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO); Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG; Pesquisador; Palestrante. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com

labor law can be used as an instrument to protect rights. Initially, it approaches, through an evolutionary analysis, corporate responsibility and its importance in today's society. In a second step, it discusses green labor law and corporate responsibility as a means of promoting gender equality. Finally, based on bibliographical research, the study demonstrates how diversity and gender equality in companies can be achieved by means of instruments like compliance, making the green labor law act as regenerator of the social fabric.

**Keywords:** Green Labor Law. Gender equality. Work environment. Compliance. Diversity.

## 1. INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho, especialmente aquele característico das cadeias produtivas e dos grandes conglomerados empresariais, deve ser estudado à luz da igualdade de gênero. As oportunidades para homens e mulheres nas estruturas empresariais seguem, atualmente, reféns das heranças de desigualdades há muito superadas na legislação.

A Constituição Federal Brasileira, além das inúmeras legislações infraconstitucionais, tratados e diretrizes internacionais, garante a igualdade de gênero. Todavia, sabe-se que a realidade enfrentada pelas mulheres, inclusive por aquelas que se empenham em chegar nos mais altos cargos corporativos, não segue as diretrizes legislativas.

Atualmente, o meio ambiente de trabalho saudável e igualitário é considerado fundamental para o alcance do desenvolvimento sustentável. Nessa ótica, as Nações Unidas elencaram essa problemática em um dos seus 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, de forma que urge aos países que compõem a atual sociedade internacional a se empenharem no alcance da igualdade de gênero.

Assim, diante das mudanças advindas da 4<sup>a</sup> Revolução Industrial e das urgências que impactam a sociedade atual, é de suma importância entender como alcançar a igualdade de gênero é benéfico social e economicamente. Para analisar a problemática exposta, cabe avaliar, historicamente, como a responsabilidade social corporativa, aplicada aos fundamentos do direito do trabalho verde, pode ser utilizada juntamente com os objetivos do desenvolvimento sustentável e o *compliance* trabalhista, para alcançar a igualdade de gênero.

Para essa finalidade, serão utilizadas a pesquisa bibliográfica e a revisão de documentos da literatura jurídica, com o objetivo de traçar conclusões gerais ante a observação de fenômenos específicos - dados referentes à desigualdade de gênero na cadeia produtiva - utilizando-se, nesse ponto, do método indutivo. Ademais, o método dedutivo será utilizado para o estudo de fenômenos gerais e abstratos, para viabilizar a compreensão de aspectos específicos referentes ao tema em estudo.

## 2. EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL CORPORATIVA

Em consonância com as evoluções tecnológicas, sociais e econômicas, a relação entre a sociedade e os aspectos que a compõem se entrelaçam à luz de objetivos e expectativas. No que tange à relação entre as empresas e a sociedade, Bertoncello e Júnior

(2007, p. 71) explicam que um contrato social foi desenvolvido entre os dois sujeitos, o qual evolui conforme as mudanças sociais e as demandas da sociedade. A lógica desse contrato é pautada na legitimidade da empresa em razão da sociedade, ou seja, as expectativas sociais delimitam as atividades, obrigações e os limites de atuação empresarial (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 71). A sociedade, portanto, ao estar em constante evolução reflete seus novos interesses e valores nos sujeitos que atuam em sua estrutura, dentre eles, as empresas. Assim, quando o direito sustentável e as preocupações sociais passam a ocupar os pontos centrais de discussões econômicas e até mesmo jurídicas, a Responsabilidade Social Corporativa passa a ser tema de estudos e pesquisas.

Dessa forma, uma das primeiras publicações sobre o assunto ocorreu em 1953 com o livro “Responsabilidades sociais do homem de negócios” (TÓDERO & BIASUZ, 2011 *apud* VITOR, 2020, p. 10). É importante ressaltar que, sob o raciocínio da Administração e do Marketing, a responsabilidade social corporativa “é a ideia de que uma organização deveria olhar além de seus próprios interesses e dar uma contribuição para a sociedade” (NICHELS & WOODS *apud* VITOR, 2020, p. 10).

Seguindo a métrica social em ascensão, tem-se, por um lado, no plano internacional, o desenvolvimento de diversas ferramentas relacionadas à evidenciação de informações sociais das empresas, tais como a Resolução n. 1.721 do Conselho Econômico e Social da ONU em 1972, a Agenda 21 desenvolvida na Eco-92 (II Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento), a criação da *International Organization for Standardization* (ISO14000), a fundação do *Institute of Social and Ethical Accountability* (ISEA), o *Global Compact* promovido pela ONU nos anos 2000, a publicação das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade do GRI, o padrão de verificação de relatórios de sustentabilidade lançado pelo ISEA (*Accountability - AA 1000*), em 2007 foi apresentado o Guia de Indicadores de Responsabilidade Corporativa em Relatórios Anuais (OLIVEIRA, *et al.*, 2009, p. 3-4). É importante ressaltar, ainda, que todas essas iniciativas se relacionam com a Agenda 2030 da ONU, a qual será analisada ao longo dessa pesquisa.

Ao buscar referências brasileiras, por outro lado, percebe-se a Constituição Federal de 1988 como central na temática ao trazer funções sociais para empresas que buscavam desenvolver a promoção da igualdade nas relações que participavam (BERTONCINI & TONETI, 2020, p. 10), o que demonstra a ligação entre a responsabilidade social e os direitos sociais dos brasileiros (VITOR, 2020, p.10). A temática em tela, todavia, remonta, mesmo que de forma incipiente, à década de 60, quando a Associação dos Dirigentes Cristão de Empresas (ACDE) conclamou os empresários a se conscientizarem quanto suas



responsabilidades perante a sociedade, o que contribuiu para difusão do tema ao longo do território nacional (OLIVEIRA, *et al*, 2009, p. 3).

É perceptível que as repercussões internacionais quanto aos indicadores sociais (incidentes de trabalho, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero, entre outros) foram responsáveis por propiciar uma imagem desfavorável a algumas empresas brasileiras, o que desencadeou um maior envolvimento dessas empresas em áreas específicas como a pobreza, a violência, a educação e a preocupação com o meio ambiente (CAPPELLIN & GIFFONN, 2007, p. 424). Nesse contexto, a responsabilidade social tornou-se instrumento de legitimidade e de adequação da imagem do empresariado, considerado, por muitos, responsável pela concentração de riquezas e especulação dos investimentos financeiros (CAPPELLIN & GIFFONN, 2007, p. 424).

Durante a década de 80 alguns movimentos, como as greves do ABC Paulista, a campanha pelas Diretas-Já e a redemocratização, além do fortalecimento dos sindicatos, as Organizações Não Governamentais e as discussões quanto às questões raciais, feministas e ambientais, fortaleceram a ideia de Empresa Cidadã no Brasil (OLIVEIRA *et al*, 2009, p. 3). Nesse período também foi fundado o Instituto Brasileiro de Análises Sociais (IBASE), o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e, ainda, ocorreu o lançamento da Campanha contra a Fome e a Miséria e pela Vida, desenvolvendo a ideia de ações sociais e ambientais mais efetivas por parte de empresas (OLIVEIRA *et al*, 2009, p. 3).

Assim, “seguindo o movimento de diretrizes sociais, nos anos 90 tem-se uma ampla aceitação e disseminação da ideia de relatórios sociais e ambientais junto ao empresariado brasileiro” (OLIVEIRA *et al*, 2009, p. 4). É importante explicitar que aceitação em tela muito tem a ver com a chamada “segunda onda da difusão da responsabilidade social das empresas no Brasil”, a qual ocorreu em um contexto de desregulamentação e deterioração das normas e direitos do trabalho (CAPPELLIN & GIFFONNI, 2007, p. 424). Nessa época a pressão sofrida pelo Estado para que as normas de trabalho e os direitos trabalhistas fossem limitados em prol da negociação coletiva direta fortaleceu o paradigma universalista da legislação trabalhista, o qual tem como objetivo reduzir, com amparo legal, a formação de empregos com regras e garantias previdenciárias, diminuir o volume de trabalhadores contratados e, até mesmo, reduzir salários (CAPPELLIN & GIFFONNI, 2007, p. 424). Cappellin e Giffonni (2007, p. 424) explicam, nesse contexto, como a responsabilidade social das empresas foi utilizada como uma abordagem paliativa, por meio de medidas

filantrópicas, danos maiores que eram acarretados para a sociedade (CAPPELLIN & GIFFONN, 2007, p. 424).

Após a contextualização histórica do impacto da responsabilidade empresarial corporativa no âmbito nacional e internacional, é preciso entender os marcos teóricos do conceito em análise. Em 1979, Carrol desenvolveu um modelo no qual se inclui quatro tipos básicos de expectativas que refletem a visão da responsabilidade social (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 71). Para ele, os componentes da responsabilidade social empresarial estão além de gerar lucros e obedecer à lei (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 71).

Nessa estrutura tem-se a (i) responsabilidade econômica, na qual ocorre a produção de bens e serviços que a sociedade deseja e a venda para obtenção de lucro; (ii) responsabilidade legal, visto que a obediência à lei é uma das condições para a existência dos negócios, de forma que se espera que os produtos sigam padrões de segurança e obedeçam às regulamentações ambientais estabelecidas pelo governo; (iii) responsabilidade ética, em razão da expectativa de que as empresas tenham um comportamento ético em relação aos negócios, atuando além dos requerimentos legais; (iv) responsabilidades discricionárias, ligadas às ações voluntárias tomadas pelas empresas, as quais são baseadas no desejo das corporações em se engajar em papéis sociais não obrigatórios (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 72).

Outra perspectiva de conceituação é a desenvolvida pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social<sup>227</sup>, na qual a empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir o interesse de diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e ter a capacidade de incorporá-lo em seu planejamento e estratégia de atuação (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 73). Nesse conceito, afasta-se a finalidade de maximização de lucros a curto prazo, pautando-se em métricas de longo prazo, nas quais objetiva-se à obediência às leis e regulamentações, o impacto não-mercadológico de decisões e os benefícios sociais das ações empresariais (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 73).

Essa lógica demonstra que uma ação social bem conduzida tem possibilidade de gerar uma posição de destaque para a empresa na sociedade em que ela atua, sendo um fator decisivo na autopreservação empresarial (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 74). Dessa forma, Bertoncello e Júnior (2007, p. 74) explicam que “com a imagem reforçada e

---

<sup>227</sup>“O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável”. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/>. Acesso em: 25 jan. 2023.

dependendo dos projetos sociais por ela financiados, a empresa torna-se mais conhecida e vende mais”. Segundo o autor,

clientes tornam-se orgulhosos de comprar produtos de uma empresa com elevada responsabilidade social. Fornecedores sentem-se motivados em trabalhar como parceiros de uma empresa desta natureza. O governo e a sociedade civil tornam-se parceiros desta empresa em seus empreendimentos sociais. Os concorrentes reconhecem o ganho de valor desta empresa. [...] Os seus funcionários orgulham-se e sentem-se motivados em trabalhar nesta empresa. Com uma imagem empresarial fortalecida, sujeita a poucos riscos, a empresa canaliza a sua busca da competitividade para fatores como preço, qualidade, marca, serviços e tecnologia (BERTONCELLO & JÚNIOR, 2007, p. 74)

É importante explicitar, ainda, a sustentabilidade corporativa à luz do conceito do *Triple Bottom Line*. Jonh Elkington (1977 *apud* VITOR, 2020, p. 11) explica que “as empresas devem gerar benefícios econômicos, ambientais e sociais” e só apresentam um desenvolvimento sustentável se incorporarem os mencionados pilares. De outra maneira, Coelho, Coelho e Godoi explicam o *Triple Bottom Line* pautado nos três P’s, ou seja, *People, Planet and Profit* - Pessoas, Planeta e Lucro, de forma que as empresas têm como objetivo buscar soluções para os problemas sociais e, por meio de sua atuação, aceleram o processo de mudança social, inspirando outros negócios a se engajarem em ações afirmativas (COELHO *et al*, 2013 *apud* VITOR, 2020, p. 11).

À luz da estrutura social pautada na responsabilidade empresarial corporativa e no direito do trabalho verde, é de suma importância entender como tais valores podem ser utilizados como mecanismos para se alcançar o direito sustentável e a igualdade de gênero.

### **3. O DIREITO DO TRABALHO VERDE E A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL CORPORATIVA COMO POSSIBILITADORES DA IGUALDADE DE GÊNERO NA CADEIA PRODUTIVA**

Sabe-se que a humanidade evolui, pensa, produz e inventa a todo momento, de forma que a relação entre o homem e o trabalho muda de forma quadrilateral, ou seja, questões sociais, culturais, trabalhistas e econômicas implicam na relação em tela (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 18). Nessa ótica, a sociedade é pautada na estrutura do trabalho organizado, visto que, em razão da interdependência humana, os sujeitos passam a depender uns dos outros (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 18).

Em razão dessas características, as revoluções industriais foram essenciais para a evolução e consolidação da sociedade capitalista, constituída por avanços tecnológicos, organização laboral e enquadramento legal (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 18). A

Primeira Revolução Industrial possibilitou o desenvolvimento da máquina a vapor e, conseqüentemente, das indústrias essenciais para a sociedade, tais como a metalúrgica pautada no carvão e no ferro (DARTHEIN, 2003, p. 2-3).

A Segunda Revolução Industrial (1860-1945), por sua vez, foi responsável pela constituição da relação de trabalho, a qual se caracteriza pela junção de cinco elementos: trabalho realizado por indivíduos com personalidade, não eventualidade, subordinação e salário (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 18).

Com a revolução da tecnologia - Terceira Revolução Industrial -, juntamente com a popularização do computador e da internet, novos hábitos foram desenvolvidos, alterando a forma de pensar, trabalhar e produzir dos sujeitos. Compreende-se, portanto, que a virtualização social foi responsável pelo surgimento de startups tecnológicas, as quais têm potencial para se tornarem oligopólios digitais e empresas transnacionais (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 20). As características de tais empresas em um contexto de globalização fazem com que a desmaterialização e descentralização produtiva sejam cada vez mais comuns (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 20).

Diante desse contexto, pode-se dizer que a 4ª Revolução Industrial modificou a estrutura da sociedade, bem como do mercado laboral, Sampaio, Mansur e Rocha (2022, p. 1) explicam que

através do bojo panorâmico tecnológico formado pelos smartphones, tablets, drones, smart tv e novos computadores, operacionalizados pelo cloud computing, internet das coisas (IoT), a inteligência artificial (IA), a big data, a Industrial IoT (IIoT), a robotização, computação quântica, biotecnologia, impressão 3D, as plataformas e os aplicativos digitais que se interligam todos através da internet e dos satélites, constituindo o que chamamos de meio ambiente virtual.

A convivência humana dentro da estrutura laboral que reflete a sociedade moldada pela 4ª Revolução Industrial tem como característica a rotina intensa no ambiente de trabalho. Nessa conjuntura, ocupando parte significativa da rotina, o ambiente de trabalho impacta diretamente na saúde física e mental do trabalhador. Assim, a empresa deve agir de forma multifacetada, fornecendo suporte médico e psicológico, além de garantir um ambiente de trabalho saudável (ZUBCKA-GARGAS *et al*, 2022, p. 22) que cumpra com as diretrizes do direito do trabalho verde.

Diante da lógica apresentada, compreende-se que o direito do trabalho verde é fundamental para alcançar o desenvolvimento sustentável. A garantia de um ambiente de trabalho verde, seja no sentido climático ou social, tem como objetivo garantir o crescimento

econômico sem que ocorra o esgotamento das reservas para o futuro (ANDRADE, 2022, p. 232) - e isso inclui garantir também a inclusão social e a igualdade de gênero.

No que tange à pauta em análise, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu na Assembleia Geral das Nações Unidas em Nova York (2015) 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, juntos chamados de “Agenda 2030”, na busca de um mundo melhor para todos os povos e nações. Dessa forma, “os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade” (NAÇÕES UNIDAS BRASIL).

Os 17 objetivos são: erradicação da pobreza; fome zero e agricultura sustentável; saúde e bem-estar; igualdade de gênero; água potável e saneamento; energia limpa e acessível; trabalho decente e crescimento econômico; indústria, inovação e infraestrutura; redução das desigualdades; cidades e comunidades sustentáveis; consumo e produção responsáveis; ação contra a mudança global climática; vida na água; vida terrestre; paz, justiça e instituições eficazes; parcerias e meios de implementação.

Dentre os objetivos citados, destaca-se o impacto do ODS nº5 relacionado com o escopo da presente pesquisa, o qual tem como fim alcançar a igualdade de gênero, empoderando todas as mulheres e meninas, sendo uma das bases para o desenvolvimento de um mundo pacífico, próspero e sustentável (ANDRADE, 2022, p. 232). Ao reduzir a desigualdade de gênero e consolidar uma sociedade equânime e representativa, menos conflituosa e individualista, é possível alcançar o desenvolvimento sustentável, garantindo a existência das próximas gerações (ANDRADE, 2022, p. 232).

Diante do exposto, Andrade explica que “o desenvolvimento sustentável é a união de três ideias, quais sejam: o desenvolvimento econômico ligado à preservação do meio ambiente físico do planeta, abrangendo e promovendo a inclusão social” (ANDRADE, 2022, p. 235). Assim, pode-se concluir que “os objetivos de desenvolvimento sustentável implicam em um crescimento econômico socialmente inclusivo e ambientalmente sustentável” (SACHS, 2017 *apud* ANDRADE, 2022, p. 236).

Nesse contexto, pode-se elencar cinco problemas advindos da ausência de distribuição do bem-estar, tais quais: a pobreza extrema, a desigualdade, a mobilidade social, a discriminação e a coesão social (SACHS, 2017 *apud* ANDRADE, 2022, p. 236). O desenvolvimento sustentável, por sua vez, tem como propósito o fim da pobreza extrema e

da desigualdade entre ricos e pobres, além do acesso à mobilidade e inclusão social (ANDRADE, 2022, p. 236).

Em cumprimento com o objetivo de desenvolvimento sustentável nº5 (ODS nº5), a Constituição Federal Brasileira reconheceu a igualdade de gênero e, nesse mesmo sentido, diversas legislações infraconstitucionais foram editadas com esse intuito:

Código Civil (reconhecendo a igualdade jurídica entre os cônjuges, liberdade de planejamento familiar, capacidade civil plena a todos os maiores de 18 anos, poder familiar de titularidade de ambos os pais e etc) ; Lei 90504/97, que estabelece normas para as eleições, trazendo reserva mínima para as mulheres; Consolidação das Leis do Trabalho (vedando discriminações no ambiente de trabalho, resguarda os direitos inerentes à maternidade, proibição de diferença salarial em virtude do exercício das mesmas funções e mesmo cargo e etc) ; Lei Maria da Penha (coibindo a violência doméstica e penalizando o agressor); a Lei do Feminicídio - Lei 13.104/15 (esta lei considera feminicídio quando o assassinato envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher da vítima e o torna crime hediondo), entre outras (ANDRADE, 2022, p. 247-248).

Todavia, em que pese toda a legislação e conjuntura teórica que garante a igualdade de gênero, sabe-se que a realidade laboral feminina não reflete os princípios apresentados em razão da consolidada divisão sexual do trabalho. De acordo com Hirata e Kergoat, a divisão sexual do trabalho é baseada em dois fatores: (i) o princípio de diferenciação do trabalho feminino e do masculino e (ii) a hierarquização dessas categorias, sob a lógica de que “um trabalho de homem vale mais que um trabalho de mulher (HIRATA & KERGOAT, 2008, p. 266 *apud* MARTINI *et al*, 2017, p. 7).

Em razão dessa conjuntura, uma pesquisa feita pelo IBGE indica que as trabalhadoras brasileiras recebem, em média, 20,5% menos que os homens, sendo tal discrepância presente em todos os cargos analisados (CARMO, 2022). Mesmo 30% das mulheres possuindo nível superior e pós-graduação, em comparação com o indicador de 24% masculino, os homens podem chegar a ganhar até 52% a mais no exercício da mesma função (CARMO, 2022). É importante ressaltar, ainda, que é nas ocupações de profissional especialista e graduado que as remunerações por gênero mais se distanciam, seguidos de 47% de diferença nos cargos de especialista técnico (CARMO, 2022).

Não obstante, nos cargos que são considerados “femininos” e que contém a maior participação de trabalhadoras do sexo feminino, a disparidade salarial, apesar de presente, tem menor expressividade. “As mulheres ocupam 66% dos cargos de assistente e/ou auxiliar e a diferença salarial é de 8%. Já em relação aos cargos de analista, 53% são ocupados por mulheres e a diferença salarial é de 14%” (CARMO, 2022).



Diante do contexto em que a igualdade de gênero é garantida na teoria por mecanismos infraconstitucionais, pela Constituição Federal e por diretrizes internacionais e não é observada na prática do ambiente de trabalho, urge desenvolver instrumentos que, por meio do direito do trabalho verde, atuem para alcançar o objetivo em tela e, conseqüentemente, o desenvolvimento sustentável.

#### **4. A DIVERSIDADE COMO INSTRUMENTO DE IMPULSÃO DA TECNOLOGIA POR MEIO DOS INSTRUMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO VERDE**

É responsabilidade do Direito do Trabalho proteger os bens essenciais à coletividade. Tal característica, por sua vez, se adapta às mudanças que ocorrem todos os dias, de forma que se exige a revisão dos bens jurídicos e das garantias que compõem o referido ramo do direito. Assim, para estar em consonância com a sociedade atual, urge repensar o direito à saúde, o direito à vida privada, além da delimitação de tempos de trabalho e de descanso com o avanço das novas tecnologias e mecanismos de vigilância e seus diferentes impactos na perspectiva de gênero (LERUSSI, 2020, p. 22 *apud* KEMMELEMEIER & PASQUALETO, 2021, p. 211). Em razão dos avanços sociais, analise-se, também, as possibilidades de proteção no setor doméstico, de cuidados, do trabalho sexual, do trabalho em domicílio e do teletrabalho, “de modo a considerar as interseccionalidades em matéria de divisão sexual, racial, étnica e migratória do trabalho” (LERUSSI, 2020, p. 22 *apud* KEMMELEMEIER & PASQUALETO, 2021, p. 211).

Ressalta-se, entretanto, que a simples existência de um corpo jurídico interno, da mesma forma que as legislações, não garante o fim das violações de gênero. O caso brasileiro é fundamental para justificar essa afirmativa, visto que “metade das mulheres brasileiras foram vítimas de assédio sexual no ambiente laboral durante sua trajetória profissional” (THINK, 2020). Diante dos casos analisados, 92% das mulheres sofreram por solicitação de favores sexuais, 91% por contato físico não solicitado e 60% por abuso sexual, ressalta-se que essa violência é aumentada quando as entrevistas são mulheres negras ou têm remuneração entre dois e seus salários mínimos, de forma que, raça e classe são fatores agravantes dessa realidade (THINK, 2020).

Diante do atual cenário, é de suma importância entender como o direito do trabalho verde, pautado no desenvolvimento sustentável, pode ser utilizado como instrumento regenerador do tecido social. A regeneração de tecidos, de acordo com a área médica, procede do processo de reparação (KUMAR & ASTER, 2013 *apud* ARANDAS, 2021, p. 186), assim, transportado para o contexto social, Arandas explica que as marcas, por meio de seus



processos de comunicação, “podem colaborar na regeneração do tecido social<sup>228</sup> atingido por tantas mazelas contemporâneas” (ARANDAS, 2029, p. 186).

Além do conceito biológico em que a reparação se refere à “restauração da arquitetura do tecido após sofrer uma lesão” (KUMAR & ASTER, 2013 *apud* ARANDAS, 2021, p. 191), na psicologia, a regeneração significa “a capacidade de reconstrução do neurônio, ou de uma parte dele, após lesão, traumatismo ou regressão por razões funcionais” (DORON & PAROT, 2001 *apud* ARANDAS, 2021, p. 191). Assim, semelhante à forma como Arandas propõe a utilização do termo na área da comunicação, a presente pesquisa o emprega na seara jurídica, de forma que o direito do trabalho verde seja um instrumento regenerador do tecido social, para que a desigualdade de gênero possa ser “reparada”.

