

**SEMINÁRIO INTERNACIONAL  
DE PESQUISA  
(RE)PENSANDO O TRABALHO  
CONTEMPORÂNEO**

**Avanços e retrocessos no  
contexto do trabalho**

**UNESP – Universidade Estadual Paulista**

**Reitor**

Prof. Titular Sandro Roberto Valentini

**Vice-Reitor**

Prof. Titular Sergio Roberto Nobre

**Pró-Reitora de Pós-Graduação**

Prof. Titular João Lima Sant'Anna Neto

**Pró-Reitora de Pesquisa**

Prof. Titular Carlos Frederico de Oliveira Graeff

**FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**Diretora**

Prof. Dr. Murilo Gaspardo

**Vice-Diretora**

Profª. Drª. Nanci Soares



**USP – Universidade de São Paulo**

**Reitor**

Prof. Titular Vahan Agopyan

**Vice-Reitor**

Prof. Titular Antonio Carlos Hernandez

**Pró-Reitora de Pós-Graduação**

Prof. Titular Edmund Chada Baracat

**Pró-Reitora de Pesquisa**

Prof. Titular Sylvio Roberto Accioly Canuto

**FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO**

**Diretora**

Profª. Associada Monica Herman Salem Caggiano

**Vice-Diretora**

Profª. Titular Maísa Souza Ribeiro

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida (FCHS/UNESP)  
Prof.<sup>a</sup>. Associada Maria Hemília Fonseca (FDRP/USP)  
Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)  
Profa. Ms. Eliana dos S. A. Nogueira (FCHS/UNESP)  
**(Organizadores)**

## **Comissão Editorial UNESP - Câmpus de Franca**

### **Presidente**

Prof. Dr. Murilo Gaspardo

### **Membros**

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida (FCHS/UNESP)  
Profa. Associada Maria Hemília Fonseca (FDRP/USP)  
Profa. Ms. Eliana dos S. A. Nogueira  
Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP)  
Profa. Dra. Luciana Lopes Canavez (FCHS/UNESP)  
Profa. Dra. Maria Amália de Figueiredo Pereira Alvarenga (FCHS/UNESP)  
Prof. Dr. Carlos Eduardo de Abreu Boucault (FCHS/UNESP)  
Prof. Associado Daniel Damasio Borges (FCHS/UNESP)  
Prof. Dr. José Duarte Neto (FCHS/UNESP)  
Prof. Dr. Paulo César Corrêa Borges (FCHS/UNESP)  
Profa. Associada Elisabete Maníglia (FCHS/UNESP)

# **SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

## **Avanços e retrocessos no contexto do trabalho**



2018  
Volume 2

© 2018 UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA – UNESP

**Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Franca**

Contato: Av. Eufrásia Monteiro Petrágia, 900

CEP 14409-160 - Jd. Petrágia / Franca - SP

**Coordenação Científica:**

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

Profa. Associada Maria Hemília Fonseca

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

Profa. Ms. Eliana dos S. A. Nogueira

**Organização dos Anais:**

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

**Comissão Organizadora:**

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida (FCHS/UNESP) – Coordenador

Profa. Associada Maria Hemília Fonseca (FDRP/USP) – Coordenadora

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

Profa. Ms. Eliana dos Santos Alves Nogueira (FCHS/UNESP) – Coordenadora

Prof. Adjunto Platon Teixeira de Azevedo Neto (UFG)

Prof. Associado Daniel Damasio Borges (FCHS/UNESP)

Prof. Dr. José Duarte Neto (FCHS/UNESP)

Prof. Dr. Juvêncio Borges Silva (UNAERP)

Prof. Dr. Marco Antonio Cesar Villatore (PUCPR)

Prof. Dr. Mario Garmendia Arigón (Universidad de la República Uruguay)

Prof. Dr. Fabio Petrucci (Università Degli Studi Di Roma "La Sapienza")

Prof. Dr. Paulo César Corrêa Borges (FCHS/UNESP)

Prof. Ms. Fabiano Carvalho (CUML)

Prof. Ms. Marcelo Braghini (UEMG/Frutal)

Prof. Ms. Paulo Henrique Martinucci Boldrin

Prof. Ms. Renan Fernandes Duarte

Prof. Ms. Ricardo Estevão S. de Ávila

Profa. Associada Elisabete Maníglia (FCHS/UNESP)

Profa. Dra. Jacqueline de Souza (EERP/USP)

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva (UFS)

Profa. Dra. Luciana Lopes Canavez (FCHS/UNESP)

Profa. Ms. Amanda Barbosa

Profa. Ms. Camila Martinelli Sabongi

Profa. Ms. Fernanda Menezes Leite

Profa. Ms. Fernanda Zabian Pires

Profa. Ms. Jamile Coelho Moreno (CUML)

Profa. Ms. Letícia Ferrão Zapolla

Profa. Ms. Lilian Carla de Almeida

Profa. Ms. Nelma Karla Waideman Fukuoka

Profa. Ms. Natália Marques Abramides Brasil

Adriano Roque Pires (Mestrando - FCHS/UNESP)

Ana Clara Tristão (Mestranda - FCHS/UNESP)

Andréia Chiquini Bugalho (Mestranda - UNAERP)

Carlos Roberto Valentim (Mestrando - FCHS/UNESP)

Fernanda Menezes Leite (Mestranda - FDRP/USP)

Giovanna Gomes de Paula (Mestranda - FCHS/UNESP)

José Eduardo Coutinho Filho (Mestrando - FCHS/UNESP)

Murilo Martins (Mestrando - FCHS/UNESP)

Sandra Helena Favaretto (Mestranda - FDRP/USP)



Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Avanços e retrocessos no contexto do trabalho (Franca, SP)

Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Avanços e retrocessos no contexto do trabalho [recurso eletrônico] / Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo, 23-24 de agosto, 2018, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil; Victor Hugo de Almeida, Maria Hemília Fonseca, Jair Aparecido Cardoso e Eliana dos Santos Alves Nogueira (Organizadores). – Franca: UNESP- FCHS, 2018. v. 2.

930 p.

Inclui bibliografia

ISSN: 2595-0754

1. Trabalho. 2. Crise. 3. Brasil e América Latina. I. Almeida, Victor Hugo. II. Fonseca, Maria Hemília. III. Cardoso, Jair Aparecido. IV. Ortiz, Elmer Guillermo Arce. V. Título.

CDD – 341.201

### Índices para catálogo sistemático:

1. Direito do Trabalho	342.6
2. Saúde	341.64
3. Organização Internacional do Trabalho	341.11311
4. Direito Processual do Trabalho	342.68

## APRESENTAÇÃO

O “Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Avanços e retrocessos no contexto do trabalho” teve como principais finalidades divulgar e discutir pesquisas voltadas à temática “trabalho” em diversas áreas do conhecimento, com ênfase nas áreas do Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Seguridade Social e Direito Previdenciário, Administração, Economia, Enfermagem, História, Medicina, Psicologia, Sociologia, Serviço Social, entre outras, nos níveis de Graduação e Pós-Graduação.

Visou, ainda, propiciar discussões sobre aspectos metodológicos relacionados a pesquisas envolvendo a temática que nomeia o evento e estimular a troca de experiências e conhecimentos científicos entre as diversas áreas que se ocupam do tema “trabalho” como objeto de estudo.

Realizado nos dias 23 e 24 de agosto de 2018, na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP), o Evento teve como instituições promotoras a UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Campus de Franca e a USP – Universidade de São Paulo – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, com apoio da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), da Universidade Federal de Goiás (UFG), da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), da Universidad de la República Uruguay e da Università Degli Studi Di Roma “La Sapienza”.

A abertura do Evento registrou a participação do Prof. Dr. Fabio Petrucci (La Sapienza), com o tema “As reformas italianas em Direito do Trabalho e da Previdência Social”, e do Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto, com o tema “O futuro do trabalho ante a inexorável evolução tecnológica”. Ao Prof. Ms. Tércio José Vidotti coube debater os temas abordados nesse primeiro dia e, ao Prof. Dr. Oris de Oliveira, o

encerramento dos trabalhos.

Nos segundo dia do evento, o Prof. Dr. Mario Garmendia Arigón (Universidad de la República Uruguay) abordou o tema “As transformações do Direito do Trabalho na América Latina e no Uruguai”; o Prof. Dr. Rodrigo Monteiro Pessoa (Universidad de la Frontera – Chile), o tema “O sistema de seguridade social chilena”; e o Prof. Associado Guilherme Guimarães Feliciano (FADUSP), o tema “Nanotecnologia e meio ambiente do trabalho”.