Utilizando o mesmo raciocínio, por meio da pesquisa exposta, o direito do trabalho verde, com seus objetivos e impactos, pode contribuir para a regeneração social mencionada. Os pilares do desenvolvimento sustentável, pensados para propiciar uma sociedade mais verde, igualitária e humana podem ser alcançados por meio da atuação desse ramo do direito, mediante instrumentos inovadores, como o *compliance* trabalhista e ações afirmativas, ou seja, “mecanismos de inclusão social que mobilizam diversas esferas da sociedade” (BASSO-POLETTTO *et al*, 2021 *apud* ARANDAS, 2021, p. 192).

No que tange a ações afirmativas, é importante destacar o papel da nova forma de analisar marcas, empresas e organizações, qual seja, a sigla ESG (*environmental, social and governance*). No português, meio ambiente, social e governança, o parâmetro de análise é com base nesses três critérios e tem como propósito “observar os impactos sociais e ambientais gerados pela atuação organizacional” (ARANDAS, 2021, p. 193-194).

Nessa mesma ótica, o WEF (*World Economic Forum*) publicou um relatório baseado no Manifesto Davos, o qual contém indicações sobre a constituição das práticas dos chamados *stakeholders capitalism* baseados em quatro pilares: princípios de governança, planeta, pessoas e prosperidade (ARANDAS, 2021, p. 193-194). Ademais, uma das propostas direcionada às empresas da 4ª Revolução Industrial é:

Uma empresa trata o seu pessoal com dignidade e respeito. Honra a diversidade e esforça-se por melhorar continuamente as condições de trabalho e o bem-estar dos empregados. Num mundo em rápida mudança, uma empresa fomenta a empregabilidade contínua através de uma contínua requalificação e requalificação (*WORD ECONOMIC FORUM*).

---

<sup>228</sup>“Nos referimos a tecido social quando falamos das relações e dos papéis de atores em uma coletividade que, juntos, costuram um tecido no qual as organizações convivem e se comunicam” (ARANDAS, 2021, p. 191).

Diante do exposto, vinculando as noções de regeneração, reparação, ações afirmativas e ESG, pode-se concluir que, buscando a simpatia dos stakeholders, dos investidores, das organizações internacionais e nacionais, as empresas podem mudar determinados formatos de comunicação, visando uma aproximação empática com o consumidor (AGUIAR, 2018, p. 12).

Conforme mencionado na proposta para as empresas da 4<sup>a</sup> Revolução Industrial no Manifesto Davos, é de suma importância o tratamento dos empregados com dignidade e respeito. Dessa forma, o cenário de globalização acelerado pelo desenvolvimento da internet e a revolução digital, fez com que minorias representativas tivessem espaço para se impor contra a violência sofrida em todas as esferas da sociedade (SOUZA, 2021, p. 9). Os problemas sofridos por tais minorias, e aqui especificamente as mulheres, são refletidos diretamente no ambiente de trabalho, impossibilitando o alcance do conceito da OIT, pautado no ambiente de trabalho digno e saudável para todos (SOUZA, 2021, p. 11).

Nessa seara, a Constituição Federal de 1988 trouxe a positivação do termo meio ambiente de trabalho em seu inciso VIII do art. 200: “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” (BRASIL, 1988). Em razão do dispositivo, essa proteção passou a ser componente importante do direito fundamental à saúde. É importante ressaltar que, quanto ao direito fundamental mencionado, a Convenção 155 da OIT versa acerca da segurança e saúde dos trabalhadores, definindo saúde não só como a ausência de afecções e doenças, mas como a ausência de elementos físicos e mentais que afetam a saúde, os quais se relacionam diretamente com a segurança e higiene no trabalho (SOUZA, 2021, p. 11).

Na estrutura de trabalho demonstrada, é importante analisar a governança corporativa, a qual se refere a um sistema pelo qual a empresa busca a implementação de um modelo de administração eficiente, objetivando a otimização do desempenho empresarial, bem como a facilitação do acesso ao capital (SOUZA, 2021, p. 29). Essa busca, por sua vez, deve contar com um bom relacionamento entre os sócios, o conselho de administração, os órgãos públicos, os empregados e os stakeholders, além de ter o programa de *compliance* como instrumento fundamental na criação e manutenção desses relacionamentos (SOUZA, 2021, p. 29).

O *compliance* é um

conjunto de medidas internas que tem como objetivo prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente

econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores, pelo qual os agentes reforçam seu compromisso com valores e objetivos ali explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação (CADE, 2016, p. 9 *apud* SOUZA, 2021, p. 29).

Diante desse conceito, pode-se perceber que o *compliance* atua exatamente no ponto em que a legislação não alcança, visto que é um mecanismo interno utilizado para gerar uma cultura empresarial que vê o cumprimento da legislação como fundamental para a estrutura da empresa, buscando a todo momento identificar irregularidades e maneiras de saná-las (SILVA *et al*, 2021, p. 511 *apud* SOUZA, 2021, p. 30). Essa cultura deve ter início na alta administração da empresa - o chamado “*Tone From The Top*” (tom vindo de cima) - em direção a todos os trabalhadores, visto que o comprometimento da diretoria com os valores que prega gera a tendência de que a estrutura abaixo dela siga seu exemplo (SILVA *et al*, 2021, p. 511 *apud* SOUZA, 2021, p. 30).

De acordo com o FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) *Resource Guide*, possuir um programa de *compliance* “protege a reputação da empresa, garante valor e confiança dos investidores, reduz a incerteza em transações comerciais e protege os ativos de uma empresa” (AUSEC). Assim, devem-se utilizar de instrumentos que propiciem a integridade e a ética, além de estabelecer normas pautadas nas ideias e valores que a empresa decide transmitir, os quais devem estar ligados aos serviços que ela fornece (SILVA *et al*, 2021, p. 511 *apud* SOUZA, 2021, p. 32).

O *compliance* também é uma ferramenta preventiva, visto que se pauta na proteção contra desvios éticos e de conduta, e ações de planejamento, execução e monitoramento desses riscos, criando a mentalidade conduta íntegra de forma integral e não apenas em cumprimento às leis (NELSON & TEIXEIRA, 2020 *apud* SOUZA, 2021, p. 32). Ademais, políticas internas, códigos de conduta e campanhas de diversidade são alguns instrumentos que reforçam o compromisso e a cultura empresarial, além de estruturarem um programa de *compliance* efetivo.

É importante ressaltar, ainda, a necessidade de um programa de gestão de diversidade, o qual foi citado inicialmente por Roosevelt Thomas Jr em 1990, o qual é definido como um programa de gestão com um gerenciamento compreensivo no qual o ambiente ideal para empregados não considera diferenças como raça ou gênero em seus processos (THOMAS, 1991 *apud* SILVA & CASTRO, 2022, p. 11).

Diante do exposto, o direito do trabalho verde, por meio de mecanismos como o *compliance* trabalhista, é um instrumento possibilitador da igualdade de gênero na cadeia produtiva empresarial. Assim, exemplos da aplicação do *compliance* podem ser vistos em comitês e canais internos para tratar das questões de gênero no ambiente corporativo. Cita-

se, nesse momento a política interna do Grupo GPA<sup>229</sup>, o qual desenvolveu o Programa de Desenvolvimento da Liderança Feminina que tem como objetivo aumentar a participação de mulheres em posições de liderança, incentivando o desenvolvimento corporativo de suas funcionárias (GPA, 2023). Em sua primeira edição, realizada em 2019, 100% das diretoras e gerentes do Grupo participaram, em 2020 ampliaram o público para mulheres que ainda não se encontram em posições de liderança e, em 2022, abriram para auto inscrições (GPA, 2023). O Grupo informou que, até o momento, mais de 1200 colaboradoras foram capacitadas pelo programa, sendo que mais de 29% foram promovidas (GPA, 2023).

O Projeto conta, ainda, com diversas atividades essenciais para lidar com a desigualdade de gênero corporativa, tais como o

Grupo de Sororidade das Diretoras, que há mais de três anos atua com o apoio de uma consultoria externa, como influenciadoras e mentoras para as demais mulheres da organização; o Programa Empodera, iniciativa voltada para mulheres líderes e não líderes que tem como intuito nivelar o conhecimento sobre temas relevantes para o desenvolvimento das competências necessárias ao exercício da liderança e estimular o empoderamento feminino; o Programa de Desenvolvimento de Mulheres – Ambição, com foco nas mulheres não líderes que concluíram, em anos anteriores, a formação do Programa Empodera, para seguir com o autodesenvolvimento para a jornada profissional, equidade de gêneros e ambição em assumir posições de liderança; e o Programa de Desenvolvimento da Liderança Feminina – Sororidade que visa ampliar o olhar e atuação da liderança feminina já treinada em cursos anteriores a respeito da sororidade, contribuindo para disseminar a empatia, colaboração e respeito; e Mulheres – Proximidade em Ação, cuja ideia é empoderar e engajar as mulheres de Proximidade – gestoras das lojas Mini Extra e Minuto Pão de Açúcar e Pão de Açúcar Fresh – para aderirem aos programas do GPA, por meio de um encontro presencial, trazendo temas voltados à sororidade (GPA, 2023).

É importante ressaltar, além do exposto, que com o desenvolvimento do Programa, o Grupo alcançou um percentual de 38,3% no índice de Sustentabilidade e Diversidade (ISD), sendo a meta da empresa chegar a 40% dos cargos de liderança ocupados por mulheres até 2025 (GPA, 2023).

Corroborar-se com essa pesquisa o fato de que o aumento da diversidade impulsiona o desempenho financeiro dessas corporações. Segundo Lorenzo e Reeves do *Harvard Business Review* em parceria com a Universidade Técnica de Munique, “empresas

---

<sup>229</sup>Empresa do Grupo Casino presente em todas as regiões do Brasil, além de conter operações na Colômbia, no Uruguai e na Argentina com o Grupo Éxito. Apresenta modelo de negócios multiformato e multicanal, reunindo marcas como Compre Bem, Mercado Extra, Pão de Açúcar, além das marcas exclusivas Qualidade, Taeg, Club des Sommeliers, Finlandek, entre outras. Disponível em: <https://www.gpabr.com/pt/noticias-releases/institucional/gpa-conta-com-diferentes-iniciativas-em-prol-da-equidade-de-generos-e-aumento-da-presenca-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca/>. Acesso em: 16 de junho de 2023.

inovadoras são consideradas aquelas com portfólios de produtos mais recentes e, sem surpresa, elas também se mostram mais lucrativas” (HARVARD BUSINESS REVIEW, 2018). Segundo o estudo,

as empresas com diversidade total acima da média, medida como a média de seis dimensões da diversidade (migração, indústria, carreira, gênero, educação, idade), tiveram uma receita de inovação 19% pontos maior e 9% pontos maiores de margens EBIT, em média. Todas as seis dimensões da diversidade tiveram correlações estatisticamente significativas com a inovação, tanto individual quanto coletivamente, embora a indústria, a nação de origem e o gênero tenham efeitos ligeiramente maiores. E os efeitos de diferentes dimensões da diversidade foram em sua maioria aditivos, com exceção da escolaridade/idade e plano de carreira/indústria, que estavam um tanto correlacionados. Com base nessas descobertas, uma abordagem ampla da diversidade que valoriza vários aspectos da diversidade é, portanto, mais benéfica em termos de resultados de inovação (HARVARD BUSINESS REVIEW, 2018).

O estudo ainda verificou o impacto da diversidade para empresa, o qual chegou às seguintes informações: “as receitas de inovação poderiam aumentar em 1% enriquecendo a diversidade da equipe de gestão, 1,5% em relação à origem nacional, 2% em relação à origem da indústria, 2,5% em relação ao gênero e 3% em relação a gestores com diferentes trajetórias de carreira” (HARVARD BUSINESS REVIEW, 2018).

Assim, conclui-se que a diversidade e a igualdade de gênero, alcançadas por meio de instrumentos pautados nos valores do direito do trabalho verde e do desenvolvimento sustentável, são fundamentais para o desenvolvimento empresarial em consonância com os atuais valores sociais.

## CONCLUSÃO

Frente a problemática apresentada, o estudo em tela utilizou a responsabilidade empresarial corporativa para explicitar como os objetivos empresariais deixam de ser visar apenas o lucro imediato e objetivam impactos sociais e ambientais positivos.

Nessa lógica, restou demonstrado como o desenvolvimento sustentável, qual seja, o desenvolvimento econômico pautado na preservação do meio ambiente físico do planeta, juntamente com a promoção da inclusão social, pode ser alcançado por meio de instrumentos complementares à legislação trabalhista, tal qual o *compliance*.

Isto posto, dispôs como o *compliance* pode ser utilizado como meio instrumento eficaz para cobrir o escopo não alcançado pela legislação, visto que, em que pese os diversos mecanismos legais, a desigualdade de gênero se mantém presente.

Por fim, a pesquisa em tela mostrou como a diversidade empresarial e a igualdade de gênero, além de serem necessárias no âmbito social do desenvolvimento sustentável, são instrumentos que funcionam como impulsionadores econômicos, em razão dos atuais valores da sociedade. Assim, pode-se afirmar que, o direito do trabalho verde, pautado no meio ambiente de trabalho saudável e no alcance da igualdade de gênero nas cadeias produtivas por meio do *compliance* trabalhista, é um instrumento de regeneração do tecido social, há muito danificado pelos preconceitos, desigualdades e explorações.

## REFERÊNCIAS

6 RAZÕES para ter um Programa de *Compliance* Anticorrupção. Cuiabá, MT, 2020. Disponível em: <https://www.ausec.com.br/noticias-eventos/6-razoes-para-ter-um-programa-de-compliance-anticorruptao/143>. Acesso em: 29 jan. 2023.

AGUIAR, Paula Dias. *Ativismo Como Mercadoria: consumerismo, publicidade e discursos das minorias nas campanhas da Skol*. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Faculdade de Comunicação, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 131 f., 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/32804>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ANDRADE, Raissa Nacer Oliveira de. A importância da igualdade de gênero para o desenvolvimento sustentável: reflexões sobre o ordenamento jurídico brasileiro em cumprimento ao ODS nº5. *Contemporânea – Revista de Ética e Filosofia Política*, v. 2, n. 4, jul./aug. 2022.

ARANDAS, Sheila: Comunicação regenerativa: como as marcas dão vez e voz para temas relevantes da contemporaneidade - os casos do Magazine Luiza, Natura Cosméticos, NBA e Botik. *Revista Comunicado*, n. 1, v. 10, jan./jun. 2021, p. 2182-4037.

BERTONCELLO, Silvio Luiz Tadeu; JÚNIOR, João Chang. *A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação*. FACOM. nº 17. 2007.

BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; TONETTI, Felipe Laurini. *Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, constituição e responsabilidade social das empresas*. Revista de Direito Brasileira, CONPEDI. Florianópolis. v. 5. 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988.

CAPPELLIN, Paola; GIFFONN, Raquel. As empresas em sociedades contemporâneas: a responsabilidade social no Norte e no Sul. *CADERNO CRH*, Salvador, v. 20, n. 51, p. 419-434, Set./Dez. 2007.

CARMO, Jacqueline. *Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década*. Catho. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>. Acesso em: 25 jan. 2022.



DATHEIN, RICARDO. *Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX*. Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003.

GPA. *GPA conta com diferentes iniciativas em prol da equidade de gêneros e aumento da presença de mulheres em cargos de liderança*. 2023. Disponível em: <https://www.gpabr.com/pt/noticias-releases/institucional/gpa-counta-com-diferentes-iniciativas-em-prol-da-equidade-de-generos-e-aumento-da-presenca-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca/>. Acesso em: 16 de junho de 2023.

HARVARD BUSINESS REVIEW. *How and Where Diversity Drives Financial Performance*. 2018. Disponível em: <https://hbr.org/2018/01/how-and-where-diversity-drives-financial-performance>. Acesso em: 29 de janeiro de 2023

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo. A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, v. 24, n. 47, 2021, p. 207 - 224.

MARTINI, Sandra Regina; REIS, Clayton; EMERICH, Beathrys Ricci. O compliance na efetivação dos direitos fundamentais da mulher no âmbito empresarial. *Administração de Empresas em Revista*, v. 3, n. 17, p. 57 - 72, abr. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 26 jan. 2023.

NICHELS, William G.; WOODS, Mariah Burk. *Marketing: relacionamento, qualidade, valor*. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

OLIVEIRA, Marcelle Colares; DE LUCA, Márcia Martins Mendes; PONTE, Vera Maria Rodrigues Ponte; JUNIOR, João Ésio Pontes. Divulgação dos indicadores de responsabilidade social corporativa da ONU pelas empresas brasileiras. *In: XVI Congresso Brasileiro de Custos – Fortaleza, CE, Brasil, 03 a 05 de novembro de 2009*. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1013>. Acesso em: 29 jan. 2023.

SAMPAIO, Izabella Lima; DA ROCHA, Cláudio Iannotti; MANSUR, Maria Júlia Ferreira. Criticismo acerca do sexismo estrutural na indústria digital / Criticism about structural sexism in the digital industry. *Revista Direito e Práxis*, jun. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/60138>. Acesso em: 26 jan. 2023.

SILVA, Daniele Baglio da; CASTRO, Luciana Angélica Matos de. *Inclusão e diversidade no mundo corporativo*. Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza. São Carlos, 2022.

SOUZA, Gabriel Pereira de. *Ferramentas do Compliance para a mitigação do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. 2021. Retirado de: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/237536>. Acesso em: 26 jan. 2023.

THINK EVA. *O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho*. 2020. Disponível em <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 26 jan. 2023.



VITOR, Ana Carolina. *Ação de responsabilidade social corporativa no combate à violência doméstica durante a pandemia COVID-19: o caso Magalu*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2020.

WORD ECONOMIC FORUM. *Davos Manifesto 2020: The Universal Purpose of a Company in the Fourth Industrial Revolution*. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal-purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution/>. Acesso em: 28 jan. 2023.

ZUBCKA-GARGAS, Marta; DA ROCHA, Cláudio Jannotti; JEVAUX, Guilherme Alves. Telemwork and its fundamentalism in contemporary society: incipient ideas about the green labour contract as the epicentral matrix of climate justice. *Studia i opracowania*, t. LXIII, n. 2, 2022.

## CONFLITOS TRABALHISTAS E JUSTIÇA RESTAURATIVA: possibilidades de aplicação e benefícios

*LABOR CONFLICTS AND RESTORATIVE JUSTICE: possibilities of application and benefits*

Marco Antônio César Villatore <sup>230</sup>  
Rafael Henrique Mendes dos Reis <sup>231</sup>

### RESUMO

O presente artigo possui como tema a possibilidade de aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo e autocompositivo de solução de conflitos trabalhistas. O problema levantado se mostra através da seguinte indagação: a aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo e de solução de conflitos trabalhistas é possível e se mostra potencialmente eficaz? A hipótese levantada para responder a tal questionamento é de que sim, a justiça restaurativa é passível de ser empregada enquanto forma de solução de celeumas trabalhistas, apresentando bom potencial de eficácia em seus resultados devido à suas características como a busca por restauração de laços, o intuito de reparação do dano, compreensão da necessidade e de reserva de espaço de fala aos envolvidos. Para verificação da hipótese, o método adotado foi o dedutivo, com procedimentos descritivo, hermenêutico e argumentativo. Quanto às técnicas empregadas, foram a análise bibliográfica, documental e de notícias. O principal objetivo desta pesquisa é analisar a viabilidade da aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo de solução de conflitos trabalhistas, bem como sua eficácia e seus benefícios quando aplicada. Os objetivos específicos são: 1) definir o que são os conflitos trabalhistas, descrever as suas classificações, bem como os meios de solução dos conflitos; 2) caracterizar e descrever os métodos alternativos de resolução de conflitos com foco na justiça restaurativa; e 3) identificar como a justiça restaurativa pode ser aplicada às celeumas trabalhistas e quais os benefícios que seu emprego podem trazer. Como resultado, obteve-se que a hipótese é verdadeira, pois sim, a justiça restaurativa é passível de ser aplicada para a solução de conflitos trabalhistas, sendo potencialmente eficaz em seus resultados devido às suas características. Além disso, traz benefícios quando empregada, tais quais atentar-se aos sentimentos e necessidades dos envolvidos, busca de restauração de laços rompidos e de mágoas geradas, reparação do dano causado, bem como o empoderamento e equilíbrio das partes envolvidas nas práticas em busca de uma solução real e efetiva para as partes.

**Palavras-chave:** Conflitos Trabalhistas. Métodos alternativos de solução de conflitos. Autocomposição. Justiça restaurativa.

### ABSTRACT

<sup>230</sup> Advogado. Professor da Graduação e do Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. E-mail: [marcovillatore@gmail.com](mailto:marcovillatore@gmail.com). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6365-6283>.

<sup>231</sup> Graduado em Direito da 10<sup>a</sup> na Universidade Federal de Santa Catarina. Membro do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES/UFSC). E-mail: [reis.rhm@gmail.com](mailto:reis.rhm@gmail.com). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6030650883818372> Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-3186-0019>.

This article has as its theme the possibility of applying restorative justice as an alternative and self-composed method of resolving labor conflicts. The problem raised is shown through the following question: is the application of restorative justice as an alternative method and solution of labor conflicts possible and is it potentially effective? The hypothesis raised to answer this question is that yes, restorative justice can be used as a way to solve labor disputes, with good potential for effectiveness in its results due to its characteristics such as the search for restoration of ties, the intention of repairing the damage, understanding the need and reserving speech space for those involved. To verify the hypothesis, the adopted method was the deductive one, with descriptive, hermeneutic and argumentative procedures. As for the techniques employed, they were bibliographical, documentary and news analysis. The main objective of this research is to analyze the feasibility of applying restorative justice as an alternative method of resolving labor disputes, as well as its effectiveness and benefits when applied. The specific objectives are: 1) define what labor conflicts are, describe their classifications, as well as the means of conflict resolution; 2) characterize and describe alternative conflict resolution methods with a focus on restorative justice; and 3) identify how restorative justice can be applied to labor grievance and what benefits its employment can bring. As a result, it was found that the hypothesis is true, since restorative justice can be applied to resolve labor conflicts, being potentially effective in its results due to its characteristics. In addition, it brings benefits when used, such as paying attention to the feelings and needs of those involved, seeking to restore broken ties and generated hurts, repairing the damage caused, as well as the empowerment and balance of the parties involved in the practices in search of a real and effective solution for the parties.

**Keywords:** Labor Conflicts. Alternative dispute resolution methods. Autocomposition. Restorative justice.

## 1. INTRODUÇÃO

Este artigo versa sobre a possibilidade de aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo e autocompositivo de solução de conflitos trabalhistas.

A problemática trazida é manifestada através da seguinte indagação: a aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo e de solução de conflitos trabalhistas é possível e se mostra potencialmente eficaz?

Para responder a essa indagação, formula-se a hipótese de que sim, a justiça restaurativa é passível de ser empregada enquanto forma de solução de celeumas trabalhistas, apresentando bom potencial de eficácia em seus resultados devido à suas características como a busca por restauração de laços, o intuito de reparação do dano, compreensão da necessidade e de reserva de espaço de fala aos envolvidos.

O método de abordagem utilizado foi o dedutivo com procedimentos descritivo, hermenêutico e argumentativo. Quanto às técnicas empregadas, foram a análise bibliográfica, documental e de notícias.

O principal objetivo desta pesquisa é analisar a viabilidade da aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo de solução de conflitos trabalhistas, bem como sua eficácia e seus benefícios quando aplicada. Os objetivos específicos são: 1) definir o que são os conflitos trabalhistas, descrever as suas classificações, bem como os meios de solução dos conflitos; 2) caracterizar e descrever os métodos alternativos de resolução de conflitos com foco na justiça restaurativa; e 3) identificar como a justiça restaurativa pode ser aplicada às celeumas trabalhistas e quais os benefícios que seu emprego podem trazer.

## 2. OS CONFLITOS TRABALHISTAS, SUAS CLASSIFICAÇÕES E OS MEIOS DE SOLUÇÃO DOS CELEUMAS

Neste capítulo, será tratado da definição dos conflitos trabalhistas, abordando suas formas de composição e meios de solução aplicáveis tanto extrajudicialmente, quanto judicialmente.

### 2.1. Caracterização dos conflitos trabalhistas

Inicialmente, convém ressaltar que o autor Magano (1990, p. 156) define conflitos trabalhistas como uma discordância na relação empregado-empregador, que tem por finalidade o desempenho de interesses relacionados ao vínculo trabalhista.

Além disso, é necessário pontuar a existência de duas modalidades de conflitos trabalhistas: os individuais e os coletivos. Os conflitos individuais trabalhistas são aqueles de cunho interindividual, ou seja, um conflito somente entre as partes de um contrato bilateral trabalhista (empregado e empregador), não se entendendo para uma proporção grupal. Já os conflitos coletivos trabalhistas são aqueles que afetam grupos específicos de empregadores e trabalhadores ou até tomadores de serviços, acontecendo em dois possíveis âmbitos: i) dentro das instalações de uma empresa ou estabelecimento, ou ii) em um escopo mais abrangente, envolvendo uma categoria profissional ou até mesmo uma comunidade trabalhadora mais ampla (DELGADO, 2019, p. 1543).

Centrando a análise nos conflitos coletivos trabalhistas, há duas formas: os de natureza jurídica e os de natureza econômica. Os conflitos de natureza jurídica referem-se a divergências na interpretação de regras ou princípios jurídicos existentes, sejam eles estabelecidos em acordos coletivos ou não. Essas diferentes interpretações têm impactos distintos nas relações de grupo entre trabalhadores e empregadores. Já os conflitos de natureza econômica envolvem divergências sobre condições objetivas no ambiente de trabalho e nos contratos de trabalho, tendo implicações materiais evidentes. Nesse caso, as divergências abrangem reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores ou demandas empresariais em relação a eles, com o objetivo de modificar as condições existentes na respectiva empresa ou categoria. Tais conflitos também são conhecidos como conflitos de interesse, uma vez que os trabalhadores buscam novas e melhores condições de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1543).

## **2.2 Meios de solução dos conflitos trabalhistas**

Delgado (2019, p. 1730) pontua as formas de composição dos conflitos coletivos do trabalho, sendo elas: i) autotutela; ii) autocomposição; e iii) heterocomposição. A diferença fundamental entre esses grupos reside nos sujeitos envolvidos e no processo operacional de resolução do conflito. Nas duas primeiras modalidades (autotutela e autocomposição), apenas os sujeitos originais em conflito têm a tendência de se envolver na busca pela resolução do conflito, o que leva a um processo de análise e solução da controvérsia autogerido pelas próprias partes (na autotutela, na verdade, gerido por apenas uma das partes).

Na última modalidade (heterocomposição), por outro lado, ocorre a intervenção de um agente externo aos sujeitos originais no processo de solução do conflito, o que acaba transferindo, em maior ou menor grau, para esse agente externo a condução dessa dinâmica.

Em outras palavras, a sistemática de análise e solução da controvérsia não é mais exclusivamente gerida pelas partes, mas sim transferida para a entidade interveniente (essa transferência de gestão ocorre em diferentes graus, dependendo da modalidade heterocompositiva) (DELGADO, 2019, p. 1730-1731).

### *2.2.1 Autotutela*

Em breves palavras, a autotutela ocorre quando um indivíduo busca afirmar unilateralmente seu interesse, impondo-o tanto à parte contestante quanto à comunidade em que está inserido. Nesse sentido, a autotutela permite, de certa forma, o exercício de coerção por parte de um indivíduo em defesa de seus interesses. É por isso que a antiga prática da justiça privada era considerada a forma mais tradicional de autotutela. No âmbito do Direito do Trabalho, a greve representa um importante exemplo de utilização da autotutela para a resolução de conflitos coletivos trabalhistas no Brasil. A greve desempenha o papel de exercer influência e buscar condições mais vantajosas para os trabalhadores envolvidos, na prática, ela é empregada como um meio de pressão, buscando alcançar resultados mais favoráveis durante as negociações coletivas em curso ou que estão por iniciar (DELGADO, 2019, p. 1732).

### *2.2.2 Autocomposição*

Delgado (2019, p. 1732) afirma que há autocomposição quando as próprias partes envolvidas solucionam o conflito, sem a intervenção de terceiros no processo de pacificação da controvérsia. Isso pode ocorrer por meio do despojamento unilateral de uma das partes em favor da outra, pela aceitação ou resignação de uma das partes em relação aos interesses da outra, ou ainda pela concessão mútua entre elas. Na autocomposição, teoricamente, não há exercício de coerção por parte dos sujeitos envolvidos. É importante destacar que no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, existe uma modalidade de autocomposição de grande relevância: a negociação coletiva trabalhista.

Existem diferentes modalidades de autocomposição, que incluem: i) renúncia, ocorrendo quando o titular de um direito voluntariamente abre mão dele em favor de outra pessoa, por meio de um ato unilateral; ii) aceitação (ou resignação, submissão), decorrendo quando uma das partes reconhece o direito da outra e decide agir em conformidade com esse reconhecimento, aceitando a situação proposta; iii) transação, sucedendo quando as partes envolvidas no conflito, que se consideram titulares de direitos em questão, chegam a

um acordo por meio de concessões mútuas (cada parte cede em algumas demandas em troca de ganhos em outras áreas, buscando uma solução equilibrada para o conflito) (DELGADO, 2019, p. 1732).

### 2.2.3 Heterocomposição

Já a heterocomposição ocorre quando um conflito é resolvido por meio da intervenção de um agente externo à relação original em conflito. Ao invés de tentarem resolver a controvérsia por conta própria, as partes (ou até mesmo uma delas unilateralmente, no caso da jurisdição) submetem o conflito a um terceiro, buscando uma solução que seja estabelecida, instigada ou favorecida por esse terceiro. Na heterocomposição, também não há exercício de coerção por parte das partes envolvidas. No entanto, pode haver, de fato, exercício coercitivo por parte do agente externo ao conflito original, como ocorre no caso da jurisdição (DELGADO, 2019, p.1733).

#### 2.2.3.1 Solução judicial

Dentro do método heterocompositivo, convém salientar que o uso da jurisdição é o mais clássico para a resolução de conflitos trabalhistas, possuindo todo o aparato legal trabalhista presente no ordenamento brasileiro.

Entretanto, o conflito pode, e frequentemente, ultrapassa significativamente os limites jurídicos estabelecidos, e é nesse contexto que se torna relevante uma triagem apropriada e a identificação de conflitos metajurídicos que exigem um tratamento diferenciado. Para os fins deste estudo, a categoria metajurídica refere-se a um conflito de natureza multifacetada, que envolve não apenas pretensões jurídico-econômicas objetivas e facilmente identificáveis, mas também aspectos psicossociais subjacentes e interesses que nem sempre correspondem à descrição jurídica atribuída pelos envolvidos, ou à posição processual (e formal) assumida por eles, envolvendo tanto expectativas de redistribuição quanto de reconhecimento (BARBOSA, 2018, p. 237).

Para Barbosa (2018, p. 237), a compreensão da disputa trabalhista deve ser feita em uma perspectiva multidisciplinar (psicológica, comunicacional e sociológica) e não limitada ao formalismo dos autos judiciais. É nesse contexto que os métodos autocompositivos se destacam, pois possuem o potencial de considerar e integrar os fatores pessoais e sociais, como valores individuais e conflitos entre classes. Eles direcionam a atenção para a perspectiva de uma gestão pedagógica do conflito, visando à compreensão e à resolução



construtiva, com o objetivo de promover aprendizado e crescimento no processo. Com frequência, esses fatores, que geralmente são tidos como secundários, são na verdade o cerne ou a própria causa do conflito. Portanto, quando esses elementos não são levados em consideração no processo de resolução de disputas, é provável que o processo seja encerrado sem uma solução efetiva para o conflito.

### **3. OS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E A JUSTIÇA RESTAURATIVA**

Conforme explicado no capítulo acima, os métodos de solução de conflitos se dividem, basicamente, em autotutela, heterocomposição e autocomposição. Este trabalho foca sua análise nos métodos autocompositivos, com destaque para a justiça restaurativa. Dessa forma, este capítulo tratará da negociação, da conciliação, da mediação e da justiça restaurativa. Este último será abordado com maior foco ao final do capítulo, já que é o foco temático do presente artigo; os demais constituem métodos alternativos igualmente importantes, mas não compõem o recorte temático deste trabalho, logo, tecer-se-ão comentários mais gerais sobre eles.

Os métodos autocompositivos são estratégias de resolução de conflitos em que os envolvidos desempenham um papel central na busca por uma solução. Essa abordagem permite que as partes dialoguem em prol de um entendimento comum e que seja do interesse de todos os envolvidos. Dessa forma, o objetivo é alcançar um equilíbrio de poder entre as partes, sem recorrer à intervenção do Poder Judiciário, evitando assim a lógica adversarial em que um lado perde exatamente o que o outro ganha (MATTOS; SOUTO, 2018, p. 2-4).

#### **3.1 A negociação**

A negociação pode ser definida como um processo de interação bilateral para alcançar objetivos desejados por ambas as partes envolvidas, envolvendo comunicação em duas direções. Em situações de negociação, há pontos de convergência (comuns) e pontos de divergência (opostos). Existem duas abordagens principais de negociação: baseada em posições e baseada em princípios. Ela se divide em duas maneiras: aquela por base em posições e a com base em princípios. A negociação baseada em posições envolve adotar uma postura rígida e persuasiva, sem abrir mão de uma posição e tratando a outra parte como um adversário. Essa abordagem segue a lógica de "ganhar-perder" e tende a prejudicar o

estabelecimento de um acordo satisfatório e as relações futuras entre os envolvidos. Por outro lado, a negociação baseada em princípios é caracterizada pela empatia e busca por uma decisão fundamentada no mérito. Nessa abordagem, as pessoas são separadas dos problemas e procura-se identificar e atender aos interesses de ambas as partes envolvidas. Isso cria um cenário de "ganha-ganha", no qual as partes podem se beneficiar mutuamente (GONÇALVES; GOULART, 2020, p. 14-16).

### **3.2 A conciliação**

A conciliação é outro dos métodos de resolução de conflitos autocompositivo que busca promover o equilíbrio entre as partes litigantes e concretizar um comum acordo. Para tal promoção, um terceiro imparcial, conhecido como conciliador, desempenha um papel fundamental ao participar do diálogo e sugerir soluções para o conflito. A conciliação pode ser considerada uma forma de autocomposição indireta, uma vez que o conciliador não impõe sua vontade, mas demonstra as vantagens do acordo. Ela pode se dar de maneira extrajudicial, antecedendo a lide no judiciário, ou judicial, durante o curso do contencioso judicial. A conciliação traz consigo benefícios, como agilidade e eficiência, o que contribui para a redução da quantidade de processos judiciais, bem como para o tempo de tramitação das ações. A maior diferença em relação à mediação (que será tratada no tópico a seguir) é a presença do terceiro facilitador com papel ativo na conversa, orientando e viabilizando que os envolvidos formem seu próprio acordo; entretanto, não possui poder decisório sobre a matéria em discussão (GONÇALVES; GOULART, 2020, p. 17-18).

### **3.3 A mediação**

A mediação é uma técnica eficaz para resolver conflitos que objetiva superar posturas agressivas e segregacionistas ao promover uma comunicação mais clara entre as partes envolvidas. O mediador desempenha um papel fundamental nesse processo, interpretando as ideias das partes e facilitando a comunicação para que recebam informações de forma clara e precisa. Neste caso, o mediador também é um terceiro imparcial que não tem poder decisório sobre a situação, porém, aqui, ele atua sem interferir na causa, servindo como um facilitador para ajudar os envolvidos a restabelecer a conversa e encontrar soluções que beneficiem a todos. Nesse contexto, o mediador não emite opiniões nem sugere alternativas, mas cria um ambiente propício para a identificação de interesses e sentimentos, facilitando a busca por soluções mutuamente aceitáveis. A mediação pode ser

conduzida tanto judicialmente como extrajudicialmente, seguindo princípios éticos, de procedimento e legais estabelecidos pelo Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais (GONÇALVES; GOULART, 2020, p. 18-21).

### **3.4 A justiça restaurativa**

#### *3.4.1 Definição, objetivo e concepções*

A justiça restaurativa é um método alternativo e autocompositivo de resolução de conflitos que tem como objetivo promover a participação ativa e o empoderamento das partes envolvidas. Com a mediação de um facilitador, esse método enfatiza não apenas as necessidades materiais, mas também as emocionais, levando em consideração o impacto da situação sobre os envolvidos e seus relacionamentos com a sociedade (COSTA, 2021, p. 10; ZEHR, 2015, p. 53).

Além disso, o objetivo principal da justiça restaurativa é restabelecer as relações afetadas pelo conflito, reparar os danos causados e responsabilizar as pessoas por suas ações, ao mesmo tempo em que visa prevenir a reincidência. Para alcançar esse objetivo, a justiça restaurativa é fundamentada em três concepções principais: encontro, reparação e transformação. Essas concepções orientam o processo de resolução de conflitos de forma a promover o diálogo e a compreensão mútua, buscar a reparação dos danos causados e transformar as relações de modo a prevenir a ocorrência de novos conflitos (PALLAMOLLA, 2009, p. 53).

##### **3.4.1.1 Concepção do encontro**

Pallamolla (2009, p. 55-56) afirma que o encontro na justiça restaurativa tem como objetivo principal fortalecer e empoderar os envolvidos, proporcionando uma oportunidade para a vítima, o ofensor e outras partes interessadas se reunirem em um ambiente informal, sem rigidez formal, e participarem ativamente na tomada de decisões. Essa abordagem busca criar um espaço seguro e inclusivo, onde todos os envolvidos possam compartilhar suas perspectivas, expressar suas necessidades e contribuir para a busca de soluções construtivas.

##### **3.4.1.2 Concepção da reparação**

A etapa de reparação, na justiça restaurativa, tem como objetivo compensar o dano causado à vítima, seja de forma material ou simbólica, por meio de ações realizadas pelo ofensor. É essencial destacar que o propósito não é punir, mas sim restaurar os laços rompidos entre a vítima e o ofensor, assim como a conexão com a comunidade. A reparação busca promover a cura, a reconciliação e a construção de um ambiente de entendimento e harmonia, buscando restabelecer a confiança e o respeito mútuo (PALLAMOLLA, 2009, p. 57).

#### 3.4.1.3 Concepção da transformação

Por último, a transformação é um elemento central na justiça restaurativa, com o objetivo de mudar a maneira como as pessoas se veem e se relacionam entre si. Através desse processo, busca-se promover uma mudança positiva nas atitudes, comportamentos e percepções das partes envolvidas. A transformação visa não apenas resolver o conflito imediato, mas também fomentar um crescimento pessoal e coletivo, incentivando a empatia, a compreensão mútua e a construção de relações mais saudáveis e respeitadas (PALLAMOLLA, 2009, p.58-59).

#### 3.4.2 Princípios fundamentais

A justiça restaurativa é fundamentada em três princípios centrais: (i) o reconhecimento de que o crime/agressão é uma violação das pessoas e dos relacionamentos interpessoais; (ii) a compreensão de que essa violação acarreta obrigações e responsabilidades; e (iii) o objetivo da justiça restaurativa é promover a restauração das pessoas envolvidas e a reparação dos danos causados (ZEHR; MIKA, 2015, p. 91-94).

Entretanto, a justiça restaurativa transcende a abordagem punitiva, evitando a retaliação e procurando uma solução genuína e eficaz para o problema, levando em consideração as pessoas envolvidas e não as tratando apenas como partes de uma narrativa que requer uma decisão (EGLASH, 1977, s.p., tradução nossa).

#### 3.4.3 Ferramentas empregadas pela justiça restaurativa para a sua prática

A fim de tornar a prática da justiça restaurativa viável, é necessário contar com ferramentas que permitam alcançar os resultados almejados. Entre essas ferramentas, destacam-se os Círculos de Construção de Paz e a Comunicação Não-Violenta.

O Círculo de Construção de Paz é uma abordagem que visa reunir as pessoas de forma respeitosa, garantindo a igualdade de oportunidades de expressão, sem interrupções, para discutir suas necessidades, emoções e perspectivas sobre um determinado acontecimento. É um espaço no qual não se faz distinção com base em profissão ou posição social, mas sim onde todos são tratados de forma acolhedora, valorizando suas experiências e sentimentos individuais (PRANIS, 2010, P. 20-21).

A Comunicação Não-Violenta é uma ferramenta de linguagem e comunicação que desempenha um papel fundamental na facilitação do diálogo e na obtenção de resultados restaurativos, sendo altamente complementar aos Círculos de Construção de Paz. A Comunicação Não-Violenta busca reformular a maneira como nos comunicamos interpessoalmente, influenciando diretamente a forma como expressamos nossas ideias e ouvimos uns aos outros (ROSENBERG, 2006, P. 24-27).

A contribuição e o apoio mútuo da Comunicação Não-Violenta e dos Círculos de Construção de Paz são de grande valor, pois proporcionam um ambiente propício para a pacificação de conflitos e para a promoção da justiça restaurativa. Essas abordagens se complementam, criando um terreno fértil no qual é possível cultivar a resolução harmoniosa de disputas e a busca por uma justiça que prioriza a restauração e a reconciliação.

#### **4. A APLICAÇÃO DA JUSTIÇA RESTAURATIVA NOS CONFLITOS TRABALHISTA E OS BENEFÍCIOS AGREGADOS**

Neste capítulo será traçada uma relação entre a justiça restaurativa e os conflitos trabalhistas, objetivando identificar as possibilidades de aplicação e os benefícios advindos desta prática. Para tal, valer-se-á dos conceitos desenvolvidos nos capítulos acima, realizando analogias e interpretações com base na hermenêutica e notícias.

Primeiramente, é relevante fazer uma análise breve da relação entre a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a viabilidade do uso de métodos alternativos de solução de conflitos. Em seguida, abordar-se-á os possíveis benefícios que esses métodos, principalmente os autocompositivos, podem proporcionar à resolução de conflitos trabalhistas.

##### **4.1 A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

É importante ressaltar que existe o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas como um valor fundamental decorrente da proteção ao trabalhador,

considerado uma parte mais vulnerável nas relações de trabalho. No entanto, também é observado que há a possibilidade de acordo entre empregado e empregador, como nos casos de acordos judiciais e extrajudiciais. No entanto, essa possibilidade de acordo não se encerra nesse ponto. Segundo Levy (2009, p. 74), *"a transação dos direitos reivindicados em juízo depende da homologação judicial. O juiz, ao homologar, verifica se a transação não é desproporcional"*. Além disso, de acordo com o mesmo autor (LEVY, 2009, p. 75), destaca-se que *"a vontade das partes encontra limites nos artigos 9º e 444 da Consolidação das Leis do Trabalho"*.

Veja-se os referidos artigos da CLT (BRASIL, 1943):

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.

[...]

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

É perceptível que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é um conceito absoluto, mas sim algo que deve ser interpretado à luz de princípios fundamentais do direito do trabalho, como a proteção ao trabalhador.

Por fim, é importante destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Recomendação nº 92 de 1951, promove a prática de prevenção e resolução de conflitos trabalhistas por meio da conciliação, incentivando a busca por acordos e soluções pacíficas, conforme visto a seguir:

1. Devem ser criados órgãos de conciliação voluntária, adequados às condições nacionais, de forma a contribuir para a prevenção e resolução de conflitos laborais entre empregadores e trabalhadores.
2. Qualquer órgão de conciliação voluntária, constituído de forma mista, deve ser constituído por paritária representação de empregadores e trabalhadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1951, s.p., tradução nossa)<sup>232</sup>

Inclusive, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução n. 174/2016 (BRASIL, 2016, s.p.) que dispõe sobre a “política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras

<sup>232</sup> Segue trecho original: “1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. 2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores”.

providências”. Esta resolução prevê, em seu art. 2º, parágrafo único, a criação de um Núcleo Permanente de

Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) pelos Tribunais Regionais e a instituição de Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT). Ou seja, percebe-se o incentivo do próprio Conselho Superior aos métodos consensuais (como são os tratados neste artigo).

Portanto, vê-se que não só é possível e adequado, mas sim recomendado utilizar mecanismos autocompositivos de resolução de conflitos no contexto das disputas trabalhistas, tanto no sistema jurídico brasileiro quanto nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir disso, passa-se à análise dos benefícios que esses métodos podem oferecer.

#### **4.2 Os benefícios da aplicação da justiça restaurativa para a solução de conflitos trabalhistas**

Conforme discorrido nos capítulos antecedentes, os métodos autocompositivos, de maneira geral, viabilizam uma solução que protagoniza as partes envolvidas no conflito conferindo-lhes o poder de tomar decisões para a resolução da disputa. Além disso, esses métodos permitem que as negociações se desvinculem das formalidades rígidas do sistema judiciário, o que resulta em um processo mais ágil e focado em encontrar soluções práticas e efetivas para os problemas em questão. Constatou-se, ainda, que esses métodos se harmonizam bem e podem ser aplicados no sistema jurídico trabalhista brasileiro sem comprometer os direitos laborais.

É notável o notável obtido por métodos alternativos de solução de conflitos na esfera trabalhista, evidenciado pelas Semanas de Conciliação. Um exemplo disso é o comunicado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), informando que a Semana de Conciliação Trabalhista de 2023 alcançou um montante de aproximadamente 1,2 bilhão de reais, beneficiando mais de 346 mil indivíduos e causando em mais de 80 mil audiências realizadas e quase 24 mil acordos homologados (BRASIL, 2023, s.p.).

É evidente que as vantagens dos métodos autocompositivos resultam em um alívio para o Poder Judiciário trabalhista, o qual lida com uma sobrecarga de casos e uma alta incidência de litígios trabalhistas. Esses métodos, aliados a altas taxas de sucesso na resolução das disputas, proporcionam resultados mais efetivos, levando em consideração as necessidades das partes envolvidas, de forma mais rápida e eficiente.



Trazendo o foco para a justiça restaurativa, que como um dos métodos alternativos de solução de conflitos carrega as características apresentadas, ressalta-se que ela possui características (muito em razão das ferramentas que utiliza) como atentar-se aos sentimentos e necessidades dos envolvidos, busca de restauração de laços rompidos e de mágoas geradas, reparação do dano causado, bem como o empoderamento e equilíbrio das partes envolvidas nas práticas em busca de uma solução real e efetiva para as partes.

Isso, ao se tratar das lides trabalhistas, em que as partes envolvidas já representam polos naturalmente diferentes e com interesses antagônicos (empregado e empregador), nos quais um é hipossuficiente e o outro hipersuficiente, mas que juntaram as horas de trabalho em prol de uma empresa/objetivo comum, tem-se que conseguir estabelecer uma relação de igualdade (inclusive em espaço de fala dos envolvidos e não de causídicos) e que foque em tratar das mágoas, necessidades e sentimentos, restaurando os laços e danos, apresenta enorme potencial de benefícios.

Tendo em vista o procedimento adotado para as audiências de conciliação e para as Semanas de Conciliação, bem como o incentivo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho com a Resolução n. 174/2016, entende-se como um enorme potencial de aumento da eficiência e da quantidade de soluções dos conflitos trabalhistas ao se empregar técnicas e práticas restaurativas para a solução.

Tais aplicações podem se dar tanto na via judicial (como no caso das audiências inaugurais/de conciliação, como nas Semanas de Conciliação), quanto extrajudicial. A título de exemplo, mas desde já se recomendando como linhas de pesquisa para futuros trabalhos, sugere-se que programas de compliance em empresas contenham mecanismos da justiça restaurativa. Outro exemplo, pode se dar com que a justiça do trabalho possa disponibilizar núcleos de justiça restaurativa para prestar apoio aos magistrados ou, até mesmo, permitir que o empregado procure tais núcleos para levar uma situação em que ele julgue pertinente empregar de meios que o empoderem (enquanto parte) para restaurar danos e mágoas advindas da relação com o empregador.

## **CONCLUSÃO**

A conclusão e o resultado a que se chega com esta pesquisa (e que responde à indagação que a motivou) é que a hipótese é verdadeira, pois sim, a justiça restaurativa, enquanto um método autocompositivo (tal qual a negociação, a conciliação e a mediação) é passível de ser aplicada para a solução de conflitos trabalhistas, sendo potencialmente eficaz em seus resultados devido às suas características como a busca por restauração de laços, o

intuito de reparação do dano, compreensão da necessidade e de reserva de espaço de fala aos envolvidos. Além disso, traz benefícios quando empregada, tais quais atentar-se aos sentimentos e necessidades dos envolvidos, busca de restauração de laços rompidos e de mágoas geradas, reparação do dano causado, bem como o empoderamento e equilíbrio das partes envolvidas nas práticas em busca de uma solução real e efetiva para as partes.