Ainda durante a tarde do segundo dia do Evento, o Seminário também compreendeu mesas temáticas, cujos trabalhos completos apresentados integram estes Anais, totalizando 53 produções, a saber: **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO I** - “A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL: CENÁRIOS E DESAFIOS” (Adriel Luis Gennaro); “A CLÁUSULA ARBITRAL COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS” (Danilo Liberatori De Santis; Sandra Heleno Favaretto); “A FRANQUIA EMPRESARIAL: POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO PARA FINS DE RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA” (Fernanda Zabian Pires; Isabella Karollina da Silva; Maria Hemília Fonseca); “A TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A REDUÇÃO DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO” (Cicília Araújo Nunes; Juliane Caravieri Martins); “MULHERES INVISÍVEIS: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DE MULHERES TRANSEXUAIS DIANTE DA REVISTA ÍNTIMA” (Gabrielle Restini Vecchi Marques; Victor Hugo de Almeida); “TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17) NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR” (Guilherme Augusto Assis Dadalto; Victor Hugo de Almeida). **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO II** - “ANÁLISE SOBRE A



CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO” (Leonardo Cardoso Lunardelli; Rodrigo Falcão Marques de Oliveira; Jair Aparecido Cardoso); “AS INCERTEZAS DO TRABALHO INTERMITENTE: CONSTITUCIONALIDADE E LIMITES DE APLICAÇÃO” (Maria Hemília Fonseca; Letícia Ferrão Zapolla; Paulo Henrique Martinucci Boldrin); “O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.147/17” (Renan Dias Alves; Rodrigo Guilherme Moreira Tomaz); “O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: FORMAS DE TRABALHOS PERIGOSOS E SUA ERRADICAÇÃO” (Luiza Fernandes Peracine; Victor Hugo de Almeida). **DIREITO COLETIVO DO TRABALHO** - “A AUTONOMIA PROTEGIDA DA VONTADE NEGOCIAL COMO CONDICIONANTE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO ORDENAMENTO TRABALHISTA” (André Oliveira Moraes; Consuelo Yatsuda Moromizato Yoshida); “EM QUE MEDIDA A LEGISLAÇÃO PODE SER DISCRIMINATÓRIA E EXCLUIR DO MERCADO DE TRABALHO?” (Heloisa Tenello Bretas; Daniel Damásio Borges); “PANORAMA COMPARADO DO REGIME DE SUBCONTRATAÇÃO NO BRASIL E URUGUAI NA CONTEMPORANEIDADE” (Letiane Corrêa Bueno); “O PAPEL DOS SINDICATOS NO COMBATE E PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO” (Renan Fernandes Duarte; Juliana Presotto Pereira Netto; Karina Lie Yoshii); “O MODELO TRABALHISTA SUECO: PROPOSTAS PARA A EFETIVAÇÃO DE UMA ESTRUTURA LABORAL MAIS SÓLIDA E JUSTA NO CONTEXTO SÓCIO-JURÍDICO BRASILEIRO” (Saulo Carvalho Ceballos; Maria Hemília Fonseca). **DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, SEGURIDADE SOCIAL E DIREITO PREVIDENCIÁRIO** - “A ARBITRABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ITÁLIA E OS IMPACTOS DA REFORMA NA CLT” (Gabriel Moura Aguiar; Jete Jane Fiorati); “A

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO: A REFORMA TRABALHISTA EM QUESTÃO” (Maria Hemília Fonseca; Pedro Sberni Rodrigues; Tiago Augustini de Lima); “DA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE EM FASE DE EXECUÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA” (Kauany Larissa Manfrim; Claudia Regina Zani Luz); “E-MAIL CORPORATIVO E PROVA ILÍCITA NO PROCESSO DO TRABALHO” (Anália Lourenato Damasceno; Jair Aparecido Cardoso); “GRAVAÇÃO CLANDESTINA COMO MEIO DE PROVA NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO” (Jackeline Stefane Karoline Nogueira Coêlho; Jair Aparecido Cardoso); “MOMENTO DA IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA, DE ACORDO COM A LEI 13.467/2017, E SUA REPERCUSSÃO NO PROCESSO DO TRABALHO (Andréia Chiquini Bugalho; Sandra Helena Favaretto; Jair Aparecido Cardoso); “O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO ITALIANO COMO ALTERNATIVA AO DÉFICIT PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO” (Kelvin Peroli, Jair Aparecido Cardoso); “REFLEXOS DA ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DOS ENCARGOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS PROMOVIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA” (Klaïque Andreia Araujo; Jair Aparecido Cardoso). **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR I** - “BOAS PRÁTICAS CORPORATIVAS COMO FORMA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO” (Ana Clara Tristão; Giovanna Gomes de Paula; Victor Hugo de Almeida); “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” (Natália Marques Abramides; Jair Aparecido Cardoso); “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT EM FOCO” (Luiza Macedo Pedroso; Victor Hugo de Almeida); “MEIO AMBIENTE DO