Os objetivos foram alcançados com êxito. Analisou-se a viabilidade da aplicação da justiça restaurativa enquanto método alternativo de solução de conflitos trabalhistas, bem como sua eficácia e seus benefícios quando aplicada. Os objetivos específicos também foram alcançados: 1) definiu-se o que são os conflitos trabalhistas, descreveram-se as suas classificações, bem como os meios de solução dos conflitos; 2) caracterizou-se e descreveu-se os métodos alternativos de resolução de conflitos com foco na justiça restaurativa; e 3) identificou-se como a justiça restaurativa pode ser aplicada às causas trabalhistas e quais os benefícios que seu emprego podem trazer.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Amanda. Conflitos individuais do trabalho e métodos autocompositivos de gestão: é possível conciliar? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 53, p. 231-250, 2018. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182312/2018\\_barbosa\\_ama\\_n\\_da\\_conflitos\\_individuais.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182312/2018_barbosa_ama_n_da_conflitos_individuais.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 02 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2016. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023). Acesso em: 08 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação. **Semana Nacional da Conciliação Trabalhista 2023 movimentou cerca de R\$ 1,2 bilhão**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/semana-nacional-da-conciliação-trabalhista-2023-movimentou-cerca-de-r-1-2-bilhão>. Acesso em: 08 jul. 2023.

COSTA, Rosalina Moitta Pinto da. “Limpendo as lentes”: o que é justiça restaurativa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1.023, p. 279-299, jan. 2021. Disponível em: [https://www.academia.edu/45028807/LIMPANDO\\_AS\\_LENTE\\_S\\_O\\_QUE\\_É\\_JUSTIÇA\\_A\\_RESTAURATIVA?auto=citations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/45028807/LIMPANDO_AS_LENTE_S_O_QUE_É_JUSTIÇA_A_RESTAURATIVA?auto=citations&from=cover_page). Acesso em: 03 jul. 2023.

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.

EGLASH, Albert. Beyond restitution: creative restitution. In: HUDSON, Joe; GALAWAY, Burt. **From restitution in criminal justice**. New York: Lexington Books, 1977. Abstract. Accessed via National Criminal Justice Reference Service (NCJ Number 47.998). Disponível em: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/beyond-restitution-creative-restitution-restitution-criminal>. Acesso em: 03 jul. 2023.

GONÇALVES, Jéssica; GOULART, Juliana. **Negociação, conciliação e mediação**: impactos da pandemia na cultura do consenso e na educação jurídica. 1. ed. Florianópolis: Emais Academia, 2020.

LEVY, Maurício Rodrigo Tavares. **Mediação de conflitos trabalhistas e promoção de direitos humanos**. 143 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2009. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02122009-164629/publico/Mauricio\\_Rodrigues\\_Tavares\\_Levy\\_Dissertacao.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02122009-164629/publico/Mauricio_Rodrigues_Tavares_Levy_Dissertacao.pdf). Acesso: 05 jul. 2023.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Vol. III - Direito Coletivo do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 1990.

MATTOS, Maria Daniela de; SOUTO, Raquel Buzatti. Métodos autocompositivos: Novas formas de enfrentamento do conflito. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO NO MERCOSUL, XVIII. Cruz Alta, 8-11 mai. 2018. **Anais...** Cruz Alta: Universidade de Cruz Alta, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ro92 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios**, 1951 (núm. 92). Genebra, 34<sup>a</sup> reunião CIT, 29 jun. 1951. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_I\\_NSTRUMENT\\_ID:312430:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312430:NO). Acesso em: 05 jul. 2023.

PALLAMOLLA, Raffaella da Porciuncula. **Justiça restaurativa**: da teoria à prática. São Paulo: Instituto Brasileiro de Ciências Criminais, 2009.

PRANIS, Kay. **Processos circulares**. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2010. Título original: The little book of circle processes.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação não-violenta**: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Tradução de Mário Vilela. São Paulo: Ágora, 2006. Título original: Nonviolent communication: a language of life.

ZEHR, Howard; MIKA, Harry. Princípios fundamentais de justiça restaurativa. In: ZEHR, Howard. **Justiça restaurativa**: da teoria à prática. Tradução de Tônia Van Acker. 2. ed. São Paulo: Palas Athena, 2015. p. 91-95. Título original: The little book of restorative justice.

ZEHR, Howard. **Justiça restaurativa**: da teoria à prática. Tradução de Tônia Van Acker. 2. ed. São Paulo: Palas Athena, 2015. Título original: The little book of restorative justice.

## DIREITO DA PRODUÇÃO VERDE: a intersecção das áreas do direito que englobam as cadeias produtivas para a estruturação da justiça climática

*GREEN PRODUCTION LAW: the intersection of the areas of law that encompass the production chains for the structuring of climate justice*

Ana Luísa Acurcio Santos Eisenlohr<sup>233</sup>

Cláudio Iannotti da Rocha<sup>234</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo principal demonstrar a necessidade da interlocução entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental à luz do Direito Constitucional, com o intuito de se formular diretrizes iniciais para a formulação do Direito Climático. 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 as empresas substituírem os equipamentos e as máquinas movidas por energias fósseis - petróleo e gás -, por energias renováveis - solar, eólica, hidráulica e biomassa, bem como promover uma governança voltada 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 às queimadas predatórias. Além disso, a utilização da água e todo o descarte nos rios e nos mares devem ser integralmente reformulados, para que assim se possa contribuir diretamente para a redução do efeito estufa, hipótese que é intitulada de Direito do Trabalho Verde. A metodologia utilizada é a qualitativa, consubstanciada na doutrina e na jurisprudência.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho Verde. Direito Climático. Interlocuções. Sustentabilidade. Energia.

### ABSTRACT

The present article intends to demonstrate the need to promote interlocution between Labour and Environmental Laws in light of the Constitutional Law to formulate the Climate Law. In the contemporary world, the Labour Law must be reformulated due to the climatic situation that the world is in. Companies need to substitute their equipment and machines

---

<sup>233</sup> Graduanda no Curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e no Curso de Economia da FUCAPE Business School. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social (UFES-CNPq). E-mail: analisaeisenlohr@gmail.com

<sup>234</sup> Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Coordenador Adjunto do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Pós-Doutorado em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Seguridade Social e Processo: Diálogos e Críticas” (UFES-CNPq); Coordenador do Projeto de Pesquisa “Trabalho, Sustentabilidade, Tecnologias e Justiça Climática: Interlocuções entre Direito e Processo do Trabalho e Direito Ambiental” (UFES); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade” (UFBA-CNPq); Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (IIBDT); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB-CNPq); Pesquisador do Grupo de Pesquisa “A Transformação do Direito do Trabalho na Sociedade Pós-Moderna e seus Reflexos no Mundo do Trabalho” (USP-CNPq); Membro da Rede de Grupos de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO); Membro do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, ICJS, de Belo Horizonte/MG; Pesquisador; Palestrante. E-mail: claudiojannotti@hotmail.com

powered by fossil fuels – oil and gas – with renewable energies – solar, wind, hydraulic, biomass – such as promote sustainable governance of garbage disposals and industrial waste. Furthermore, the afforestation, the reforestation and the combat of fires must be done as compensation of the current disaster. In reference to water resources, is it important to reformulate its use to promote the preservation of springs, rivers, reservoirs, aquifers, and the seas and all its ecosystems. In order to reduce the greenhouse effect and preserve the future of the Earth, the proposition of the Green Labour Law, using the qualitative methodology, is embodied in the doctrine and in the jurisprudence.

**Keywords:** Green Labour Law. Climate Law. Interlocutions. Sustainability. Energies.

## 1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a maneira como a crise climática começou a ser abordada passou a ser diferenciada do que antes o era. Se por um longo tempo, o aquecimento global foi compreendido como uma preocupação ambiental quanto a queimadas desenfreadas, às chuvas torrenciais, aos alagamentos, à temperatura extrema e as suas repercussões para o planeta, para os ecossistemas e para a fauna e para a flora locais, atualmente, reconhece-se que a crise abarca a vida e a qualidade de vida também dos seres humanos, não sendo mais, portanto, uma questão de nicho.

Deste modo, passou-se a levar em consideração que a crise climática vai muito além do ramo científico, abarcando, principalmente, questões políticas, jurídicas, sociais e econômicas. Com isso, as discussões e as pautas climáticas deixaram de ser puramente respaldadas na exposição de dados estatísticos relativos ao aumento da temperatura global e à concentração de gases de efeito estufa na atmosfera, passando a incluir questões atreladas ao poder, ao acesso aos recursos e à justiça.

Justamente considerando que a crise climática é uma crise ambiental, humana e política, que ultrapassa quaisquer fronteiras existentes no Planeta Terra, é que se chega à constatação de que a sua mitigação — ou até mesmo a sua solução — requer engajamento e efetivação de políticas de cunho global.

Tendo isso em mente, e considerando-se que os efeitos das alterações da temperatura atmosférica não são sentidos de maneira uniforme em todo o planeta, apesar da ação de todos, em qualquer local, contribuir para o aprofundamento da crise climática, devem ser estabelecidas medidas legislativas, judiciais e fiscalizatórias eficientes e universais, para que se possa prevenir e responsabilizar os responsáveis com as devidas medidas aos danos causados à sociedade e ao meio ambiente.

Em outras palavras, a defesa das comunidades locais, das florestas e de todos os afetados pelas alterações climáticas deve ser buscada através da Justiça Climática, cujo condão está no oferecimento dos meios mais adequados para gerir a atual situação de calamidade, de modo a resguardar o planeta para as futuras gerações. O engajamento nas negociações climáticas deve ser geral, de modo que se envolva, ouça e ajude todos aqueles cujos interesses e qualidade de vida foram, durante muito tempo, menosprezados.

Tem-se como metodologia utilizada neste artigo a dedutiva, na perspectiva qualitativa, consubstanciada em referências bibliográficas nacionais e internacionais e jurisprudenciais. Eis que neste bojo levanta-se como problemática: como o Direito do Trabalho pode atuar na mitigação dos efeitos da crise climática? As hipóteses que pretende-

se apresentar são a necessidade de interseção entre as áreas do Direito para a formação de cadeias produtivas sustentáveis, de modo que as indústrias e as empresas substituam máquinas e equipamentos movidos por carvão e petróleo (energias fósseis, também denominadas de energias sujas) pelas novas tecnologias instrumentalizadas pela energia solar, eólica, hidráulica e biomassa (energias limpas, também denominadas de verdes e/ou renováveis) e assim, exsurja o Direito do Trabalho Verde, o sustentáculo do que ora denominamos de Justiça Climática.

## **2. DA CONFERÊNCIA DAS PARTES: É HORA DE SE COLOCAR EM PRÁTICA O HISTORICAMENTE DISCUTIDO**

Os movimentos em prol da mitigação das mudanças climáticas sofreram alterações intensas nos últimos anos. Da *Conferência Internacional sobre Meio Ambiente Humano da ONU*, realizada em 1972 na cidade de Estocolmo, passando-se aos trabalhos do grupo *Climate Action Network*, criado em 1989 para coordenar as iniciativas das ONGs, até as apurações de dados estatísticos do Painel Intergovernamental para as Mudanças Climáticas (IPCC) e das demais ações climáticas organizadas pela Organização das Nações Unidas, percebe-se que a necessidade de agir foi se tornando cada vez mais evidente, não apenas pelo maior conhecimento dos efeitos e das consequências da alterações pelo progresso técnico, mas também, pelo agravamento dos efeitos atmosféricos adversos oriundos das ações passadas predatórias sobre o meio ambiente.

Por se tratar de uma questão internacional, que afeta, em diferentes intensidades, todas as regiões do planeta, tem-se optado pela cooperação como estratégia, sendo as instituições internacionais as responsáveis pela promoção de ajustes e de coordenação às medidas a serem adotadas, bem como pelo estímulo e pela fiscalização do comprometimento daqueles que negociaram as diretrizes a serem transformadas em ação.

Krasner aponta a diferença entre regimes e acordos, destacando que estes são procedimentos de curto prazo que visam a determinado fim específico, enquanto que aqueles visam promover a facilitação dos acordos (KRASNER, Stephen D., 1982, p. 187). Os acordos estariam, segundo o autor, atrelados a mudanças de comportamento relacionadas à variação de interesses e/ou relações de poder, ao passo que os regimes, à formação de padrões de comportamento mais estáveis e duráveis (KRASNER, 1982, p. 187).

Desde 1995 as Nações Unidas realizam a Conferência das Partes (COP), fórum internacional que reúne, em regra, uma vez por ano os países signatários, organizações não governamentais e demais representantes da sociedade civil organizada, e que foi criada após



a assinatura da *United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)*. As reuniões vêm estabelecendo medidas para mitigar os impactos da ação humana nociva sobre o clima, sob a presidência de algum país sede designado para organizar e conduzir a reunião, que recebe o seu nome (UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE).

Pode-se dizer que as COPs funcionam de modo que sejam decididas e aplicadas as diretrizes e metas estabelecidas na *UNFCCC*, sendo os encontros anuais um meio de se revisar o estado de implementação da Convenção e de discutir melhores formas para lidar com as alterações climáticas e garantir a segurança das nações através da regulamentação da ordem ambiental internacional (SOUZA, 2007, p. 41).

O protocolo de Kyoto, criado na COP 3, foi o cerne das discussões internacionais da COP 4 à COP 14, tendo concretizado, a partir das discussões das COPs 1 e 2, o princípio do poluidor-pagador (DERANI, 2001, p. 159). A partir disso, as pautas de combate ao aquecimento global passaram a abarcar intensos debates sobre maneiras de se combater/mitigar o aquecimento global, principalmente no que tange às questões de implementação de créditos e sumidouros de carbono e de mecanismos de desenvolvimento limpo, considerando, principalmente, que o sujeito econômico que causar dano ao meio ambiente, tem o dever de arcar com os custos de diminuição ou afastamento do dano na medida de sua responsabilidade (DERANI, 2001, p. 159).

Entretanto, com a recusa dos Estados Unidos em assinar o protocolo e a sua expiração no ano de 2012<sup>235</sup>, a partir de 2005, passou-se a discutir a implementação de um novo acordo climático global que servisse como substituto do Protocolo de Kyoto. Além disso, como apenas 41 países industrializados estavam sujeitos às metas de redução — países em desenvolvimento não se comprometeram com metas específicas, mas apenas com o dever de manter a ONU informada sobre os seus níveis de emissão e de buscar implementar e desenvolver estratégias mitigadoras das alterações climáticas —, tornava-se necessária a estruturação de metas e mecanismos mais abrangentes e eficientes do que os até então existentes (UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE).

No ano de 2007, o IPCC divulgou que a temperatura global já havia se elevado em 0,7°C em comparação aos níveis pré-industriais e que, com as condições vigentes à época, a temperatura global teria elevação de 1,8°C até o final do século XXI.<sup>236</sup> Para evitar maior elevação da temperatura ainda neste século, seria necessária a redução das emissões de

---

<sup>235</sup> O protocolo previa a redução total das emissões de 5,2% de 2008 a 2012 em comparação aos níveis da década de 1990.

<sup>236</sup> INTERGOVERNAMENTAL PANEL OF CLIMATE CHANGE - IPCC. Summary for policymakers. 2007. Disponível em: Acesso em: 14 maio 2009.

Gases de Efeito Estufa (GEE) de 25% a 40% até 2020 e de 80% a 95% até 2050, tendo como base a década de 1990 (IPCC, 2007, p.7).

Nas COPs 13 e 14, foram discutidos compromissos mensuráveis, claros e verificáveis para a redução das emissões a serem implementados na COP 15 (UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE). Na Conferência de Copenhague, levando em consideração a responsabilidade histórica dos países desenvolvidos e a urgência de adaptação das nações emergentes aos efeitos adversos das alterações climáticas é que se esperava colocar em prática as medidas discutidas nos anos anteriores (ARAÚJO; CARVALHO, 2012, p. 17).

Acontece que, das três maiores potências climáticas (União Europeia, China e Estados Unidos), responsáveis à época por 60% das emissões globais de carbono, apenas a União Europeia demonstrou comprometimento para a formação de um acordo efetivo, ao passo que a China e os Estados Unidos apresentaram resistência (VIOLA; MACHADO FILHO, 2010, p. 10-20). A versão final do Acordo de Copenhague foi formada entre os Estados Unidos e os BASIC (Brasil, África do Sul, China e Índia), de modo que representou um retrocesso à ciência e à diplomacia, sem que se chegasse a um acordo e a um consenso mútuo objetivo (ARAÚJO; CARVALHO, 2012, p.17).

Apesar disso, pode-se apontar como ponto positivo o fato de que um grande número de países se comprometeu com ações de mitigação, até mesmo os antes resistentes, apresentando ações e números com os quais se comprometeram — mesmo não tendo sido formulado nenhum compromisso concreto definido (ARAÚJO; CARVALHO, 2012, p. 17). Importante citar que, foi aceita a meta de 2°C como objetivo de mitigação e iniciou-se uma nova metodologia de negociação para as alterações climáticas, incluindo financiamentos e transferência de tecnologia, acordo para a redução das emissões por desmatamento e degradação e progresso para a implementação de ações de mitigação "mensuráveis, reportáveis e verificáveis" (ABRANCHES, 2010).

A COP 16 também não produziu os resultados esperados no que tange à formulação de um acordo para substituir o Protocolo de Kyoto (UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE), nem, tampouco, a COP 17. Nesta, por sua vez, foi realizada a definição de metas até o ano de 2015 que deveriam ser colocadas em prática a partir de 2020 (UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE).

De todo modo, dentro da definição posteriormente apresentada acerca da diferença entre acordos e regimes, tem-se que até o momento, ainda não foi possível a obtenção de um regime internacional fortificado, haja vista que, para tanto, é preciso que haja interesses convergentes, comportamentos auto interessados e incentivos para criá-los e efetivá-los (KEOHANE, 2005, p. 63). Havendo problemas políticos, como é o caso, a formação de

regimes é capaz de reduzir os custos das problemáticas e afetar os interesses, as expectativas e os valores, o que torna o comprometimento de todos mais eficiente e assertivo (KEOHANE, 2005, p. 54).

Foi apenas na COP 20, que se chegou à aprovação de um conjunto de decisões necessárias para a negociação de um novo acordo climático, aprovado em Paris, na COP 21 (UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE). O Acordo de Paris (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015) formulou o esforço conjunto para reduzir as emissões de combustíveis fósseis, de modo a conter o avanço do aquecimento global. Todas as nações passaram então a ter a responsabilidade de agir no combate/mitigação dos efeitos das mudanças climáticas, de modo que o aumento da temperatura global fique “muito abaixo de 2°C”<sup>237</sup> até o fim do século.

Ficou estabelecido que o aumento da temperatura global deveria ser limitado a 1,5°C em relação aos níveis pré-industriais, devendo o acordo ser revisado a cada cinco anos, de modo a possibilitar a ação fiscalizadora quanto ao cumprimento das metas estabelecidas e à transparência quanto aos esforços realizados por cada nação signatária. No que tange ao financiamento climático, foi estabelecido que as nações desenvolvidas seriam responsáveis pelo pagamento anual de US \$100 bilhões por ano aos países emergentes para que fosse possível custear as medidas de adaptação e de combate às alterações climáticas (CONSELHO EUROPEU, 2023). As preferências do acordo, portanto, estão na adoção de medidas eficazes e de longo prazo relativas à adaptação, transparência, transferência de recursos e energia, mitigação, capacitação e perdas e danos (CONSELHO EUROPEU, 2023).

O primeiro acordo vinculativo contra as mudanças climáticas entrou em vigor em 4 de novembro de 2016, com a ratificação de pelo menos 55 países que representavam pelo menos 55% das emissões, e requer engajamento global para que realmente passe a produzir efeitos (CONSELHO EUROPEU, 2023).

Ainda na COP 24, apesar do discurso de Greta Thunberg acerca da necessidade da transição energética para o combate à luta climática, não foram acordadas as metas a serem alcançadas até o final de 2020 e nem quais seriam os mecanismos de financiamento aos países emergentes (UNITED NATIONS, 2018). Foi apenas na COP 26, quando a temperatura global já se encontrava 1,1°C acima dos níveis pré-industriais, é que foi acordada a garantia da emissão líquida zero no planeta até 2050, a proteção das comunidades e dos ecossistemas locais e a criação do mercado de carbono global (UNITED NATIONS, 2021).

---

<sup>237</sup> Esse é o máximo que a temperatura pode atingir para que seja possível conter os efeitos devastadores, tais como a elevação do nível dos mares e efeitos climáticos extremos como: secas, chuvas torrenciais, enchentes, fome e escassez de água potável.

Foi estruturado o *Glasgow Climate Pact* (UNITED NATIONS, 2021), pacote de decisões que reforça ações de resiliência às mudanças climáticas: redução nas emissões de gases de efeito estufa e fornecimento de financiamento para tanto.<sup>238</sup> Além disso, foram acordados esforços para a redução das lacunas entre os planos de redução de emissões e as suas posteriores implementações para que efetivamente o aumento da temperatura média global possa ser limitado a 1,5°C em relação aos níveis pré-industriais até o final do século, conforme acordado no Acordo de Paris (UNITED NATIONS, 2021).

O objetivo do Pacto é que se consiga atingir o zero líquido das emissões até a metade do século, o que requer estratégias climáticas de longo prazo (UNITED NATIONS, 2021). Acontece que com as contribuições nacionalmente determinadas (reconhecidas internacionalmente pela sigla NDC) apresentadas pelos países, prevê-se que a temperatura pode ter um aumento de até 2,5°C, haja vista que a maioria apresenta metas para 2030, mas que não podem ser avaliadas como metas de longo prazo (UNITED NATIONS, 2021).

Com isso, se mostra necessária a resolução dessa falta de alinhamento, de modo que o pacto serve como alicerce para que se estabeleça e planeje as metas para que se alcance as emissões líquidas zero. Nessa linha, na onda dos efeitos múltiplos ocasionados pela COVID-19, pela Guerra Russo-Ucraniana e catástrofes climáticas, como as enchentes e inundações que ocorreram no Paquistão e as secas que vêm acometendo a África, a China e a Europa, os países se reuniram, em 2023 no Egito na COP 27 para juntar esforços na aceleração da crise climática e na superação dos atuais desafios interpostos (UNITED NATIONS, 2021).

O fórum representou um esforço para que os compromissos promissores apresentados em Glasgow, como a redução das emissões de GEE, a redução do desmatamento, o alinhamento do setor financeiro com GEE, a duplicação, em relação ao ano de 2019, do financiamento para adaptação até 2025, estimular e ampliar iniciativas climáticas locais e interromper os financiamentos em combustíveis fósseis (COGSWELL et al, 2022).

Nesta fase de implementação do Pacto Climático de Glasgow, se mostra necessário o trabalho universal para o estabelecimento da justiça climática, de modo que se possa resguardar o Planeta para as atuais e futuras gerações.

### **3. DA JUSTIÇA CLIMÁTICA**

---

<sup>238</sup> Foi reafirmado o compromisso de pagamento de US \$100 bilhões das nações desenvolvidas às nações emergentes, mais vulneráveis às alterações climáticas.

Primeiramente em razão da responsabilidade histórica dos países desenvolvidos em seus processos de industrialização baseados no uso de combustíveis fósseis (petróleo e carvão), mas também pelo fato de que os eventos extremos decorrentes das alterações climáticas acometem mais intensamente os países em desenvolvimento, verifica-se a real necessidade de que, principalmente os países desenvolvidos, contribuam com o financiamento da transição energética para que se alcance o zero líquido de emissões nos termos definidos (ARAÚJO; CARVALHO, 2012, p. 17).

Além disso, é preciso se ater ao fato de que os impactos das alterações climáticas não são iguais, nem justos, até mesmo ao se comparar pessoas ricas e pobres, mulheres e homens e/ou gerações mais novas e mais velhas (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS). Consequentemente, há de se focar esforços para a constituição da justiça climática, o que significa dizer que a crise climática deve ser vista nas lentes da defesa dos direitos humanos, de modo que a junção de esforços internacionais seja capaz de criar um futuro próspero às novas gerações.