TRABALHO EQUILIBRADO E A PROMOÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR” (Ana Carolina Mendonça Rodrigues; Luciana Lopes Canavez); “OS EMPREGOS VERDES E A LISTA SUJA DO TRABALHO ESCRAVO: PARADOXOS NA REALIDADE DO TRABALHO RURAL NO BRASIL” (Catharina Lopes Scodro; Juliane Caravieri Martins); POLÍTICA DE SAÚDE NA LÓGICA DO CAPITAL: ANÁLISE TEÓRICA SOBRE O TRABALHO EM SAÚDE (Edilaine D. Lima; Fernanda O. Sarreta); “REFORMA TRABALHISTA E OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO (Giovanna Gomes de Paula; Victor Hugo de Almeida); “TRABALHO INFANTIL: OS IMPACTOS NA SAÚDE DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES” (Adriano Roque Pires; Victor Hugo de Almeida); “TUTELA JURÍDICA LABOR-AMBIENTAL E OS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO” (Micaela Amorim Ferreira; Paulo César Corrêa Borges). **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR II** - “A (DES)CONTRIBUIÇÃO DO CONSUMO EXCESSIVO EM FACE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO” (Bruna Nogueira Machado Morato de Andrade; Plínio Antônio Britto Gentil; William Albano Rocha); “DIREITO E TOYOTISMO: A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NOS TEMPOS DO JUST IN TIME” (Túlio Tito Borges; André Rodrigues Pádua); “VULNERABILIDADES SOCIOTERRITORAIS E MORTALIDADE INFANTIL: APROXIMAÇÕES ENTRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL E USO DE AGROTÓXICOS” (Robson de Jesus Ribeiro); “A CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DOS CYBERATLETAS” (Adriel Gonçalves Maia; Maria Hemília Fonseca). **MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO I** - “TRABALHADORES COM TRANSTORNOS MENTAIS E A

TERAPÊUTICA MEDICAMENTOSA: PREVALÊNCIA E CARACTERÍSTICAS” (Lilian Carla de Almeida; Jacqueline de Souza); “AS METAS ABUSIVAS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES” (Beatriz Costa Felippini; Jair Aparecido Cardoso; Vítor Martinez Silva); “DIÁLOGOS SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO COM PESSOAS EM CUMPRIMENTO DE PENA NO CENTRO DE PROGRESSÃO PENITENCIÁRIA DE JARDINÓPOLIS/SP” (Rafael José Martins); “O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL NAS POLÍTICAS DE ATENÇÃO À POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA” (Laís Caroline Neves; Andréia Aparecida Reis de Carvalho Liporoni); “O TRABALHO INTERDISCIPLINAR NO ATENDIMENTO A SAÚDE DA PESSOA IDOSA: REFLEXÕES TEÓRICAS” (Maria Florência dos Santos; Vivia Santos Santana; Nanci Soares); “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V.T.): UMA PESQUISA COM COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE MENTAL CAPS-AD” (Joyce Oliveira Gonzaga; Natalia Cirigussi Ferreira; Aleandra Marton Polegati Santos); “PENOSIDADE, PERICULOSIDADE E CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL” (José Eduardo Coutinho Filho; Victor Hugo de Almeida); “SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: COMO AS EMPRESAS LIDAM COM A DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO (Leonardo Tavares Lima; Vitória Mattos Gonçalves; Jair Aparecido Cardoso).

**MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO II** - “PROCESSO TRABALHISTA: A ANÁLISE DA INCONSISTÊNCIA TÉCNICA, ECONÔMICA E JURÍDICA DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO FATOR DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA (ART. 879, §7º DA CLT)” (Jamile Coelho Moreno; Grazielle A. C. Kajimoto; Ronaldo A. Codama; ); “TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: UM PROBLEMA INTERPRETATIVO” (Gustavo Lelles de Menezes; Paulo César Corrêa Borges); “A CATEGORIA

TRABALHO: UMA RECUPERAÇÃO HISTÓRIA A PARTIR DA SOCIABILIDADE DO CAPITAL, AVANÇOS E RETROCESSOS EM UM PANORAMA NACIONAL” (Raiana Garcia Souza; Maria José de Oliveira Lima). **NOVAS TECNOLOGIAS E MERCADO DE TRABALHO** - “A REGULAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO DA UBER PELA LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018” (Murilo Martins; Victor Hugo de Almeida); “A TECNOLOGIA DE INTERNET E MOBILIDADE DOS SMARTPHONES INFLUENCIANDO NA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA” (Ronaldo Nogueira de Moura Junior; Fabiano Carvalho); “AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIA DE TELEFONIA: UMA ANÁLISE DO USO DO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO” (Rodrigo Guilherme Tomaz; Letícia Barbosa Rodrigues); “O ESOCIAL E OS RISCOS AO DIREITO À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR” (Frederico Jorge Vaz de Figueiredo Assad; Flavia Piva Almeida Leite); “O TELETRABALHO E A CRIAÇÃO DO CAPÍTULO II-A PELA LEI Nº 13.467/2017” (Maria Gabriela Silva Moreira; Fernando Ramos Bernardes Dias); “O *YOUTUBE* COMO FERRAMENTA PROFISSIONAL PARA A CONCREÇÃO DA CIDADANIA ATRAVÉS DA EDUCAÇÃO” (Selma Cristina Tomé Pina; Fernanda Morato da Silva Pereira; Juvêncio Borges Silva).

As atividades nas mesas temáticas foram coordenadas pelos seguintes colaboradores: **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO I** - Ricardo dos Reis Silveira (UNAERP); Jamile Coelho Moreno (CUML); Natalia Marques Abramides Brasil (FDRP/USP); **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO II** - Rafael Tomaz de Oliveira (UNAERP); Letícia Ferrão Zapolla (FDRP/USP); Ricardo Estevão Soares de Ávila (FDRP/USP); Rodrigo Guilherme Tomaz (IMEPAC/FUCAMP); **DIREITO COLETIVO DO TRABALHO** - Maria Hemília Fonseca

(FDRP/USP); Renan Fernandes Duarte (FCHS/UNESP); Claudia Berbert Campos (FDRP/USP); **DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, SEGURIDADE SOCIAL E DIREITO PREVIDENCIÁRIO** - Jair Aparecido Cardoso (FDRP/USP); Sebastião Sérgio da Silveira (FDRP/USP); Fernanda Menezes Leite (FDRP/USP); **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR I** - José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva (FDRP/USP); Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto (FADUSP); **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR II** - Victor Hugo de Almeida (FCHS/UNESP); Frederico Thales de Araújo Martos (FDF/UEMG); Camila Martinelli Sabongi (FCHS/UNESP); **MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO I** - Jacqueline de Souza (EERP/USP); Jaqueline Lemos de Oliveira (EERP/USP); Lilian Carla de Almeida (EERP/USP); Letícia Yamawaka de Almeida (EERP/USP); **MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO** - Renato Maso Previde (UEMG); Marcelo Braghini (UEMG); **NOVAS TECNOLOGIAS E MERCADO DE TRABALHO** - Andreia Garcia Martin (UEMG); Ana Cristina Alves de Paula (FCHS/UNESP); Fabiano Carvalho (FCHS/UNESP).

Por fim, agradecemos a todos os membros que compuseram os Comitês de Organização e Científico; aos apoiadores do Evento; à Direção, ao Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho e aos servidores (especialmente Ícaro Henrique Ramos, Carlos Alberto Bernardes e Sandra Aparecida Cintra Ferreira) da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/UNESP); à Direção, ao Departamento de Direito Privado e de Processo Civil e aos servidores da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP).

Desejamos a todos uma boa leitura!

## SUMÁRIO

**DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO I.....27**

**A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL:  
CENÁRIOS E DESAFIOS.....28**

*Adriel Luis Gennaro*

**A CLÁUSULA ARBITRAL COMO MÉTODO DE  
RESOLUÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS .....58**

*Danilo Liberatori De Santis*

*Sandra Heleno Favaretto*

**A FRANQUIA EMPRESARIAL: POSSIBILIDADE DE  
CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO PARA  
FINS DE RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA? .....77**

*Fernanda Zabian Pires*

*Isabella Karollina da Silva*

*Maria Hemília Fonseca*

**A TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS  
RELAÇÕES TRABALHISTAS E A REDUÇÃO DO  
PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO .....90**

*Cicília Araújo Nunes*

*Juliane Caravieri Martins*

**MULHERES INVISÍVEIS: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO  
DE MULHERES TRANSEXUAIS DIANTE DA REVISTA  
ÍNTIMA .....101**

*Gabrielle Restini Vecchi Marques*

*Victor Hugo de Almeida*

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS  
IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA REFORMA  
TRABALHISTA (LEI 13.467/17) NOS DIREITOS**

**FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR .....122**

*Guilherme Augusto Assis Dadalto*

*Victor Hugo de Almeida*

**DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO II .....145**

**ANÁLISE SOBRE A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO.....146**

*Leonardo Cardoso Lunardelli*

*Rodrigo Falcão Marques de Oliveira*

*Jair Aparecido Cardoso*

**AS INCERTEZAS DO TRABALHO INTERMITENTE: CONSTITUCIONALIDADE E LIMITES DE APLICAÇÃO .....161**

*Maria Hemília Fonseca*

*Letícia Ferrão Zapolla*

*Paulo Henrique Martinucci Boldrin*

**O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.147/17 .....177**

*Renan Dias Alves*

*Rodrigo Guilherme Moreira Tomaz*

**O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: FORMAS DE TRABALHOS PERIGOSOS E SUA ERRADICAÇÃO....198**

*Luíza Fernandes Peracine*

*Victor Hugo de Almeida*

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....215**

**A AUTONOMIA PROTEGIDA DA VONTADE NEGOCIAL COMO CONDICIONANTE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO ORDENAMENTO TRABALHISTA.....216**

*André Oliveira Morais*



*Consuelo Yatsuda Moromizato Yoshida*

**EM QUE MEDIDA A LEGISLAÇÃO PODE SER DISCRIMINATÓRIA E EXCLUIR DO MERCADO DE TRABALHO? .....236**

*Helôisa Tenello Bretas*

*Daniel Damásio Borges*

**PANORAMA COMPARADO DO REGIME DE SUBCONTRATAÇÃO NO BRASIL E URUGUAI NA CONTEMPORANEIDADE.....251**

*Letiane Corrêa Bueno*

**O PAPEL DOS SINDICATOS NO COMBATE E PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....270**

*Renan Fernandes Duarte*

*Juliana Presotto Pereira Netto*

*Karina Lie Yoshii*

**O MODELO TRABALHISTA SUECO: PROPOSTAS PARA A EFETIVAÇÃO DE UMA ESTRUTURA LABORAL MAIS SÓLIDA E JUSTA NO CONTEXTO SÓCIO-JURÍDICO BRASILEIRO .....285**

*Saulo Carvalho Ceballos*

*Maria Hemília Fonseca*

**DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, SEGURIDADE SOCIAL E DIREITO PREVIDENCIÁRIO .....309**

**A ARBITRABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ITÁLIA E OS IMPACTOS DA REFORMA NA CLT.....310**

*Gabriel Moura Aguiar*

*Jete Jane Fiorati*

**A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO:  
A REFORMA TRABALHISTA EM QUESTÃO.....325**

*Maria Hemília Fonseca  
Pedro Sberni Rodrigues  
Tiago Augustini de Lima*

**DA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE  
EM FASE DE EXECUÇÃO E A REFORMA  
TRABALHISTA .....339**

*Kauany Larissa Manfrim  
Claudia Regina Zani Luz*

**E-MAIL CORPORATIVO E PROVA ILÍCITA NO  
PROCESSO DO TRABALHO.....355**

*Anália Lourensato Damasceno  
Jair Aparecido Cardoso*

**GRAVAÇÃO CLANDESTINA COMO MEIO DE PROVA  
NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO .....375**

*Jackeline Stefane Karoline Nogueira Coêlho  
Jair Aparecido Cardoso*

**MOMENTO DA IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS DE  
LIQUIDAÇÃO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA, DE  
ACORDO COM A LEI 13.467/2017, E SUA  
REPERCUSSÃO NO PROCESSO DO TRABALHO. ....389**

*Andréia Chiquini Bugalho  
Sandra Helena Favaretto  
Jair Aparecido Cardoso*

**O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO ITALIANO COMO  
ALTERNATIVA AO DÉFICIT PREVIDENCIÁRIO  
BRASILEIRO .....403**

*Kelvin Peroli  
Jair Aparecido Cardoso*

**REFLEXOS DA ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO  
DOS ENCARGOS TRABALHISTAS E  
PREVIDENCIÁRIOS PROMOVIDOS PELA REFORMA  
TRABALHISTA .....427**

*Klaique Andreia Araujo*

*Jair Aparecido Cardoso*

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO  
TRABALHADOR I .....443**

**BOAS PRÁTICAS CORPORATIVAS COMO FORMA DE  
PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL DO MEIO  
AMBIENTE DE TRABALHO .....444**

*Ana Clara Tristão*

*Giovanna Gomes de Paula*

*Victor Hugo de Almeida*

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:  
REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....459**

*Natália Marques Abramides*

*Jair Aparecido Cardoso*

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO  
TRABALHADOR: O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-  
B DA CLT EM FOCO.....474**

*Luíza Macedo Pedroso*

*Victor Hugo de Almeida*

**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E A  
PROMOÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE  
DO TRABALHADOR.....489**