De acordo com Mary Robinson, “os gases de efeito estufa e o derretimento das calotas polares devem ser convertidos em movimentos de direitos civis que tenham as pessoas e as comunidades mais vulneráveis aos impactos climáticos em seu cerne” (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS). Mais do que isso, os direitos climáticos devem abarcar as áreas tanto do direito público, quanto do direito privado que estejam relacionadas com as cadeias de produção.

Isso engloba, portanto, os direitos ambientais, trabalhistas, ambientais, civis e constitucionais, o que sugere a criação do direito da produção, que englobe todas essas áreas diretamente relacionadas com a ação do homem, já que, conforme alude Júlio César de Sá Rocha (2002, p. 52):

O meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no lócus do trabalho. Com efeito, caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas reações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido. (ROCHA, 2002, p. 52).

Sendo assim, percebe-se que a tutela do meio ambiente do trabalho possui conceito amplo e de largo alcance, devendo resguardar a saúde e a segurança do trabalhador, garantindo a dignidade e o desenvolvimento humano, através do valor do trabalho e da disposição de meios dignos para o bom desempenho das suas funções. Percebe-se que, os impactos negativos causados pela labor em condições degradadas e insalubres afetam

diretamente a vida do trabalhador, e por consequência, o seio familiar além de influenciar sobre toda a sociedade, ocasionando problemas das mais variadas ordens.

Esse direito deve prezar pelo cumprimento das metas estabelecidas no *Glasgow Climate Pact*, de modo a garantir que o aquecimento global seja limitado a 1,5°C em comparação aos níveis pré-industriais. Isso porque, nas palavras do secretário geral da ONU, António Guterres, “as alterações climáticas estão acontecendo agora e para todos nós. Nenhum país ou comunidade está imune. E, como sempre acontece, os pobres e vulneráveis são os primeiros a sofrer e são os mais atingidos (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS).

Nessa mesma linha, aponta-se que a justiça climática deve atuar de maneira global e local, de modo a promover a transição energética e o financiamento sustentável e garantir o cumprimento do estabelecido na Conferência das Partes de 2023 (COP 27). A justiça climática, deste modo, estaria relacionada com a colocação em prática de uma agenda para a garantia dos direitos humanos e do desenvolvimento sustentável internacional, considerando-se os respectivos papéis e responsabilidades que levaram ao atual cenário da crise global (NYINEV, 2015, p. 137-142).

Com isso em vista, a União Europeia já iniciou os trabalhos em 2021 criando a Lei Europeia do Clima para assegurar o compromisso formulado pelo Conselho Europeu de atingir a neutralidade climática até 2050, no ano de 2019. No ano de 2020, já havia sido acordada a redução das emissões em 55% até 2030 como uma meta intermediária para o compromisso de 2050.

Para colocar as metas em prática, ficou estabelecido o aumento dos padrões de financiamento verde, o fortalecimento do sistema de comércio de emissões da UE, o estímulo à inovação *climate-friendly* e a garantia da justiça e da relação custo-eficácia (EUROPEAN COUNCIL, 2023). O pacote legislativo inclui pautas que abrangem energia, transporte, comércio de emissões e reduções e uso da terra e das florestas. Além disso, os países da União Europeia se comprometeram a destinar 30% do orçamento de longo prazo da UE para 2021-2027 e o *Next Generation EU* para projetos atrelados ao clima. Também introduziram um mecanismo de transição justa para fornecer apoio financeiro e técnico às regiões mais afetadas para a transição para uma economia de baixo carbono, de modo a destinar até 90 (noventa) bilhões de euros para este fim (PARLAMENTO EUROPEU, 2023).

Longe de ser a solução para o problema climático, a Lei Europeia do Clima constitui um primeiro passo para promover a eficácia do estabelecido na COP 26. A ação do continente deve servir de exemplo para as outras nações globais, visando ao estabelecimento de um compromisso vinculativo global para que as metas mundiais sejam alcançadas.



#### 4. DO DIREITO DA PRODUÇÃO VERDE

Até o presente momento, muito foi discutido e apresentado compromissos relativos a ações globais e locais envolvendo líderes e chefes de Estado, além dos três poderes nacionais. Acontece que, ao se voltar para os dados empíricos, observa-se que 25 empresas e entidades estatais foram responsáveis por 71% das emissões de gases de efeito estufa industriais (GRIFFIN, 2017, p.8).

Além disso, o relatório do Fórum Econômico Mundial (World Economic Forum) constatou que a próxima década será dominada pela crise ambiental e social, devido à condução da economia e da geopolítica global. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023, p. 7). Outro dado importante apontado foi o de que, apesar de alguns países, como os Estados Unidos e a União Europeia estarem se empenhando na condução de políticas de transição energética de longo prazo, tais como o USA's Inflation Reduction Act e o EU's REPowerEU plan, o movimento pela transição energética não deverá apresentar a aceleração significativa necessária nos próximos dois anos para limitar o aquecimento global em 1.5°C (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023, p. 21).

Não se pode deixar de considerar, entretanto, que não só o ritmo da transação, mas também a sua efetividade e integridade são importantes. Entretanto, na prática, o que se observa é que a litigância climática está aumentando junto com as subnotificações de emissões e de *greenwashing* requerendo a supervisão regulatória para que se possa atingir a neutralidade de emissões (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023, p. 21).

Diante de sinais políticos mais evidentes e de regulamentações e fiscalizações consistentes, os esforços de mitigação serão moldados por um ativismo climático cada vez mais disruptivo. Uma transição justa, que leve em consideração a desigualdade dos impactos da crise climática pelo globo, é cada vez mais invocada por países fortemente dependentes de indústrias de combustíveis fósseis. Esses desafios, em meio a uma paisagem econômica deteriorada e custos inflacionados de insumos, podem adiar investimentos em métodos de produção mais verdes, especialmente em indústrias mais pesadas e "mais poluentes" (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023, p. 22).

Justamente nessa linha é que deve atuar a justiça climática, contribuindo para a consolidação de leis, sanções e fiscalizações dentro de toda a cadeia produtiva, através da participação ativa da sociedade. Com isso, espera-se alterações de comportamentos em toda a sociedade, através da inclusão da educação e da ação climática voltada também aos direitos humanos e à diversidade. Isso porque, embora a colaboração interdivisional possa contribuir para acelerar os compromissos climáticos globais e a mitigar o risco de



imposições regulatórias e/ou perda de investidores, atualmente, as violações da conformidade social repercutem em riscos reputacionais significativos (BOSTON CONSULTING GROUP, 2022, p. 3).

O que se sabe é que os setores públicos e privados devem agir de maneira integrada, buscando por soluções conjuntas de mitigação/adaptação aos efeitos climáticos adversos. Conforme Ruhl e Salzman (2013, p. 999), o enfrentamento e o combate à crise climática requer adaptações econômicas e sociais profundas, que devem ser acompanhadas pelas adaptações legislativas. Com isso, é possível concluir que devem haver incentivos/subsídios para a promoção da mitigação dos efeitos climáticos e do estímulo à transição energética e, em contrapartida, a sua efetiva implementação pelas empresas. Ambas as iniciativas necessitam agir em diversas áreas de modo a maximizar a criação de valor em *compliance*, de sorte que se passe transparência e segurança à sociedade civil a respeito das ações que estão sendo tomadas.

É necessária a formulação de matrizes para cada tipo de risco, de modo que a definição dentro de sua abordagem se adeque ao seu papel para atender às diferentes demandas para a constituição de uma governança que saiba alocar as responsabilidades relevantes de cada departamento. A promoção do comportamento ético perpassa pela adoção de etapas preliminares para alterar a cultura interna e externa, o que deve ser cada vez mais buscado e estimulado pelos reguladores, investidores, clientes e funcionários.

De todos os fatores que contribuem para um *compliance* bem-sucedido, a força de trabalho recebe significativo destaque e constitui fator essencial. Nenhuma organização ou iniciativa é capaz de prosperar sem uma estratégia prudente de força de trabalho que considere a melhor maneira de agir, reter, motivar e treinar os liderados. Essas novas habilidades necessárias para a constituição de um ambiente de trabalho sustentável abrem espaço para o surgimento de novas profissões que abarquem a demanda funcional, a flexibilidade de funções e a definição de estratégias de recursos humanos.

Levando-se em consideração a atual necessidade da adoção de ações sustentáveis para a aquisição de valor no mercado internacional e para a consequente atração de investimentos, trabalho, as inovações e as produções devem receber uma nova roupagem. Com a interposição da ordem sustentável nesses três elementos de modo sistêmico, é viável a instauração de uma nova ordem cultural no longo prazo. A sustentabilidade deve ser vista pelo mercado como requisito de permanência e como negócio, tendo em vista o seu potencial valorativo frente a todos os *players*, colaboradores e clientes.

Explica-se que as inovações devem alterar a estrutura das atividades econômicas visando ao estabelecimento do equilíbrio planetário. As alternativas aos atuais métodos de

produção e as soluções para as problemáticas sócio-ambientais-trabalhistas enfrentadas pela pós-contemporaneidade devem perpassar pela criação das chamadas “*tecnologias ambientais*” e das “*estratégias ambientais setoriais*”. A tecnologia verde, e a agroecologia devem ser subsidiadas, devem ser estabelecidos fundos para as essas novas inovações e deve ser realizada a reforma fiscal ecológica para as indústrias. Mesmo sabendo que o homem não se livrará rapidamente do petróleo, tendo em vista a vasta presença e utilização dos hidrocarbonetos, a eletrização e o uso do hidrogênio verde vêm sendo amplamente discutidos, bem como a matriz energética híbrida e os investimentos em multimodais energéticos.

Essas inovações, por sua vez, tem o condão de possibilitar e compor as novas cadeias produtivas, que se utilizam das melhores alternativas para a minimização das externalidades negativas. A energias limpas (solar, eólica, geotérmica) e renováveis (biogás e biodiesel), a compensação ambiental (plantação de árvores em áreas desmatadas) o gerenciamento dos recursos extraídos (apresentação de relatórios), o uso de tecnologias ambientais, o estímulo à reciclagem e à reutilização dos recursos e a instauração do consumo consciente são alguns dos pilares que permitem a formação de produções ecológicas.

Por fim, o mercado de trabalho deve ser reestruturado pelo Direito do Trabalho, que 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 resultarão no 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.

As legislações ambientais, devem, desse modo, estabelecer limites de poluição aceitáveis e estabelecer a penalização severa para o descumprimento de tais limites, principalmente no que tange à emissão de Gases de Efeito Estufa. O crédito de carbono deve

ser amplamente estimulado dentro dos setores públicos e privados e devem ser estabelecidos incentivos fiscais e subsídios para a desenvoltura de tecnologias sustentáveis, principalmente as que se relacionem com o barateamento para a implantação de geradores de energias limpas e renováveis.

O Direito do Trabalho, nesse sentido, deve voltar-se aos ambientes e às cadeias produtivas como objeto de tutela fundamental. Como afirma Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2003, p. 81-82), Meio Ambiente do Trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

O que indica que deve tutelar pela saúde e pelo bem-estar em todos os ambientes em que se verifique atividades laborais, incluindo nesse escopo a busca pela mitigação e pelo combate à todas as ações que intensifiquem a crise climática e prejudiquem os ambientes de trabalho ao redor do globo.

## **5. DO (NOVO) PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO PARA A EFETIVA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA**

Diante do disposto, é possível observar que a exposição e a conscientização das problemáticas inerentes à crise climática passou a ter alcance global desde, pelo menos, 1972, mas até agora, não se viu medidas realmente efetivas que pudessem contornar os dados estatísticos apresentados pelo IPCC e pelas outras organizações.

Para que o que se denominou de Ecoproduções, Ecoinovações e Ecotrabalho sejam efetivamente implementados na esfera dos fatos, os direitos ambientais e do trabalho devem investir para alcançar o seu máximo potencial no que concerne à ação climáticas e às transições industriais. O direito do trabalho deve encontrar um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregados, buscando o equilíbrio entre a eficiência e a equidade, considerando os impactos na sociedade e na economia de maneira abrangente no que concerne aos aspectos da esfera ambiental.

Ambas as esferas buscam balancear a promoção de empregos e a manutenção da competitividade das atividades econômicas, mantendo sempre em mente os impactos políticos, econômicos e sociais das atividades laborais. Ambos os campos jurídicos se preocupam com o comércio, com a liberdade de contratação e com objetivos amplos de

política pública, devendo estimular os combates à crise climática, interpondo compensações e incentivos às iniciativas sustentáveis.

Um modelo legal para endereçar as alterações climáticas deve promover o engajamento social e dos stakeholders, reconhecendo os atores públicos e privados já envolvidos no diálogo, na contestação e na resolução de problemas inerentes à mitigação e à adaptação climática (UNFCCC, 2016). E sob as lentes do direito do trabalho, os elementos morais dos direitos individuais dos trabalhadores e o enfoque econômico dos acordos econômicos tradicionais relativos às alterações climáticas poderiam ser utilizados como importantes alicerces para a condução dessa importante iniciativa sustentável.

Sabe-se que a chave para enfrentar essa crise é acabar com a dependência global da energia gerada a partir de combustíveis fósseis, que são as principais causas das alterações climáticas. Reconhecendo essa questão, o Conselho de Trabalho de Energia Limpa da Agência Internacional de Energia (IEA) realizou uma reunião em que representantes sindicais compartilharam suas opiniões sobre a abordagem-chave para o financiamento das transições energéticas em economias emergentes, de modo a se alcançar uma transição energética justa e eficiente (INTERNATIONAL ENERGY AGENCY, 2023).

Além disso, a rota para a neutralidade de carbono até 2050, apresentada pelo IEA, destaca o compromisso de guiar a economia global no sentido de se obter emissões líquidas zero até meados do século. A transição para um sistema de energia limpa afeta todos os aspectos da sociedade, com impactos desiguais entre setores, comunidades, regiões e países (INTERNATIONAL ENERGY AGENCY, 2023).

O emprego é uma preocupação central para os formuladores de políticas, já que essa alteração de paradigmas fará com que empregos sejam criados, reformulados e perdidos, impactando diretamente as economias e comunidades mais amplas que esses empregos sustentam.

A transição para emissões líquidas zero resultará em um aumento geral nos empregos no setor de energia. No cenário estabelecido pelo IEA para Emissões Líquidas Zero até 2050, estima-se a geração de cerca de 14 milhões de novos empregos no fornecimento de energia até 2030. No mesmo período, a produção de combustíveis fósseis poderá perder 5 milhões de postos de trabalho, resultando em um ganho líquido de 9 milhões nesse caminho (COZZI; MOTHERWAY, 2021).

Nesse sentido, observa-se que o investimento e o estímulo da adoção das energias renováveis devem ser amplamente estimulados pelo direito climático na esfera global. Importante ressaltar que é preciso que haja a diversificação dos modais energéticos, de modo que seja possível a produção da maior quantidade de energia possível e que não se

dependa totalmente de um único recurso escasso da natureza, como atualmente se observa com o petróleo. Assim, a busca pela segurança energética, que também deve ser atribuição do direito climático junto com a segurança jurídica, pressupõe a análise espacial de maneira ampla, de modo que cada região planetária possa estruturar a sua matriz de acordo com a sua disponibilidade de recursos.

## CONCLUSÃO

A partir da exposição dos dados e dos fatos que já vêm repercutindo a elevação da temperatura global em 1,1°C, observa-se a necessidade da adoção de planos contingenciais para a conversão de todo um sistema filosófico, político, cultural, trabalhista, ambiental e produtivo devastador para um sistema equilibrado que adote os ideais renováveis.

A transição energética se mostra primordial para a ocorrência de tal alteração devido tanto à oportunidade do contexto da Guerra na Ucrânia, quanto à iminência das catástrofes naturais. Apesar de não consistir em uma alteração de longo prazo, principalmente devido à competitividade mercadológica e às limitações dos setores de pesquisa e desenvolvimento (P&D), através das tecnologias já existentes, é possível e necessário que já se inicie a transição e, principalmente, a maior inserção dos modais energéticos alternativos aos fósseis (petróleo, gás e carvão).

Tendo em vista que tudo é natureza, inclusive o ser humano, pode-se dizer que o direito do trabalho é englobado pelo direito ambiental, de modo que o homem deve se atentar para os seus meios de produção para se resguardar de provocar sua própria ruína. O Direito do Trabalho deve furar suas próprias bolhas e dialogar diretamente com o Direito Ambiental à luz do Direito Constitucional, mediante, principalmente, a reconfiguração da estruturação dos modais produtivos dentro da cadeia produtiva, originando, dessa forma, a reestruturação do mercado de trabalho, que faz exsurgir o direito climático.

As empresas devem cada vez mais buscar pelas inovações e pelas produções sustentáveis, de modo a alterar os paradigmas devastadores produtivos. Tal transformação será garantida pela ação do direito climático que, pautada na negociação coletiva, apresentará extensa e ampla atuação para o combate não só à crise climática, mas também à toda estrutura devastadora e predativa a qual se configura os sistemas de produção em escala global.

Assim, no mundo do trabalho contemporâneo deve ser obrigatório por parte das empresas a substituição dos equipamentos e máquinas movidas por energias fósseis - petróleo e gás -, por energias renováveis - solar, eólica, hidráulica e biomassa; bem como o

descarte do lixo e do resíduo industrial devem ser realizados de maneira sustentável, o florestamento, o reflorestamento e o combate às queimadas predatórias devem ser uma obrigação de todas as empresas. Além disso, a utilização da água e tudo que descarta nos rios e nos mares deve ser integralmente reformulada.

Por isso, o Direito do Trabalho Verde é na verdade o atual cenário e compromisso do Direito do Trabalho que na contemporaneidade deve atuar através das novas tecnologias e sair da sua zona de conforto e furar sua bolha, ampliando o seu campo de atuação adstrito somente dentro da empresa e reconhecer a sua responsabilidade socioambiental, vez que tudo que ela opera na sua cadeia produtiva (dentro e fora das suas paredes) alcança o meio ambiente natural. As novas tecnologias devem ser utilizadas também na cadeia de produção, permitindo à empresa controlar toda sua produção de maneira sustentável, preservando o meio ambiente.

## REFERÊNCIAS

ABRANCHES, S. **A COP15: apontamentos de campo**. Estudos Avançados. São Paulo, v. 24, n. 68, 2010. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01034014201000](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01034014201000). Acesso em: 20 abr. 2012.

ARAÚJO, Geraldo José Ferraresi de; CARVALHO, César Machado. Os avanços e fracassos da 15<sup>a</sup> Conferência das Partes de Copenhague: um estudo exploratório. **Revista Iluminatr**, ano IV, nº 9, nov. 2012, p. 17.

BOSTON CONSULTING GROUP. **2022 Global ESG, Compliance & Risk Report: Value creation amid rising global uncertainty**. Disponível em: <https://media-publications.bcg.com/BCG-ESG-Compliance-Risk-Report-2022.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2022.

COGSWELL, Nathan et al. **6 prioridades globais para a COP27**. WRI Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.wribrasil.org.br/noticias/6-prioridades-para-cop27?gclid>. Acesso em: 30 jan. 2023.

CONSELHO EUROPEU. **Acordo de Paris sobre Alterações Climáticas**. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/climate-change/paris-agreement/>. Acesso em: 29 jan. 2023.

COZZI, Laura; MOTHERWAY, Brian. **The importance of focusing on jobs and fairness in clean energy transitions**. IEA Commentary, 2021. Disponível em: <https://www.iea.org/commentaries/the-importance-of-focusing-on-jobs-andclean-energy-transitions>. Acesso em: 19 jun. 2023.

DERRANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. São Paulo: Max Limonad, 2001, p. 159.



EUROPEAN COUNCIL. **Climate change: what the EU is doing**. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/climate-1%20by%202050>. Acesso em: 31 jan. 2023.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

FRANSEN, Taryn; ROSS, Katie; SROUJI, Jamal. **Entenda como o Pacto Climático de Glasgow planeja reduzir as emissões**. WRI Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.wribrasil.org.br/noticias/entenda-como-o-pacto-climatico-de-glasgow-planeja-reduzir-emissoes>. Acesso em: 30 jan. 2023.

GRIFFIN, Paul. **The Carbon Majors Report 2017**. The Carbon Majors Database, p.8. Disponível em: <https://cdn.cdp.net/cdp-production/cms/reports/documents/000/002/327/original/Carbon-Majors-Report-2017>. Acesso em: 31 jan. 2023.

GUTERRES, António. Climate Justice. **United Nations Sustainable Development Goals**. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2019/05/climate-justice>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BERBSTEIN, Lenny et all. INTERGOVERNAMENTAL PANEL OF CLIMATE CHANGE - IPCC. **Climate Change 2007: Synthesis Report**. Disponível em: [https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/ar4\\_syr\\_spm.pdf](https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/ar4_syr_spm.pdf). Acesso em: 14 maio 2009.

INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. **Leading international figures discuss the labour dimension of Just Energy Transition Partnerships**. Notícias, 13 fevereiro 2023. Disponível em: <https://www.iea.org/news/leading-international-figures-discuss-the-labour-dimension-of-just-energy-transition-partnerships>. Acesso em: 19 jun. 2023.

KEOHANE, Robert O. **Cooperation and Discord in the World Political Economy**. Princeton: New Jersey, Princeton University Press p. 49-64. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5526008/course/section.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2023.

KRASNER, Stephen D. Structural Causes and Regime Consequences: Regimes as Intervening Variables. **International Organization**, v. 36, n. 2, International Regimes (Spring, 1982), pp. 185-205. Disponível em: <https://www.jstor.org/publisher/mitpress>. Acesso em: 29 jan. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Acordo de Paris sobre o clima**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/node/88191>. Acesso em: 29 jan. 2023.

NYINEV, Christopher Y. **Universal Civil Jurisdiction: An Option for Global Justice in Climate Change Litigation**. Journal of Politics and Law, vol. 8, no. 3, 2015. ISSN 1913-9047. E-ISSN 1913-9055. Published by Canadian Center of Science and Education, p. 137-142.

PARLAMENTO EUROPEU. Combate às alterações climáticas. **O combate às alterações climáticas é uma prioridade para o Parlamento Europeu**. Sociedade. Atualizado: 27-03-2023 - 15:53. Criado: 19-11-2014 - 16:16. Descubra as iniciativas do PE na luta contra



o aquecimento global e as suas consequências. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/priorities/cambio-climatico>. Acesso em: 18 jun. 2023.

RUHL, J.B.; SALZMAN, James. **Climate Change Meets the Law of the Horse**. Duke Law Journal, Durham, v. 62, p. 975-1027, 2013. Disponível em: <https://scholarship.law.duke.edu/dlj/vol62/iss5/1>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ROCHA. Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 52.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. **Climate Justice**. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2019/05/climate-justice/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

UNFCCC. **Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs**. Outubro de 2016. Disponível em: <http://unfccc.int/resource/docs/2016/tp/07.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2023.

UNITED NATIONS CLIMATE ACTION. **The key to tackling this crisis is to end our reliance on energy generated from fossil fuels - the main cause of climate change**. Disponível em: <https://www.un.org/en/climatechange/ambition/renewable-energy-transition?gclid>. Acesso em: 19 jun. 2023.

UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE. **Cancun Agreements**. Disponível em: <https://unfccc.int/process/conferences/pastconferences/cancun-climate-change-conference-november-2010/statements-and-resources/Agreements>. Acesso em: 18 jun. 2023.

UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE. **History of the Convention**. Disponível em: <https://unfccc.int/process/the-convention/history-of-the-convention#Climate-Change-in-context>. Acesso em: 18 jun. 2023.

UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE. **Lima Call for Climate Action Puts World on Track to Paris 2015**. Disponível em: <https://unfccc.int/news/lima-call-for-climate-action-puts-world-on-track-to-paris-2015>. Acesso em: 18 jun. 2023.

UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE. **The Doha Climate Gateway**. Disponível em: <https://unfccc.int/process/conferences/the-big-picture/milestones/the-doha-climate-gateway>. Acesso em: 18 jun. 2023.

UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE. What is the Kyoto Protocol?. Disponível em: [https://unfccc.int/kyoto\\_protocol](https://unfccc.int/kyoto_protocol). Acesso em: 18 jun. 2023.

UNITED NATIONS. **COP 24: UN climate change conference, what's at stake and what you need to know**. UN News Global perspective Human stories, 2018. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2018/11/1026851>. Acesso em: 02 jul. 2023.