*Ana Carolina Mendonça Rodrigues*

*Luciana Lopes Canavez*

**OS EMPREGOS VERDES E A LISTA SUJA DO  
TRABALHO ESCRAVO: PARADOXOS NA REALIDADE**

<b>DO TRABALHO RURAL NO BRASIL .....</b>	<b>504</b>
<i>Catharina Lopes Scodro</i>	
<i>Juliane Caravieri Martins</i>	
<b>POLÍTICA DE SAÚDE NA LÓGICA DO CAPITAL: ANÁLISE TEÓRICA SOBRE O TRABALHO EM SAÚDE .....</b>	<b>520</b>
<i>Edilaine D. Lima</i>	
<i>Fernanda O. Sarreta</i>	
<b>REFORMA TRABALHISTA E OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>534</b>
<i>Giovanna Gomes de Paula</i>	
<i>Victor Hugo de Almeida</i>	
<b>TRABALHO INFANTIL: OS IMPACTOS NA SAÚDE DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES.....</b>	<b>550</b>
<i>Adriano Roque Pires</i>	
<i>Victor Hugo de Almeida</i>	
<b>TUTELA JURÍDICA LABOR-AMBIENTAL E OS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO .....</b>	<b>562</b>
<i>Micaela Amorim Ferreira</i>	
<i>Paulo César Corrêa Borges</i>	
<b>MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR II.....</b>	<b>577</b>
<b>A (DES)CONTRIBUIÇÃO DO CONSUMO EXCESSIVO EM FACE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>578</b>
<i>Bruna Nogueira Machado Morato de Andrade</i>	
<i>Plínio Antônio Britto Gentil</i>	
<i>William Albano Rocha</i>	
<b>DIREITO E TOYOTISMO: A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NOS TEMPOS</b>	

**DO JUST IN TIME .....599**

*Túlio Tito Borges*

*André Rodrigues Pádua*

**VULNERABILIDADES SOCIOTERRITORAIS E MORTALIDADE INFANTIL: APROXIMAÇÕES ENTRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL E USO DE AGROTÓXICOS .....614**

*Robson de Jesus Ribeiro*

**A CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DOS CYBERATLETAS .....627**

*Adriel Gonçalves Maia*

*Maria Hemília Fonseca*

**MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO I .....645**

**TRABALHADORES COM TRANSTORNOS MENTAIS E A TERAPÊUTICA MEDICAMENTOSA: PREVALÊNCIA E CARACTERÍSTICAS .....646**

*Lilian Carla de Almeida*

*Jacqueline de Souza*

**AS METAS ABUSIVAS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES .....659**

*Beatriz Costa Felippini*

*Jair Aparecido Cardoso*

*Vítor Martinez Silva*

**DIÁLOGOS SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO COM PESSOAS EM CUMPRIMENTO DE PENA NO CENTRO DE PROGRESSÃO PENITENCIÁRIA DE JARDINÓPOLIS/SP .....675**

*Rafael José Martins*

**O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL NAS**

**POLÍTICAS DE ATENÇÃO À POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA .....689**

*Laís Caroline Neves*

*Andréia Aparecida Reis de Carvalho Liporoni*

**O TRABALHO INTERDISCIPLINAR NO ATENDIMENTO A SAÚDE DA PESSOA IDOSA: REFLEXÕES TEÓRICAS .....713**

*Maria Florência dos Santos*

*Vivia Santos Santana*

*Nanci Soares*

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V.T.): UMA PESQUISA COM COLABORADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE MENTAL CAPS-AD .....729**

*Joyce Oliveira Gonzaga*

*Natalia Cirigussi Ferreira*

*Aleandra Marton Polegati Santos*

**PENOSIDADE, PERICULOSIDADE E CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL .....749**

*José Eduardo Coutinho Filho*

*Victor Hugo de Almeida*

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: COMO AS EMPRESAS LIDAM COM A DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....763**

*Leonardo Tavares Lima*

*Vitória Mattos Gonçalves*

*Jair Aparecido Cardoso*

**MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO II .....781**

**PROCESSO TRABALHISTA: A ANÁLISE DA INCONSISTÊNCIA TÉCNICA, ECONÔMICA E**

**JURÍDICA DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO FATOR DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA (ART.879, §7º DA CLT).....782**