VIOLA, Eduardo; FILHO, Haroldo Machado. **Os BICs (Brasil, Índia e China) e as negociações de mudança climática**. Centro de Estudos de Integração e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, Breves 35, 2010, p. 10-20.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Risks Report 2023 18th Edition.** 91-93  
route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland. Disponível em:  
<https://www.weforum.org/reports/globalrisks-report-2023/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

# O ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Marcelo Braghini<sup>239</sup>

Mattheus Domingues Marcolino<sup>240</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar o papel do acordo individual, para além do acordo coletivo, na regulamentação do contrato de trabalho. Suporte no processo de ampliação da flexibilização trabalhista após a Reforma de 2017, em contexto de ampla globalização do mundo contemporâneo, com efeitos diretos nos meios de produção e, consequentemente, nas relações de emprego, resultando no movimento de flexibilização trabalhista, no qual se insere o instrumento de negociação individual. Para isso, analisa-se também a relativização do conteúdo legislado, por disposição das partes, em confronto hierárquico intranormativo, reduzindo as disposições mínimas previstas em lei. Para tanto, utilizamo-nos do entendimento do Supremo Tribunal Federal adotada na ADI nº 5994, com validação da opção legislativa admitida nos estritos termos dos contornos autorizantes do acordo.

**Palavras-chave:** Acordo individual. Flexibilização. Reforma Trabalhista. Supremo Tribunal Federal.

## ABSTRACT

The present work aims to demonstrate the role of the individual agreement, in addition to the collective agreement, in the regulation of the employment contract. Support in the process of extending labor flexibility after the 2017 Reform, in the context of widespread globalization in the contemporary world, with direct effects on the means of production and, consequently, on employment relations, originated in the labor flexibility movement, in which enters the individual trading instrument. For this, the relativization of the legislated content is also analyzed, by arrangement of the parties, within normative hierarchical confrontation, meeting the minimum provisions provided for by law. For that, we use the understanding of the Federal Supreme Court adopted in ADI nº 5994, with validation of the legislative option admitted in the strict terms of the authorizing contours of the agreement.

**Keywords:** Individual agreement. Flexibilization. Labor Reform. Federal Supreme Court.

---

<sup>239</sup> Professor Doutor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais – Unidade Frutal, e-mail: marcelo.braghini@uemg.br

<sup>240</sup> Graduando do curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais – Unidade Frutal, e-mail: mattheus.1094129@discente.uemg.br

## INTRODUÇÃO

O mundo como um todo, principalmente no último século, tem sido palco de diversas revoluções tecnológicas, revoluções essas que impactam a sociedade nos seus diversos segmentos, em destaque nos meios de produção e, conseqüentemente, nas relações de emprego e no Direito do Trabalho.

Ou seja, a dinâmica industrial e a relações trabalhistas, antes orientadas pelo modelo fordista, tem se modificado exponencialmente, como fruto da tecnologia cada vez mais presente nos meios de produção e consumo.

Nesse cenário de grandes modificações na esfera do trabalho, surge o movimento de flexibilização das leis trabalhistas, como resposta a tais significativas modificações nos meios de produção. Não sendo diferente, atualmente no Brasil as condições da sociedade e dos indivíduos são claramente diferentes da dinâmica que influi a sociedade no momento de criação da Consolidação das Leis Trabalhistas e até mesmo da existente na promulgação da Constituição Federal de 1988.

Sobre tal dinâmica, assim consignou o Ministro Gilmar Mendes em trecho do seu Voto de Vista na ADI 5994:

Para admitirmos que os ares socioeconômicos são completamente diversos daqueles em que se assentaram as bases do direito do trabalho tradicionalmente cultuado no Brasil, basta observar que a maior empresa de transportes do mundo não tem um carro sequer, e a maior empresa de hospedagem do mundo também não dispõe de um único apartamento. Refiro-me aos paradigmáticos Uber e Airbnb – ambos fundados em economia colaborativa e na descentralização da atividade econômica entre diversos agentes mercadológicos (MENDES, STF, 2023).

Em tal contexto de repletas mudanças, destaque merece também o período pandêmico da Covid-19 e seus reflexos em toda a sociedade, em especial na esfera do trabalho, impactada ora pelos reflexos na economia, decorrentes do isolamento social, ora pelas mudanças no prisma do ambiente de trabalho, modificados com auxílio de ferramentas tecnológicas que possibilitaram a expansão do trabalho a distância.

### 1. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Em tal contexto de novas dinâmicas socioeconômicas das sociedades, ganham força movimentos pela flexibilização da legislação trabalhista, legislação essa pautada no Constitucionalismo Social, e na função tutelar do Direito do Trabalho, com suas normas de ordem pública, que ao reconhecer a disparidade existente entre as partes em uma relação de

emprego, oriunda da hipossuficiência da parte trabalhadora e na sua fiel expressão de vontade, afasta a prevalência do conteúdo negociado no contrato de trabalho.

Portanto, em tal cenário de tendências antagônicas ao imperialismo da relação de emprego, imperialismo esse oriundo do cenário de enorme disparidade do trabalhador existente pós-revolução industrial, ganhou força movimentos pela flexibilização da legislação trabalhista, que culminaram com a Reforma Trabalhista no ano de 2017 (Lei nº 13.467/17), vista por muitos como de grande necessidade e por outros como um enorme regresso no Direito do Trabalho, ou seja, em uma espécie de “entre céu e inferno” nas palavras de Sérgio Pinto Martins.

Para certas pessoas, é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica (MARTINS, 2020, p. 01).

Surge nesse contexto anterior, durante e até mesmo após a Reforma novas figuras jurídicas, oriundas das novas dinâmicas no universo do trabalho, figuras que tem por efeito arrefecer a vulnerabilidade do trabalhador, com a contrapartida da ampliação da autonomia da vontade no contexto dos contratos de trabalho, pela retipificação de tal contrato, a ampliação dos contratos a prazo, reabsorção de parcela das relações de trabalho pela prestação de serviço do Direito Civil e pela figura do prevalência do negociado ante o legislado no teor dos contratos, por meio do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, Convenção Coletiva do Trabalho – CCT ou, pela recente possibilidade de negociação por via de Acordo Individual do Trabalho.

## **2. CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Ante a Reforma Trabalhista, ou seja, com a promulgação da Lei nº 13.467/17, surge no ordenamento jurídico brasileiro um novo marco regulatório da negociação coletiva, negociação essa realizada por meio dos instrumentos da Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho, marco esse inserido na Consolidação das Leis do Trabalho nos Arts. 611 – A e 611 – B, que versam sobre as possibilidades e vedações no que concerne ao negociado.

Segundo a redação do Art. 611 -A, são passíveis de negociação e, se negociadas, preveleem sobre a lei, as neogociações que dispõem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo

intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em locais insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Paralelamente, a redação dada ao 611 – B dispõe expressamente dos objetos ilícitos a negociação, portanto, normatizando com critérios claros, listados de maneira expressa, quanto as hipóteses de cabimento da negociação coletiva, negociação essa que representa uma flexibilização da legislação trabalhista, isso pois em tais hipóteses prevalece o negociado ante o legislado, conforme disposição expressa no Art. 611 – A: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre”

Essa nova perspectiva quanto as fontes e hierarquia dessas no prisma do Direito do Trabalho, quanto a negociação, fora inserida na CLT com intuito de trazer segurança jurídica à matéria, pois mesmo antes da reforma, o Supremo Tribunal Federal no julgamento de RE nº 590.415 fixou entendimento no que tange a possibilidade de negociação que implicava na renúncia genérica a direitos, firmando a tese de repercussão geral nº 152:

**Ementa:** DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente

reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado (RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO).

Nesse contexto pré Reforma Trabalhista, o Supremo Tribunal Federal fixou tal entendimento ao franquear protagonismo ao princípio da autonomia coletiva da vontade, dentre os centros constitucionais de posituação de norma jurídica aplicável ao contrato de trabalho, previsto no Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, de maneira a fazer com que se torna-se necessária a regulamentação trazida posteriormente pelos artigos 611 – A e 611 – B da CLT quanto a negociação, trazendo assim maior segurança jurídica à matéria.

Necessário destacar que quanto a Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho, a negociação se dá de maneira coletiva, ou seja, representando uma coletividade de trabalhadores, além do fato de ser necessária a participação de entidade sindical, como condição de validade, nos termos do Art. 611 da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

### **3. ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

Em tal contexto de grandes mudanças e, com elas, de novas perspectivas na esfera do Direito do Trabalho, com margens a negociação, instituídas pelos instrumentos da Convenção e do Acordo Coletivo de Trabalho, também entra em voga a figura do Acordo Individual de Trabalho, previsto no Art. 59 – A da CLT, cuja a inclusão se deu com a promulgação da Reforma Trabalhista.



Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Trata-se de uma negociação direta entre empregador e empregado, todavia, não se encontra inserido juntamente com o ACT e CCT nos Art. 611, 611 – A e 611 – B, portanto, surgindo margens para que se questione seus efeitos na esfera do negociada, principalmente no concernente a hierarquia no que tange ao legislado, dada a supremacia das normas de ordem pública, supremacia essa afastada nas hipóteses de ACT ou CCT válidos.

Tal instrumento também fora previsto no Art. 7º na MP 1045/2021, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado;

Sendo assim, extrai-se do Art. 59 – A da CLT e da MP 1045/2021 as hipóteses de cabimento do Acordo Individual de Trabalho na hipótese de estabelecimento de jornada de trabalho de 12hX36h e, durante a pandemia para a redução de jornada de trabalho e salários, entretanto, tal questão chegou em discussão no Supremo Tribunal Federal, quanto a sua hierarquia quanto a lei.

#### **4. ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO X LEI**

Quanto a hierarquia na hipótese de choque com a lei, de maneira contrária a previsão expressa contida no 611 – A da CLT quanto a prevalência do ACT e CCT quanto ao legislado, inexistente tal previsão legal no que tange a tal possibilidade com relação ao Acordo Individual.

Nesse sentido, merece destaca a hipótese de cabimento de tal acordo trazida pelo Art. 59 – A da CLT, quanto a possibilidade de instituição de jornada de trabalho de 12hX36h por meio de tal instrumento individual, de modo que, tal hipótese se torna suscetível a questionamento tendo em vista a previsão expressa contida no Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988: “XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas

diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

Ou seja, de um lado passível de se encontrar um Acordo Individual de Trabalho, versando sobre o regime de trabalho de 12hX36h de um trabalhador e, de outro lado, previsão expressa na Constituição Federal no sentido vedar jornadas superiores a 8h diárias ou 44h semanais, exceto se negociada por ACT ou CCT, instrumentos esse que por previsão expressa prevalecem sobre a lei.

De maneira divergente, haja vista não haver previsão expressa de tal efeito ao Acordo Individual, questiona-se sua validade no que tange a flexibilização trabalhista, ante acordo de vontades entre empregado e empregador e a previsão legal constitucionalmente prevista, portanto, um choque entre o negociado e a legislação.

Tal matéria foi remetida a análise do Supremo Tribunal Federal, na ADI nº 5994, requerida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, de relatoria do Ministro Marco Aurélio, cuja fundamentação se deu com base na Súmula 444 do TST que combinada com a redação original do Art. 59 – A, regulava a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso de forma excepcional, estabelecida somente por meio de acordo coletivo, com a participação de sindicato da categoria e, na hipótese específica trazida pelo Art. 5º da Lei 11.901/2009, sobre a possibilidade de tal jornada a bombeiros civis:

Art. 1º O exercício da profissão de Bombeiro Civil rege-se-á pelo disposto nesta Lei.

Art. 2º Considera-se Bombeiro Civil aquele que, habilitado nos termos desta Lei, exerça, em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio. [...]

Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Ou seja, haja vista a ausência de disposição legal, passível de se vislumbrar o Acordo Individual como instrumento de violação do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, além de sua negociação individual, de afastar a entidade sindical da negociação coletiva, em expressa violação ao texto constitucional.

Tal fundamentação suscitada foi semelhante ao entendimento do Ministro – Relator Marco Aurélio, que suscitou em seu voto questões referentes a autonomia da vontade na esfera dos contratos de trabalhos e as disparidades existentes, logo a razão de ser do constitucionalismo social:

Quando dos trabalhos da Assembleia Constituinte, teve-se presente, na definição de direitos sociais, o embate desequilibrado entre prestador e tomador de serviços. Observou-se que a autonomia da manifestação de vontade própria às ideias napoleônicas que nortearam o Código Civil acabava por sujeitar o trabalhador aos ditames do empregador, especialmente considerado o fato de o mercado de trabalho, ante o crescimento desenfreado da população, ser, desde sempre, desequilibrado, com excesso de mão de obra e escassez de emprego (AURÉLIO, STF, 2023).

Em seu posicionamento o Ministro adota a tese da realidade de embate desequilibrado entre prestador e tomador de serviços, de modo que orientar-se pela autonomia da manifestação de vontades, nos moldes do Código Civil Napoleônico resulta implicar o trabalhador a sujeição ao empregador, dada a dinâmica não igualitária do mercado de trabalho no concernente ao excesso de mão de obra e a escassez de emprego, escassez essa acentuada pelas constantes revoluções tecnológicas e substituição da mão de obra humana.

Nesse sentido, segundo o posicionamento do Ministro, a razão de ser do Inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal, dispositivo esse que disciplina indistintamente a jornada máxima de trabalho na qual submete-se um trabalhador. Necessário destacar a existência de hipóteses em que faz-se-a necessária, excepcionalmente, a flexibilização de tal preceito, hipótese essa prevista pelo próprio dispositivo, ao disciplinar a possibilidade de compensação mediante acordo ou convenção coletiva.

Ou seja, clara a disposição no que tange a tal possibilidade estritamente por meio de ACT ou CCT, isso dada a previsão da participação sindical, sua necessidade e importância por previsão constitucional e por congregar a categoria profissional, de modo a se resguardar seus direitos trabalhistas nessa dinâmica de disparidade de armas entre empregado e empregador.

Logo, por tais ensejos, e pelo preceito constitucional não contemplar o acordo individual em sua redação, firmou entendimento o Ministro Marco Aurélio pela inconstitucionalidade de tal matéria envolvendo Acordo Individual, de maneira a votar pela procedência do pedido feito pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS).

Entretanto, necessário destacar que tal entendimento do Relator não foi acompanhado pelo plenário do Supremo Tribunal Federal, maioria essa que acompanhou o entendimento, por divergência inaugurada pelo Ministro Gilmar Mendes, reconhecendo a constitucionalidade do estabelecimento de jornada de 12hX36h por Acordo Individual escrito.

O entendimento adotado pelo Ministro Gilmar Mendes, entendimento esse acompanhando pelo plenário e diverso do Ministro Relator Marco Aurélio, se funda na possibilidade de tal flexibilização por meio de Acordo Individual sem que haja a lesão ao Art. 7º da Consituição Federal.

Em sua argumentação, o Ministro suscita que a questão já foi objeto de análise semelhante pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 4842, que considerou constitucional lei que possibilitava a jornada de 12hX36h ao regime de trabalho para os bombeiros civis.

Eis o direcionamento jurisprudencial:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DO BOMBEIRO CIVIL. JORNADA DE 12 (DOZE) HORAS DE TRABALHO POR 36 (TRINTA E SEIS HORAS) DE DESCANSO. DIREITO À SAÚDE (ART. 196 DA CRFB). DIREITO À JORNADA DE TRABALHO (ART. 7º, XIII, DA CRFB). DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA RISCO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CRFB). 1. A jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, pois encontra-se respaldada na faculdade, conferida pela norma constitucional, de compensação de horários. 2. A proteção à saúde do trabalhador (art. 196 da CRFB) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB) não são “ipso facto” desrespeitadas pela jornada de trabalho dos bombeiros civis, tendo em vista que para cada 12 (doze) horas trabalhadas há 36 (trinta e seis) horas de descanso e também prevalece o limite de 36 (trinta e seis) horas de jornada semanal. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (Relator(a): Min. EDSON FACHIN. Julgamento em 14/09/2016).

Suscitou também o ministro que tal questão já era objeto de concreta jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, mesmo antes da Reforma Trabalhista, em sua Súmula 444, que considerava válida a adoção dessa jornada, desde que em caráter excepcional, se houvesse previsão em lei ou ajustada em negociação coletiva.

SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012.

Em seu entendimento, o relator, Gilmar Mendes, observou que a Constituição da República não veda tal modalidade de jornada, mas apenas admite a relativização do tempo de trabalho de 8h diárias ou 44 horas semanais mediante compensação, insitituida por acordo ou negociação coletiva e, ao seu ver, a possibilidade por via de acordo individual, uma

vez que este encontra-se inserido na liberdade do trabalhador, princípio norteador da Reforma Trabalhista.

Em seu voto, Gilmar Mendes argumenta ressaltando as modificações, pelas quais, foram submetidas às dinâmicas de trabalho entre empregador e empregado, que outrora eram orientadas pelo modelo Fordista e suas implicações, daí a necessidade naquele momento de amplo protecionismo com rara margem para negociação do trabalhador, vejamos:

Um “paradigma perdido” que exprime um modo de organização trabalhista sindical-corporativo, matizado por esse contexto de produção fordista. Um produto nacional bem próprio que deu ensejo a algo não menos singular: um estilo de regulação do mercado de trabalho que assume feição paternalista. A partir dessa lógica, o direito do trabalho, apesar de sua índole privada, tornou-se verdadeiro mar de protecionismo engendrado por normas de ordem pública que deixam pouca margem para a autonomia das partes e para a disponibilidade de direitos. Essa cultura paternalista, que se desenvolveu há décadas e que persiste, gera uma compreensão de direito do trabalho fundada em um dualismo necessariamente antagônico entre empregador e empregado. As apresentações da contraposição variam, mas há um Leitmotiv: a querela entre capital e trabalho, que anima a perspectiva marxista da luta de classes (MENDES, STF, 2023).

Ou seja, tal flexibilização, pautada na liberdade de negociação mostra-se como decorrência das modificações as quais passou a sociedade no último século, de modo que tal modelo de produção existente no período logo após a Revolução Industrial tem-se modificado e, com isso, a necessidade de adaptações na esfera trabalhista.

Tal posicionamento é também consignado no voto do Ministro, Gilmar Mendes, em trecho que cita a mudança do modelo industrial Fordista, para o modelo Toyotista, pautado na descentralização da produção industrial:

Isso explica por que o modelo de internalização das etapas produtivas passa a ceder espaço para um modo descentralizado, externalizado, de produção. Na verdade, os novos modos de produção são apenas mais uma das várias revoluções culturais pelas quais temos passado com uma frequência assustadora. [...] É, portanto, no contexto desses “tempos líquidos”, na expressão cunhada por Zygmunt Bauman, que devemos discutir o problema subjacente à questão constitucional que se coloca nesta ADI (MENDES, STF, 2023).

Esse entendimento mostra-se pautado na ideia de Roberto Campos, autor esse citado em trecho do voto do Ministro Gilmar a Mendes, que leciona a existência de uma cultura “antiempresarial” por, segundo o autor, haver a imposição legal na esfera do contrato de trabalho de fatores que, em diversos países, se deram por meio de negociações, daí a necessidade dessa margem na esfera trabalhista:

A cultura que permeia o texto constitucional é nitidamente antiempresarial. Decretam-se as conquistas sociais que, nos países desenvolvidos, resultam de negociação concretas no mercado, refletindo o avanço da produtividade e o ritmo do crescimento econômico. A simples expressão conquista social implica uma relação adversária, e não complementar, entre a empresa e o trabalhador. Elencam-se 34 direitos para o trabalhador, e nenhum dever. Nem sequer o dever de trabalhar, pois é praticamente irrestrito o direito de greve, mesmo nos serviços públicos. Obviamente, ninguém teve coragem para incluir, entre os ‘direitos fundamentais’, o direito do empresário de administrar livremente sua empresa (CAMPOS, 1994, p. 1205).

Nessa esfera, tal entendimento adotado pelo Ministro Gilmar Mendes, fora acompanhado pela ministra Cármen Lúcia e pelos ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes e Nunes Marques, ao passo que seguiram o entendimento do relator Marco Aurelio pela procedência do pedido, sob o fundamento de que o inciso XIII do artigo 7º da Constituição não contempla o acordo individual para a jornada de 12h x 36h a ministra Rosa Weber, e o ministro Edson Fachin.

## **5. O ACORDO INDIVIDUAL NA LEI 14.020/2020**

Em decorrência da pandemia do vírus da Covid-19, inúmeros e extensos foram os efeitos em toda a sociedade, com destaque na economia e, conseqüentemente, na esfera do trabalho. Tal realidade se ilustra com a promulgação do Decreto Legislativo nº 6 de 2020, de 20 de março de 2020, que institui o estado de calamidade pública.

Diante de tal cenário de grande gravidade e impacto, necessárias foram as mais variadas medidas de enfrentamento à pandemia e, destaque merece as Medidas Provisórias nº 927 e 936 e a posterior Lei nº 14.020/2020, que primavam e dispunham de medidas para a preservação do vínculo empregatício e renda; garantia das atividades laborais e empresariais para a redução do o impacto social decorrente do estado de calamidade pública.

Em tais diplomas legais extensa foi a presença da previsão de admissibilidade do instrumento do Acordo Individual escrito para a flexibilização de direitos trabalhistas, buscando a manutenção do vínculo empregatício.

Destacando-se a Lei nº 14.020/2020, tal legislação previu a admissibilidade do Acordo Individual para as seguintes situações:

- a)** Redução da jornada de trabalho e de salário (Art. 7º, Inc. II e III).
- b)** Suspensão temporária do contrato de trabalho ( Art. 8º, § 1º)
- c)** Definição do valor da ajuda compensatória mensal que trata o Art. 9º da Lei (Inc. I, § 1º do Art. 9).



Embora previstas condições específicas de admissibilidade de tais flexibilizações por via de Acordo Individual, a depender de seu conteúdo, da comunicação a representação sindical, e condição econômica do empregado (faixas salariais previstas em lei), cristalina a existência de previsões de admissibilidade que conflitam com a lei, sem que haja a disposição expressa quanto a hierarquia do Acordo Individual, diferentemente do Acordo e Convenção Coletiva, que prevalecem sobre a lei, nos termos das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista.

Tal conflito é de extrema notoriedade se observada a hipótese de cabimento do acordo individual para a redução de jornada de trabalho e salário trazida pela Lei 14.020/2020, ou seja, em claro conflito com texto constitucional, especificamente o Inc. VI do Art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]  
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Necessário destacar que anteriormente a Lei 14.020, tais admissibilidades do Acordo Individual escrito eram também objeto da redação da Medida Provisória nº 936, dispositivo legal este que fora objeto da ADI nº 6363, que resultou na seguinte decisão:

Após o voto do Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar “para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que [os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração’, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva. Nesse ínterim, são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo art. 17, III, daquele ato presidencial. Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes”, o julgamento foi suspenso. Falaram: pelo requerente, Rede Sustentabilidade, o Dr. Mauro de Azevedo Menezes; pelos amici curiae Central Única dos Trabalhadores - CUT, União Geral dos Trabalhadores - UGT, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB, Força Sindical - FS, Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB e Nova Central Sindical do Trabalhadores - NCST, o Dr. José Eymard Loguercio; pelo amicus curiae Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, o Dr. Pedro Gordilho;



pelo amicus curiae Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas-ABRAT, a Dra. Alessandra Camarano Martins; pelos amici curiae Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT e Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT, o Dr. Rudi Cassel; pelo amicus curiae Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil - CACB, o Dr. Rafael Freitas Machado; pelo amicus curiae Confederação Nacional da Indústria - CNI, a Dra. Fernanda de Menezes Barbosa; e, pelo interessado, Presidente da República, o Ministro André Luiz de Almeida Mendonça, Advogado-Geral da União. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 16.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF). Decisão: O Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 17.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Extrai-se de tal julgado a constitucionalidade do cabimento do Acordo Individual nas hipóteses previstas na MP 936 e, conseqüentemente, da Lei nº 14.020/2020, entretanto, destacando o entendimento do Supremo para a necessidade de que os empregadores comunicassem o respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos da data de sua celebração, para que, se fosse a hipótese, se realizasse a negociação coletiva.

Nesse contexto, Sônia Mascaro dispõe que:

Ressalte-se que, em vista de situações fáticas excepcionais ou diferenciadas (como a atual crise de saúde pública), deve-se permitir a adaptação ou redução temporária do patamar dos direitos sociais, ressaltando-se, apenas, o mínimo existencial, com a finalidade de dar concreção a outros valores centrais da ordem jurídica, em prol de toda a coletividade. (MASCARO, 2020, p. 423).

Observa-se que tal entendimento não considerou a incidência de parâmetros trazidos pela doutrina, como exemplo, a vedação de utilização de tais medidas interventivas por empresas que não foram impactadas negativamente pelas consequências econômicas oriundas da pandemia, como foi o caso o ramo de *e-commerce* e outros que, pelo contrário, tiveram até crescimentos durante a pandemia, conforme leciona Marcelo Braghini (2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da flexibilização trabalhista, orientado pela margem negocial nos contratos de trabalho, ou seja, pelo arrefecimento legal do *quantum* protecionista ao

trabalhador, justificado pela modificação no contexto das sociedades do mundo, em decorrência das últimas revoluções tecnológicas que impactaram diretamente nos modelos de produção e nas relações de emprego, fatores que dão protagonismo cada vez maior a negociação na esfera do trabalho.

No Brasil, tal tendência se concretizara no ordenamento jurídico brasileiro com a promulgação da Lei nº 13.467/17, a denominada Reforma Trabalhista, com a inclusão dos Arts. 611 – A e 611 – B que disciplinam as possibilidades e vedações do conteúdo negociado no contrato de trabalho por meio de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT e Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e, sua maior implicação, a disposição de prevalência do conteúdo negociado sobre o legislado, lastreados na reorientação constitucional do princípio da autonomia coletiva da vontade, promovida por mutação constitucional no, *leading case* RE nº 590.415 do STF.

Nesse mesmo contexto de reforma trabalhista, fora também incluído a figura do Acordo Individual de Trabalho, e a previsão de sua possibilidade de incidência na definição de carga horária de trabalho de 12hX36h, não conferido aos sujeitos do contrato ampla discricionariedade que possa vulnerar o patamar civilizatório mínimo assegurado constitucionalmente.

Tal instrumento tornou-se objeto de discussão tendo em vista não haver disposição legal quanto sua hierarquia pois, diferentemente do ACT e CCT, não há disposição sob sua prevalência sob a lei, também, outro ponto sensível objeto de discussão foi a inexistência de participação sindical em tal espécie de negociação, mas de qualquer forma, legitimado pelo princípio da legalidade, ao admitir uma ação controlada na lei no espectro de criatividade legitimadora da negociação coletiva.

Tal conteúdo fora objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5994, que analisou a possibilidade de tal acordo individual no que tange a instituição de jornada de trabalho de 12hX36h, haja vista não estar o acordo individual incluído no Art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal.

Em tal julgamento, o plenário do STF formou entendimento majoritário pela legalidade do Acordo Individual para tal possibilidade, de modo a demonstrar o possível entendimento de sua maioria no que tange a equiparação da figura do Acordo Individual com o CCT e ACT, embora não haja, neste, participação sindical.

Conclui-se pelo recente julgado quanto a legalidade do instrumento de Acordo Individual de Trabalho para a flexibilização de direitos trabalhistas, em casos de disposição expressa em lei, ação controlada da lei sem franquear amplo espectro de discricionariedade aos sujeitos do contrato, reafirmando a proporcionalidade dentro dos vetores constitucionais

do valor social do trabalho e livre iniciativa, que habitam idêntico *locus* constitucional no art. 1º, inciso IV, da CF.

Reafirmada a plasticidade do constitucionalismo social em matéria trabalhista, com o fortalecimento da segurança jurídica nas relações entre capital e trabalho, pela ótica do Supremo Tribunal Federal.

## REFERÊNCIAS

BRAGHINI, M. **Contrato de trabalho de emergência em tempos de crise** (COVID-19). Leme: JH Mizuno, 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto Legislativo no 6, de 2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 08 ago. 2023

BRASIL. **Lei nº 14.020**, de 6 de julho de 2020. 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: 03 ago. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4842**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 2016.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936**, de 1 de abril de 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdlegetter/documento?dm=8083692&ts=1601643145400&dis>. Acesso em: 03 ago. 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5994**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Brasília.

CAMPOS, Roberto. A utopia social. In: **A lanterna na popa**: memórias. v. II. Rio de Janeiro: Topbooks, 1994, p. 1205

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 1).

NASCIMENTO, S. A. C. M. Covid- 19 – Redução de salário e jornada. Constitucionalidade. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530ec99>. Acesso em: 12 mar. 2021.

# O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO ESCOLAR E A (DES)CARACTERIZAÇÃO DO TIPO PENAL DA RELAÇÃO LABORAL: análise da decisão proferida no RESP 1.759.135-SP

*SEXUAL HARASSMENT AT SCHOOL AND THE (DIS)HARACTERIZATION OF CRIME IN THE LABOR RELATIONSHIP: analysis of the decision delivered in RESP 1.759.135-SP*

Isabela Leal Reis Silva<sup>241</sup>

Raphael Felipe Garcia<sup>242</sup>

Marina Calanca Servo<sup>243</sup>

## RESUMO

O assédio sexual é um constrangimento de caráter sexual que gera graves consequências físicas e psicológicas, e está presente no dia a dia das pessoas, principalmente de mulheres, quando o constrangedor se valendo de sua posição hierárquica, por meio da relação de emprego, cargo ou função, procura obter satisfação de seus desejos sexuais. Esse crime pode ser manifestado por meio de palavras, comportamentos, gestos, atos ou escritos, podendo atingir as pessoas de forma individual ou em grupo, ressaltando que esta forma de conduta opressiva viola o princípio da dignidade humana e dos direitos fundamentais da vítima como liberdade, intimidade, vida privada, honra, direito de um ambiente de trabalho saudável e seguro. O propósito deste trabalho é abordar os sujeitos do tipo penal para análise diante da polêmica que ainda envolve a caracterização do crime quando a vítima (sujeito passivo) é a aluna do agressor (sujeito ativo), uma vez que o artigo 216-A do Código Penal tem como elementar do crime a condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego. O caso analisado se refere à conduta de um professor que, em ambiente de sala de aula, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, se aproxima de uma aluna, menor de idade, tocando partes de seu corpo e dizendo-lhe que precisaria de dois pontos para ser aprovada em sua matéria. As metodologias de estudo utilizadas foram revisão bibliográfica, com análise de doutrinas penais e trabalhistas, bem como análise documental, com estudo da decisão proferida no REsp e a comparação com outros casos concretos para que seja traçado um panorama deste julgado com manifestação doutrinárias de direito penal e direito trabalhista, com recorte realizado em vítimas do gênero feminino. De acordo com a decisão do Recurso Especial estudado, a relação professor e aluno é vista como uma ascendência em virtude da função desempenhada pelo docente no qual se encontra tipificado no código penal no Art 216-A, visto que ele se aproveitou da sua função para obter vantagem ou favores de natureza sexual. Concluímos que o tema deve ser amplamente discutido por toda sociedade científica do direito e que, entretanto, a conduta não se amolda perfeitamente ao tipo penal e, se torna perigoso usar a interpretação extensiva do tipo penal mencionado, acarretando violação principiológica no anseio de conceder uma resposta à sociedade.

<sup>241</sup>Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV – email: isalreis27@gmail.com

<sup>242</sup>Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV – email: raphaelgarcia99@gmail.com

<sup>243</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

**Palavras chaves:** Assédio sexual. Relação professor-aluno. Importunação sexual. Assédio na relação de trabalho. Interpretação teleológica. Direito Penal do Trabalho.

## ABSTRACT

Sexual harassment is an embarrassment of a sexual nature that generates serious physical and psychological consequences, and can be present in people's daily lives, when the embarrassing person, taking advantage of his hierarchical position, through the employment relationship, position or function, seeks to get satisfaction of your sexual desires. This crime can be manifested through words, behaviors, gestures, acts or writings and can reach people individually or in groups, emphasizing that this form of oppressive conduct violates the principle of human dignity and the fundamental rights of the victim such as freedom, intimacy, private life, honor, right to a healthy and safe work environment. The purpose of this work is to approach subjects of the criminal type for analysis in the face of the controversy that still involves the characterization of the crime when the aggressor (active subject) is the victim's teacher, since article 216-A of the Brazilian Penal Code has as element of the crime the condition of hierarchical superior or ascendancy inherent to the exercise of employment. The case analyzed refers to the conduct of a teacher who, in a classroom environment, with the intention of obtaining sexual advantage or favors, approaches a minor student, touching parts of her body, telling her that she would need two stitches to be approved in your matter. The study methodologies that were used were through a bibliographical review, with analysis of penal and labor doctrines, as well as documental analysis, with a study of the decision rendered in the REsp and the comparison with other concrete cases so that an overview of this judged with manifestation doctrines of criminal law and labor law. According to the decision of the Special Appeal studied, the professor-student relationship is seen as an ascendancy due to the function performed by the professor, which is typified in the penal code in Art 216-A, since he took advantage of his function to to obtain advantage or favors of a sexual nature. We conclude that the topic should be widely discussed by every scientific society of law and that, however, it becomes dangerous to use the extensive interpretation of the criminal type provided for in art. 216-A of CP.

**Keywords:** Sexual harassment. Teacher-student relationship. Sexual harassment. Harassment in the employment relationship. Teleological interpretation. Labor Criminal Law.

## INTRODUÇÃO

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e etnias, mas, em especial, vítimas do sexo feminino. Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual, definido, em seu aspecto técnico-jurídico, como o constrangimento com conotação sexual dentro do ambiente de trabalho, que afeta mulheres que, como regra, são vítimas do assediador que se utiliza de sua posição hierárquica superior para intimidá-las com falas grosseiras, gestos, atitudes, ofensas e propostas que humilham e amedrontam.

Tais situações geralmente ocorrem repetidas vezes e por tempo prolongado, afetando a dignidade e a integridade psíquica da vítima. O crime fica caracterizado mediante ações que evidenciam, por parte do agressor, o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, que acarretam um efeito prejudicial à vida da vítima, principalmente no ambiente de trabalho. Sob o ponto de vista penal, o assédio sexual só pode ocorrer de forma vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador.

O termo “assédio sexual”, pode ser utilizado de forma mais ampla e, de modo geral, pode ser caracterizado com atitudes, piadas pejorativas à sexualidade, brincadeiras sexistas ou comentários constrangedores e são casos que, infelizmente, ganharam um aumento significativo nos últimos anos.

Neste artigo, porém, será realizada a análise do tipo penal de assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal (CP), razão pela qual será utilizado o conceito estrito, atendendo aos princípios da legalidade e taxatividade penal. Assim, somente é tipificada a conduta quando preenchidos os elementos previstos no tipo, ou seja, somente quando o agressor ocupar posição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, em relação a vítima.

A problematização que envolve o tema consiste na (in)existência de superioridade hierárquica entre aluno e professor, para que possa ser analisada eventual tipificação do delito de assédio.

Para tanto, no primeiro capítulo, foi abordado o conceito de assédio sexual e a análise de quais casos podem ser caracterizados como este delito de acordo com o que se encontra tipificado no Código Penal. No segundo capítulo desenvolvemos uma análise da decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) em Recurso Especial (REsp) no caso caracterizado como assédio sexual no âmbito escolar entre professor-aluno e decisões proferidas de outros tribunais para um melhor entendimento da caracterização do crime. Por fim, no terceiro, capítulo, foi feita a análise doutrinária das relações trabalhistas envolvidas entre docente-



discente no qual foi possível elencar inúmeros pontos que devem ser alvo de maiores discussões pela sociedade acadêmica do direito.

Foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica, com análise de doutrinas penais e trabalhistas, bem como análise documental, com estudo da decisão proferida no REsp e a comparação com outros casos concretos para que seja traçado um panorama deste julgado com manifestação doutrinárias de direito penal e direito trabalhista.

## **1 O TIPO PENAL DE ASSÉDIO SEXUAL E A ANÁLISE DO BEM JURÍDICO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

O assédio sexual pode ser caracterizado com atitudes, piadas pejorativas a sexualidade, brincadeiras sexistas ou comentários constrangedores e são casos que ganharam um aumento significativo nos últimos anos. De acordo com levantamento da consultoria de jurimetria Data Lawyer, de 2018 a 2022, o número de ações trabalhistas que citam assédio sexual cresceu 200% no país. O estudo ainda indica que, apenas no ano de 2022, cerca de 6.440 processos movidos contra empregadores tratavam do assunto. No total, as 47,6 mil ações movidas totalizam R\$ 6,25 bilhões em pagamentos, caso todos os casos sejam vencidos pelos ex-funcionários.

Ao usar o conceito de assédio, de forma ampla, é possível afirmar que o assédio<sup>244</sup> consiste em atos insistentes e/ou perseguições a fim de obter pretensões em relação ao outrem. De acordo com a cartilha "Assédio Sexual: Perguntas e Respostas" do Ministério Público do Trabalho em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (2017, p. 9), o assédio sexual no ambiente de trabalho é definido como "a conduta de natureza sexual, expressa fisicamente, por meio de palavras, gestos ou outros meios, que são propostos ou impostos a pessoas sem seu consentimento, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual".

A mesma publicação ressalta que o assédio sexual representa uma violação da dignidade humana e dos direitos fundamentais da vítima, tais como liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento, valor social do trabalho e o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Essa forma de conduta opressiva e discriminatória constitui uma violação dos direitos humanos tendo em vista que o bem jurídico tutelado consiste na liberdade e dignidade sexual da vítima, se tratando do ambiente de trabalho.

---

<sup>244</sup>Segundo dicionário Oxford Languages, assédio é "insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém."



Assim, do ponto de vista hierárquico, ainda neste conceito abrangente, o assédio sexual pode ocorrer de forma vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador e pode ser dividido em duas categorias, por chantagem ou intimidação. O primeiro ocorre quando a rejeição ou a aceitação de uma investida sexual é fator primordial para o assediador tomar atitudes favoráveis ou prejudiciais a vítima no ambiente de trabalho. Já a segunda reúne todas as condutas e práticas que irão resultar em um ambiente hostil de trabalho e afetarão psicologicamente a vítima de forma intimidativa e humilhante (ASSÉDIO SEXUAL, TST, 2022).

A importância de abordar os sujeitos do tipo penal para a temática deste trabalho se dá diante da polêmica que ainda envolve a caracterização do crime quando o agressor (sujeito ativo) é o docente da vítima, uma vez que o artigo 216-A do Código Penal tem como elementar do crime a condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego<sup>245</sup>.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região, com sede em Campinas, recebe mais de um processo de assédio sexual por dia, e esse índice vem crescendo. Nos dois primeiros meses de 2023, foram 72 novas ações, 9% a mais do que o mesmo período do ano passado, quando foram 66 (Revista **Consultor Jurídico**, 2023).

O assédio sexual e a atividade econômica registrados nos processos autuados nos últimos quatro anos pela Justiça do Trabalho no Maranhão revelam marcadores de violência de gênero sofrida pela mulher trabalhadora. Do total de ações com denúncias de assédio sexual entre 2019 e 2022, 88,89% foram do gênero feminino. Os dados são do Sistema PJe do Tribunal Regional do Trabalho da 16<sup>a</sup> Região (Maranhão), compilados pela Divisão de Estatística da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica. A força de trabalho feminina foi responsável por 85,7% das ações com o tema assédio sexual em 2019, 100% em 2020, 87% em 2021 e 86,4% em 2022. Em contrapartida, as ações do gênero masculino responderam por 14,3% em 2019, 0% em 2020, 13% em 2021 e 13,6% em 2022 (ALAGOAS, 2023).

Mas, antes de abordar a polêmica, algumas explicações, ainda que breves, são necessárias.

O artigo 216-A do Código Penal foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei n.º 10.224 de 2001, sendo que a qualificadora do §2º foi incluída posteriormente pela Lei n.º 12.015 de 2009.

---

<sup>245</sup>Art. 216-A do Código Penal. 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. §2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

Segundo Capez (2022, p. 25), tal inovação deriva-se da própria evolução da sociedade, na qual exige, em consonância com a Constituição Federal de 1988, uma nova concepção dos objetos jurídicos do sistema penal. Essa concepção deriva-se principalmente pelo princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF/1988) que foi positivado na nova Carta Magna em consonância com o Estado Democrático de Direito (art. 1º, *caput*, CF/1988). Observa-se também a aproximação aos Direitos Sociais previstos no art. 6º, *caput*, da CF/1988.

Importante crítica é elaborada por Cezar Roberto Bittencourt, ao elencar a falha do legislador brasileiro em qualificar o crime de assédio sexual por meio das leis n.º 10.224/2001 e 12.015/2009. Nas palavras do doutrinador:

Com a edição da Lei n. 12.015/2009 perde-se uma grande oportunidade para corrigir a construção tipológica do moderno crime de assédio sexual, conforme acerba crítica que fizemos desde sua entrada em vigor. É indispensável que se defina o objeto da conduta nuclear representada pelo verbo *constranger*, conforme análise que fazemos adiante. Preocupou-se o legislador, como sempre, exclusivamente com a elevação da punição ao infrator, criando uma majorante especial, com o aumento de até um terço da pena, se a vítima for menor de dezoito anos. (...) Não questionamos a relevância dos bens jurídicos tutelados – liberdade sexual, indiscriminação nas relações trabalhistas, honra e dignidade pessoais –, mercedores, sob todos os aspectos, de proteção jurídica. Discutimos, na verdade, a necessidade, pertinência e utilidade da criminalização desse tipo de comportamento, que – jurídica e eticamente censurável – já encontra suficiente proteção em nosso ordenamento jurídico (nos setores civil, trabalhista, administrativo), inclusive na área criminal, por meio de algumas figuras delitivas, tais como constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), violação sexual mediante fraude (art. 215), perturbação da tranquilidade (art. 65 da LCP<sup>246</sup>) (BITTENCOURT, 2023, p. 56).

Ainda de acordo com Cezar Roberto Bittencourt (2023, p. 56), essa previsão criminal ainda pode propagar inúmeras denúncias caluniosas, principalmente nos casos de demissões sem justa causa, a fim de buscar a reversão e/ou indenização destas.

Guilherme de Souza Nucci ressalta ainda sobre o princípio da intervenção mínima, inicialmente afirmava o autor “ser desnecessária a criação do delito de assédio sexual no Brasil, porque esses conflitos, embora ilícitos, poderiam ser resolvidos de forma satisfatória pelas esferas civil e trabalhista. E, quando no âmbito público, também pela órbita administrativa” (NUCCI, 2022, p. 40). Um estudo elaborado pelo TST, entretanto, traz dados preocupantes: aponta o Tribunal que em 2021 foram ajuizadas na Justiça do Trabalho mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio

---

<sup>246</sup> Lei de Contravenções Penais – Decreto-Lei n. 3.688/1941.

sexual em todo o país. Dessa forma, segundo Nucci, ao analisar a aplicação da lei penal<sup>247</sup> desde o início de sua vigência, pontua o autor que “além das sanções trabalhistas, administrativas e civis, há condutas tão graves que precisam figurar no ambiente penal”. (NUCCI, 2022, p. 40).

O texto original do parágrafo primeiro dizia: “Incorre na mesma pena quem cometer o crime: I – prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade; II – com abuso ou violação de dever inerente a ofício ou ministério”. Nas razões de veto, foi argumentado pelo Presidente da República e Ministro da Justiça:

No tocante ao parágrafo único projetado para o art. 216-A, cumpre observar que a norma que dele consta, ao sancionar com a mesma pena do caput o crime de assédio sexual cometido nas situações que descreve, implica inegável quebra do sistema punitivo adotado pelo Código Penal, e indevido benefício que se institui em favor do agente ativo daquele delito.

É que o art. 226 do Código Penal institui, de forma expressa, causas especiais de aumento de pena, aplicáveis genericamente a todos os crimes contra os costumes, dentre as quais constam as situações descritas nos incisos do parágrafo único projetado para o art. 216-A.

Assim, no caso de o parágrafo único projetado vir a integrar o ordenamento jurídico, o assédio sexual praticado nas situações nele previstas não poderia receber o aumento de pena do art. 226, hipótese que evidentemente contraria o interesse público, em face da maior gravidade daquele delito, quando praticado por agente que se prevalece de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade. (BRASIL, Mensagem de Veto 424/2001).

Segundo Nucci (2022, p. 45), o veto foi injustificável, já que o art. 226 do CP trata de causas de aumento de pena plenamente compatíveis com as relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade. De fato, o assédio sexual como descrito no Código Penal ocorre somente nas relações laborais, não se referindo, portanto, às situações descritas no parágrafo vetado. Ainda de acordo com o autor, poderia o Poder Executivo “(...) fixado as vistas apenas no tocante à relação entre pai e filho que, ao mesmo tempo em que pode ser de coabitação ou doméstica, também está prevista como causa de aumento no art. 226”.

Passa-se para a análise do crime propriamente dito: o sujeito ativo é aquele que pratica o delito utilizando-se da superioridade hierárquica em uma relação trabalhista com a vítima; por consequência, o sujeito passivo é o subordinado nessa relação de trabalho, seja de em relações laborais de direito público ou de direito privado (SERVO, 2020). Em caso da vítima ser menor de 18 anos, aplica-se a majoração do art. 216-A, §2º do CP. Se o crime é praticado em concurso de pessoas, a pena será aumentada de um quarto, nos termos do art. 226, inciso I, do CP<sup>248</sup>. Se do crime resultar em ato sexual: e posteriormente gravidez, a pena

<sup>247</sup> Lei n. 10224/2001 - Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

<sup>248</sup> Art. 226, CP. A pena é aumentada: I – de quarta parte, se o crime é cometido com o concurso de 2 (duas) ou

deverá ser majorada de dois terços, e de um terço a dois terços caso haja transmissão de moléstias graves, tais como Infecções Sexualmente Transmissíveis, nos termos do art. 234-A do CP<sup>249</sup>.

O bem jurídico tutelado neste caso é a proteção penal em favor da liberdade sexual, e ainda outros bens jurídicos de mesma importância tais como a honra e a dignidade sexual, como também a dignidade das relações trabalhista-funcionais (BITENCOURT, 2023, p. 52). Como elemento subjetivo, tem-se a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual pelo autor (SERVO, 2020).

Finalmente, a consumação ocorre por meio da prática de ato constrangedor por parte do sujeito ativo, mas o crime também admite a possibilidade da forma tentada, quando há a utilização de meios escritos por parte do agente para prática do assédio e estes não chegam ao conhecimento da vítima por motivo de extravio (SERVO, 2020). Por fim, a ação penal deve ser pública de iniciativa incondicionada, nos termos do art. 225<sup>250</sup> do CP.

## **2 A ANÁLISE DO RESP 1.759.135-SP E A RELAÇÃO HIERÁRQUICA ENTRE OS SUJEITOS DO CRIME**

O caso julgado se refere à conduta de um professor que, em ambiente de sala de aula, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, se aproxima de aluna, menor de idade, tocando partes de seu corpo (barriga e seios) e dizendo-lhe que precisaria de dois pontos para ser aprovada em sua matéria, prevalecendo-se assim de sua condição de professor.

O réu foi condenado, em primeira instância, por assédio sexual previsto no art. 216-A, §2º, do Código Penal ao cumprimento da pena de 1 (um) ano e 4 (quatro) meses de detenção e 10 dias multas, tendo ao final, a substituição da pena restritiva de liberdade por pena restritiva de direitos. Em recurso de apelação para o Tribunal de Justiça respectivo que concedeu parcial provimento ao recurso apenas para reduzir a fração de aumento pela majorante do § 2º do art. 216-A, de 1/3 para 1/6, alterando a reprimenda final para 1 ano e 2 meses de detenção, e 10 dias-multa<sup>251</sup>.

---

mais pessoas.

<sup>249</sup> Art. 234-A. Nos crimes previstos neste Título a pena é aumentada: III - de metade a 2/3 (dois terços), se do crime resulta gravidez; V - de 1/3 (um terço) a 2/3 (dois terços), se o agente transmite à vítima doença sexualmente transmissível de que sabe ou deveria saber ser portador, ou se a vítima é idosa ou pessoa com deficiência.

<sup>250</sup> Art. 225. Nos crimes definidos nos Capítulos I e II deste Título, procede-se mediante ação penal pública incondicionada.

<sup>251</sup> TJSP; Apelação Criminal 0004557-42.2013.8.26.0077; Relator (a): Toloza Neto; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Criminal; Foro de Birigui - 1ª Vara Criminal; Data do Julgamento: 31/10/2017; Data de Registro: 31/10/2017.

Interposto recurso especial, a defesa apontou violação dos arts. 18, I, do Código Penal<sup>252</sup>, e 395, III, do Código de Processo Penal<sup>253</sup>, uma vez que não estão presentes os elementos legais para subsunção da conduta ao tipo penal do assédio sexual, já que segundo a defesa:

a) não houve a comprovação do constrangimento com a intenção do recorrente na vantagem ou favorecimento sexual, de modo que não pode o fato em análise configurar o delito do art. 216-A do Código Penal; b) não havia sequer a motivação para a obtenção da vantagem ou favorecimento sexual, pois nunca houve a necessidade de "dois pontos para fechar a matéria" – motivo de suposta barganha sexual proposta pelo recorrente; c) de acordo com o acervo probatório dos autos em epígrafe, o fato ocorrido entre o recorrente e a vítima não há a comprovação do elemento subjetivo do dolo, ou seja, o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual; d) o tipo penal imputado ao recorrente é inaplicável na relação entre docente e aluno, visto que não há relação de superioridade hierárquica entre agente ativo e sujeito passivo; e e) O depoimento da vítima não se encontra apto a sustentar o decreto condenatório, pois suas declarações não foram firmes, seguras e coerentes, já que a vítima prestou três depoimentos contraditórios.<sup>254</sup>

Em seu voto proferido, o Rel. Min. Sebastião Reis Junior entendeu que a absolvição do réu seria cabível ao fundamento de que não há elementos legais presentes para a caracterização da conduta ao tipo penal de assédio sexual. A defesa alega que não foi comprovado o constrangimento da vítima; não havia motivação para a obtenção da vantagem ou favorecimento sexual; e o depoimento da vítima, por ser contraditório, não é capaz de sustentar o decreto condenatório.

No mais, o mesmo afirma que a defesa alega que não houve comprovação do elemento subjetivo do dolo, ou seja, não se comprovou o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, e sustenta que o réu deve ser absolvido do crime de assédio sexual porque o tipo penal imputado ao recorrente não se aplica entre docente e aluno, visto que não há relação de superioridade hierárquica ou de ascendência entre eles.

O Rel. Min. Sebastião Reis Junior afirmou então, ao proferir seu voto:

Entendo que, para configuração do crime de assédio sexual, faz-se imprescindível não apenas uma relação de superioridade ou de ascendência entre o réu e a vítima, mas também que tal relação seja inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, e diante do exposto dou provimento ao recurso especial para absolver o réu pelo crime de assédio sexual, ante a impossibilidade de reconhecer o delito em tela nas relações entre professor e aluno (BRASIL, 2019, p. 8 e 10).

<sup>252</sup> Art. 18, CP - Diz-se o crime: I - doloso, quando o agente quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo

<sup>253</sup> Art. 395, CPP - A denúncia ou queixa será rejeitada quando: III - faltar justa causa para o exercício da ação penal.

<sup>254</sup> REsp n. 1.759.135/SP, rel. Min. Sebastião Reis Júnior, rel. para acórdão Min. Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 13/8/2019, DJe de 1/10/2019

O Min. Rogério Schietti Cruz diverge do voto do ministro anterior e pontua:

Reputo incabível desconsiderar a relação de superioridade hierárquica entre professor e aluna, nas hipóteses em que aquele se vale da sua profissão para obter vantagem sexual. Vale dizer, ignorar a notória ascendência que o mestre exerce sob os seus pupilos é, equivocadamente, desconsiderar a influência e, mormente, o poder exercido sobre os que admiram, obedecem e, não raro, temem aquele que detém e repassa o conhecimento (BRASIL, 2019, p.13).

É sabido que a maior parte da doutrina despreza a condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função na relação professor – aluno, conforme texto retirado do próprio recurso especial:

A tipificação do assédio exige a condição especial (crime próprio) de *superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função*, da qual o sujeito ativo deve prevalecer-se (elemento normativo). A simples existência dessa relação entre os sujeitos é insuficiente para caracterizar o crime, sendo necessário que o sujeito ativo se prevaleça dessa condição para subjugar a vontade da vítima. **Como sintetiza, com muita propriedade, Luiz Flávio Gomes: 'Como veremos, esse constrangimento, de outro lado, além de ter finalidade sexual, ainda requer determinadas condições: só é típico (para os fins do art. 216-A) se ocorrer dentro de uma relação de subordinação empregatícia. O assédio tem que ter relação com o emprego ou cargo público'.**

[...] *Cargo ou função* referem-se ao setor público disciplinado pelo direito administrativo; *emprego* expressa a relação empregatícia no setor privado” (BITENCOURT, 2002, p. 27-36 *apud* BRASIL, 2019, p.14).

**A relação entre docente e aluno não é suficiente para a concretização do delito, pois o professor não é superior hierárquico do pupilo e muito menos ascendente, no contexto de relação de trabalho.** Da mesma forma, não se configura a infração penal na relação entre ministro religioso e fiel, pois ausentes os laços indicados pelo tipo incriminador (NUCCI, 2012, p. 92 *apud* BRASIL, 2019, p. 14).

O Min. Rogério Schietti Cruz (BRASIL, 2019, p. 12-16) então destaca que no seu entendimento é notório o propósito do legislador de punir aquele que se prevalece da condição como a narrada anteriormente para obter vantagem sexual. Entende que a profissão exige uma reverência entre aluno-mestre, que alcança por vezes autoridade paternal dentro de uma visão mais tradicional do ensino, tendo em vista principalmente que a figura do professor está presente na vida de crianças, jovens e adultos por muito tempo. Assim, o professor se torna um exemplo, representando um marco na vida da maioria das pessoas. Por esse motivo, ele defende que a “ascendência” constante do tipo penal objeto deste recurso não pode se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes e pede ao



relator para negar-lhe provimento ao recurso. O ministro ainda traz ao seu texto exemplos de outros julgados para deixar claro que este tipo de crime infelizmente é comum no cotidiano de estudantes em diversas escolas do país.

Em consonância, o Tribunal de Justiça do Alagoas negou provimento a um recurso de apelação que visava a reforma da sentença na qual condenava o réu, um professor, pelo art. 216-A, que se valeu de sua condição de docente para tentativa de obter vantagens sexuais. Confira-se:

PENAL E PROCESSUAL PENAL. APELAÇÃO CRIMINAL. APELAÇÃO CRIMINAL - ASSÉDIO SEXUAL - RELAÇÃO DE ASCENDÊNCIA - PROFESSOR E ALUNA - AUTORIA E MATERIALIDADE DEVIDAMENTE COMPROVADAS - PALAVRA DA VÍTIMA CORROBORADA NO ACERVO PROBATÓRIO DOS AUTOS - NÃO PROVIMENTO DO RECURSO. 1) O crime de assédio sexual é crime formal, prescindível de resultado para a sua consumação. 2) Comprovado nos autos que o Acusado, utilizando-se de sua função (**professor da vítima**), **valeu-se dessa condição (condição de mando), constringendo-a para o fim de obter vantagem sexual resta comprovada a materialidade e autoria do crime de assédio sexual tipificado no art. 216-A**, com a causa de aumento de que trata o § 2º do referido artigo, eis que a vítima à época do fato contava idade menor de 18 anos. 3) Apelação não provida. (TJ-AL - **APL n. 00153152220148030001/AP**, Rel. Desembargador **Carlos Tork**, julgamento: 16/2/2016, destaque nosso).

Solicitada a vista pelo Min. Antonio Saldanha Palheiro, para melhor exame de toda matéria, que está em discordância no caso do crime na relação entre professor e aluno, que permeou discussões doutrinárias, resultando na maior parte um entendimento de que não existe relação laboral entre docente e discente, nenhum tipo de vínculo trabalhista entre ambos.

O Min. Antonio Saldanha Palheiro explica em seu voto que a grande parte dos doutrinadores acreditam que a superioridade hierárquica seria decorrente de uma organização funcional, pública ou privada, e a ascendência de uma relação de domínio, influência, causando à outra pessoa um temor reverencial, resultando assim de uma relação laboral direta entre a instituição de ensino e uma relação indireta com os alunos a partir do momento que ele exerce a docência, ressaltando que "o professor, em razão do emprego, cargo ou função que ocupa, detém ascendência sobre o corpo discente" (BRASIL, 2019, p. 17 *apud* ESTEFAM, 2009, p.58/59).

É de se pontuar que a interpretação normativa contrária acarreta e compromete o exercício de direitos relacionados à dignidade, à honra e à liberdade sexual que tanto se fala atualmente, principalmente no âmbito escolar, em que cada vez mais esse tipo de conduta está se tornando corriqueiro, onde há de se enxergar a falta de comprometimento e punição



para este tipo de conduta. O ministro ainda pontua a pretensão de proteger do legislador no Projeto de Lei n. 61/1999, que deu origem ao art. 216-A do Código Penal, onde o texto previa aumento da pena caso o crime fosse cometido “por quem se prevalece de relações domésticas, religiosas e de confiança da vítima”.

Ao apreciar o processo e prosseguindo o julgamento após o voto-vista do Min. Antonio Saldanha, acompanhado da Min. Laurita Vaz, a Sexa Turma do STJ, por maioria, negou provimento ao recurso especial, nos termos do voto do Sr. Ministro Rogerio Schietti Cruz. Foi lavrado o acórdão com a seguinte ementa:

RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO.

1. Não se aplica o enunciado sumular n. 7 do STJ nas hipóteses em que os fatos são devidamente delineados no voto condutor do acórdão recorrido e sobre eles não há controvérsia. Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna.

2. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida.

3. É patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal.

4. Recurso especial conhecido e não provido.

(REsp n. 1.759.135/SP, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, relator para acórdão Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 13/8/2019, DJe de 1/10/2019.)

Logo, pode-se observar que o STJ fez o uso da interpretação teleológica do tipo penal para aplicar um entendimento extensivo nesse caso. Entretanto, uma análise mais profunda acerca da relação trabalhista envolvida entre docente-discente deve ser feita.

### **3 A CARACTERIZAÇÃO DO TIPO PENAL DE ASSÉDIO SEXUAL TENDO COMO SUJEITOS O(A) DOCENTE E O (A) DISCENTE**

O Direito do trabalho é o ramo jurídico que apresenta as definições de alguns aspectos que irão ajudar na análise da eventual caracterização do tipo penal de assédio sexual na relação professor – aluno, tendo em vista que o dispositivo prevê que o sujeito ativo se aproveita de sua condição superior inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Assim, mostra-se como imprescindível a análise da abrangência de tais termos no âmbito trabalhista.

Da definição de empregado positiva no art. 3º da CLT<sup>255</sup>, entende-se que toda pessoa física que presta serviço de forma recorrente, sob ordens do empregador<sup>256</sup>, e mediante recebimento uma contraprestação (salário), evidenciando cinco requisitos concomitantes: (a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços. Emprega o art. 3º da CLT a denominação dependência, essa palavra não é adequada, pois o filho pode ser dependente do pai, mas não é a ele subordinado. A denominação mais correta é, portanto, subordinação. Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico em que fica o empregado em relação ao empregador, ou seja, o objeto do contrato de trabalho, dessa forma, pode-se afirmar que a subordinação é submissão do empregado ao poder de direção do empregador. (MARTINS, p. 100)

O termo empregador é previsto no art. 2 da CLT<sup>11</sup>, para Mauricio Godinho Delgado:

Define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação (DELGADO, 2019, p. 493).

O professor então dentro de uma entidade de ensino possui uma relação de emprego com a escola visto que desenvolve sua função sob a subordinação da mesma, em um vínculo empregatício onde poderá trabalhar de acordo com os seus conhecimentos a fim de passar o ensino necessário para seus alunos. O professor deve acolher as diferenças e as considerar no processo de ensino-aprendizagem, reconhecendo que cada estudante aprende de uma forma diferente, em um contexto próprio que precisa ser reconhecido.

Faz-se necessário esclarecer a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego: a primeira expressão tem caráter genérico, já que se refere a todas as relações

---

<sup>255</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário – Decreto-Lei 5.452/1943 (CLT).

<sup>256</sup> Art. 2º, *caput* - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. – Decreto-Lei 5.452/1943 (CLT).

jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer<sup>257</sup> consubstanciada em labor humano. A expressão relação de trabalho engloba, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de contratação de força de trabalho. Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual (DELGADO, 2019, p. 333).

Dentre outros conceitos que temos que detalhar, um dos principais é a palavra subordinação que tanto é discutida na relação da subordinação jurídica com o contrato de trabalho, como explica Maurício Godinho Delgado:

A subordinação é o pressuposto que ganha maior destaque na formação do tipo legal da relação empregatícia. A subordinação consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho (DELGADO, 2018 *apud* CALVO, 2020, p. 32).

De acordo com a decisão do Recurso Especial estudado, a relação professor e aluno é vista como uma ascendência em virtude da função desempenhada pelo docente no qual se encontra tipificado no código penal no Art 216-A, visto que ele se aproveitou da sua função para obter vantagem ou favores de natureza sexual.

É notório que para a maioria das doutrinas do Direito do trabalho, o termo “subordinação” só se encontra na relação empregado-empregador, no caso entre o professor e a escola e não entre “aluno – professor”, onde não há uma relação de emprego caracterizada perante cada aluno.

Segundo Nucci (2012, p. 92), a relação entre docente e aluno não é suficiente para a concretização do delito, pois o professor não é superior hierárquico do estudante e muito menos ascendente, no contexto de relação de trabalho. Da mesma forma, não se configura a infração penal na relação entre ministro religioso e fiel ou então na relação médico e paciente pois estão ausentes os laços indicados pelo tipo incriminador.

É importante ressaltar que a relação de ascendência se caracteriza como uma relação de domínio, influência e até mesmo um temor reverencial, criando um vínculo de submissão

---

<sup>257</sup> Para Carlos Roberto Gonçalves (2023, p. 35): “A obrigação de fazer (*obligatio faciendi*) abrange o serviço humano em geral, seja material ou imaterial, a realização de obras e artefatos, ou a prestação de fatos que tenham utilidade para o credor. A prestação consiste, assim, em atos ou serviços a serem executados pelo devedor. Pode-se afirmar, em síntese, que qualquer forma de atividade humana, lícita, possível e vantajosa ao credor, pode constituir objeto da obrigação.

perante aluno e professor, visto que ele desempenha uma das mais importantes figuras de toda nossa vida de ensino- aprendizagem. O professor possui um vínculo de trabalho direto com a instituição de ensino e indireto com todo o corpo discente, já que ele também possui a função de avaliar a performance de cada aluno com o fim de garantir realmente que estão ganhando conhecimento dentro do ambiente escolar através das aprovações.

O STJ, ao negar provimento ao recurso especial, traz uma notória reflexão sobre o tipo penal de assédio sexual que ocorre dentro das escolas, principalmente por ser um fato que bastante recorrente<sup>258</sup>.

Nota-se que o vínculo criado entre professor-aluno é indiscutível, a relação de superioridade, de temor reverencial, e até mesmo paternal faz com que o aluno o respeite, já sabido por ele que o docente possui a função de avaliar o desempenho escolar do discente, gerando com isso o receio de uma possível reprovação. Deste modo, aplicar o art. 216-A do CP é uma forma de prevenir que mais crimes como este venham a acontecer, de forma até prover um respaldo à sociedade sobre a conduta reprovável, garantindo assim uma punição ao agente, em que uma interpretação normativa diferente acarretaria uma inobservância aos direitos relativos à dignidade, a honra, a liberdade sexual no âmbito acadêmico.

Entretanto, ao observar a relação de emprego, cargo ou função do professor em relação, observa-se que o crime de assédio sexual não seria o mais adequado a esta situação. O tipo penal é claro ao estabelecer a condição de trabalho para que este esse aplicado: “prevalendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência **inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função**” (grifo nosso). Dessa forma, acompanhamos a posição doutrinária proposta por Cezar Roberto Bittencourt e Guilherme Nucci para que o crime de assédio sexual (art. 216-A do CP) não seja aplicado na relação professor-aluno, como afirma Cezar Roberto Bittencourt:

Nessa linha, acreditamos que tampouco o eventual assédio sexual entre professores e alunos encontra-se recepcionado no art. 216-A, **na medida em que a relação docente-discente não implica relação de superioridade ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função**, nem mesmo em se tratando de instituições de ensino público. Com efeito, ainda que o professor de instituição pública exerça cargo ou função, sua relação com o aluno é inerente à docência, não prevista no limitado tipo penal em exame. Nesse particular, a previsão do Código Penal espanhol não sofreria essa restrição, pois contém expressamente em seu texto legal que o abuso deve ocorrer em uma “situação de superioridade laboral, docente ou hierárquica”<sup>60</sup>. Por essas razões, equivocam-se aqueles

---

<sup>258</sup> Dentre diversos casos encontrados, destacam-se dois, sendo que, em maio de 2023 foi divulgado no jornal “O Povo” (2023, n.p.), caso de assédio envolvendo condutas do professor que constrangiam o aluno em uma escola em fortaleza. Já o site “Uol” (2022, n.p.), divulgou em novembro de 2022 que o aplicativo de mensagens “WhatsApp” era utilizado por um docente, com mensagens de conotações sexuais, ao afirmar ao aluno “ver as notas e algo mais”.

que admitem que eventual assédio sexual entre alunos e professores esteja recepcionado pelo art. 216-A do CP. Pensar diferente seria dar interpretação extensiva à norma penal incriminadora<sup>61</sup>, inadmissível na seara penal, por violar a função taxativa da tipicidade penal. Contudo, o(a) professor(a) também pode ser sujeito do crime de assédio sexual, ativo, no caso de praticá-lo contra sua (seu) secretária(o) ou assessor(a), ou passivo, quando sofrê-lo por parte de seu superior ou empregador. (BITTENCOURT, 2023, p. 56).

Guilherme Nucci, por fim, faz sua colaboração ao analisar o recurso especial estudado no segundo capítulo:

O tipo penal foi bem claro ao estabelecer que o constrangimento necessita envolver superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Ora, o **aluno não exerce emprego, cargo ou função na escola que frequenta**, de modo que na relação entre professor e aluno, embora possa ser considerada de ascendência do primeiro no tocante ao segundo, não se trata de vínculo de trabalho. Não vemos problema em utilizar a interpretação extensiva, no direito penal, para beneficiar ou prejudicar o acusado, pois não se trata de integração de lacuna, (...), no entanto, na hipótese retratada neste item não se vislumbra campo para a utilização de interpretação extensiva. Embora o tipo contenha vários defeitos, foi claro ao indicar uma relação hierárquica ou de ascendência no tocante a quem exerce emprego, cargo ou função. (...) no entanto, há julgado do Superior Tribunal de Justiça, valendo-se de interpretação teleológica, para acolher a relação entre professor e aluno como apta a configurar este tipo penal. (NUCCI, 2022, p. 43).

Por derradeiro, pode-se afirmar que o tipo penal mais adequado a ser aplicado na relação de “assédio” entre professor-aluno seria, na verdade, o crime de importunação sexual, previsto no art. 215-A do CP<sup>259</sup>. Entretanto, os fatos os quais originaram o julgado do REsp em questão foram anteriores à Lei n.º 13.718/2018, que incluiu o crime de Importunação Sexual no direito brasileiro, assim, pelo princípio da reserva legal, seria impossível a aplicação desse crime no caso estudado.

## CONCLUSÃO

Do caso estudado, pode-se observar diversos pontos que devem ser alvos de análise para a comunidade científica do direito. O tema abordado deve ser discutido amplamente para que, difundido, possam ser devidamente reprimidas condutas que acarretem o constrangimento e violação da dignidade sexual das vítimas, dentro do âmbito escolar e/ou faculdades, independente da denominação do tipo penal.

---

<sup>259</sup> Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Com relação ao Recurso especial, objeto do estudo, pode-se afirmar que a decisão proferida evidencia a busca na aplicação do Direito Penal e da pena para efetivar as finalidades preventiva e repressiva desta, uma vez que se trata do ramo do Direito que pode acarretar na resposta mais gravosa, por prever penas que privam a liberdade do condenado.

Entretanto, é perigoso usar a interpretação extensiva do tipo penal previsto no art. 216-A do CP, já que a tipificação penal é clara ao estabelecer a relação de emprego, cargo ou função para esse crime seja aplicado e, no âmbito de ensino, no que condiz a relação entre docente e discente, tais elementos não restam caracterizados e, é importante ressaltar, não podem ser confundidos com o temor reverencial.

Uma solução possível e em harmonia com o princípio da legalidade e taxatividade, que regem o Direito Penal, em tais situações, seria a tipificação no delito de importunação sexual, previsto no art. 215-A do CP, que prevê a pena de reclusão de 1 a 5 anos, “se o ato não constituir crime mais grave” e que entrou em vigor em 24 de setembro de 2018<sup>260</sup>, de modo a somente ser aplicado em casos que tenham ocorrido após a data de vigência da lei.

Além disso, independente da responsabilização penal, é possível sancionar a prática por intermédio de outras áreas do direito, seja por meio da responsabilidade civil e/ou administrativa, por meio de processos institucionalizados nessas esferas.

E, exatamente com o intuito de dar endosso ao controle dos casos assédio no Brasil, o poder executivo brasileiro editou a Medida Provisória n.º 1.140 em 27 de outubro de 2022, posteriormente sendo convertida na Lei Federal n.º 14.540/2023, que instituiu “o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal”.

## REFERÊNCIAS

ALAGOAS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO. **JT-MA: 88,89% de ações trabalhistas por assédio sexual são do gênero feminino**. 2023. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/noticias/jt-ma-8889-de-acoes-trabalhistas-por-assedio-sexual-sao-do-genero-feminino>. Acesso em: 11 jul. 2023.

ALUNO denuncia assédio de professor no whatsapp: 'ver as notas e algo mais'. [S. L.], 08 nov. 2022. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2022/11/08/professor-e-afastado-apos-enviar-mensagens-de-cunho-sexual-para-aluno.htm>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BITENCOURT, Cezar R. **Tratado de direito penal: parte especial: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública (arts. 213 a 311-A)**. v.4. Editora Saraiva, 2023.

<sup>260</sup> Por meio da Lei n. 13.718/2018



E-book. ISBN 9786553626706. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626706/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848 de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 3.689 de 1941**. Código de Processo Penal. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm). Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n.º 1.759.135/SP**. rel. Min. Sebastião Reis Júnior, rel. para acórdão Min. Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 13/8/2019, DJe de 1/10/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 11 jul. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal**: parte especial – arts. 213 a 359-T. v.3. Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655596007/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

CASOS de assédio sexual no trt-15 crescem 9% nos 2 primeiros meses de 2023. São Paulo: Conjur, 04 abr. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-04/trt-15-recebe-processo-assedio-sexual-dia>. Acesso em: 11 jul. 2023.

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.

ESTEFAM, André. **Direito penal**: parte especial (arts. 121 a 234-C). v.2. Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626928/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 11 jul. 2023.



GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GONCALVES, Carlos R. **Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral das Obrigações**. v.2. Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628458/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

GONÇALVES, Victor Eduardo R. **Sinopses Jurídicas v 10 - Dos crimes contra a dignidade sexual aos crimes contra a administração**. Editora Saraiva, 2020. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655592474/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho - Perguntas e Respostas**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2023.

NUCCI, Guilherme de S. **Curso de Direito Penal: Parte Especial**. Arts. 213 a 361 do Código Penal. v.3. Grupo GEN, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643752/>. Acesso em: 11 jul. 2023.

PROFESSOR é acusado de cometer assédio sexual contra alunos dentro de escola em Fortaleza. [S. L.], 13 maio 2023. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2023/05/13/professor-e-acusado-de-cometer-assedio-sexual-contr-alunos-dentro-de-escola-em-fortaleza.html>. Acesso em: 10 jul. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Apelação Criminal 0004557-42.2013.8.26.0077**; Relator: Toloza Neto; Órgão Julgador: 3ª Câmara de Direito Criminal; j: 31/10/2017; Data de Registro: 31/10/2017.

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.