*Jamile Coelho Moreno*

*Grazielle A. C. Kajimoto*

*Ronaldo A. Codama*

**TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: UM PROBLEMA INTERPRETATIVO.....791**

*Gustavo Lelles de Menezes*

*Paulo César Corrêa Borges*

**A CATEGORIA TRABALHO: UMA RECUPERAÇÃO HISTÓRIA A PARTIR DA SOCIABILIDADE DO CAPITAL, AVANÇOS E RETROCESSOS EM UM PANORAMA NACIONAL.....806**

*Claudia Caroline Delefrate Pereira*

*Raiana Garcia Souza*

*Maria José de Oliveira Lima*

**NOVAS TECNOLOGIAS E MERCADO DE TRABALHO 827**

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO DA UBER PELA LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018 .....828**

*Murilo Martins*

*Victor Hugo de Almeida*

**A TECNOLOGIA DE INTERNET E MOBILIDADE DOS SMARTPHONES INFLUENCIANDO NA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA .....843**

*Ronaldo Nogueira de Moura Junior*

*Fabiano Carvalho*

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O USO DE**

**TECNOLOGIA DE TELEFONIA: UMA ANÁLISE DO  
USO DO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO .855**

*Rodrigo Guilherme Tomaz*

*Letícia Barbosa Rodrigues*

**O ESOCIAL E OS RISCOS AO DIREITO À PRIVACIDADE  
DO TRABALHADOR.....875**

*Frederico Jorge Vaz de Figueiredo Assad*

*Flavia Piva Almeida Leite*

**O TELETRABALHO E A CRIAÇÃO DO CAPÍTULO II-A  
PELA LEI Nº 13.467/2017 .....897**

*Maria Gabriela Silva Moreira*

*Fernando Ramos Bernardes Dias*

**O YOUTUBE COMO FERRAMENTA PROFISSIONAL  
PARA A CONCREÇÃO DA CIDADANIA ATRAVÉS DA  
EDUCAÇÃO .....912**

*Selma Cristina Tomé Pina*

*Fernanda Morato da Silva Pereira*

*Juvêncio Borges Silva*



# **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO I**

## **A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL: CENÁRIOS E DESAFIOS**

### ***PROFESSIONAL LEARNING IN BRAZIL: SCENARIOS AND CHALLENGES***

*Jamile Coelho Moreno<sup>1</sup>*

*Adriel Luis Gennaro<sup>2</sup>*

#### **RESUMO**

Ao tratar-se do tema da aprendizagem profissional, de plano depara-se com o dilema por vezes cruel. Qual o limite entre trabalho infantil e aprendizagem de fato? Onde residiria a diferença entre exploração na mão-de-obra infanto-juvenil e inclusão social? Fato é que a linha que delimita um e outro é tênue e por diversas vezes no Brasil e no mundo ela foi transposta ao abrigo dos mais diversos argumentos, principalmente aqueles que tangem a competitividade dos países e alguns até revestidos de nobre preocupação social. Na análise da história recente do trabalho infantil no mundo, notam-se pequenos avanços seguidos de retrocessos que custaram alto preço as sociedades modernas. Especificamente no Brasil, deparamo-nos com o risco de retrocessos ao estarem em curso no Congresso Nacional propostas de Emendas Constitucionais que visam alterar a idade mínima para o trabalho e a possibilidade de trabalho parcial aos adolescentes a

---

<sup>1</sup> Mestre em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru. Pós-graduada em Direito Econômico pela Universidade de São Paulo – USP. Bacharel em Direito pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru/SP. E-mail: jamile\_moreno@outlook.com.

<sup>2</sup> Jornalista, Pós-Graduado em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas – FGV, graduando em Direito pelo Centro Universitário Moura Lacerda. E-mail: algennaro@gmail.com

partir dos 14 anos, propostas contrárias ao próprio texto Constitucional e aos diplomas legais que regem a matéria na legislação brasileira. Obviamente que a aprendizagem profissional, quando como processo e não como um fim em si mesma, pode representar a esperança de formação de qualidade e minimizar as diferenças competitivas entre aqueles que buscam o primeiro acesso ao mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** aprendizagem. trabalho infantil. aprendiz. educação.

## **ABSTRACT**

When dealing with the subject of professional learning, it is confronted with the sometimes cruel dilemma. What is the limit between child labor and learning? Where would the difference between exploitation in child labor and social inclusion reside? It is a fact that the line that delimits one and the other is tenuous and in Brazil and in the world it has been transposed several times, especially those that compete for the competitiveness of the countries and some even with a noble social concern. In the analysis of the recent history of child labor in the world, there are small advances followed by setbacks that cost high prices to modern societies. Specifically in Brazil, we face the risk of setbacks as proposals for Constitutional Amendments are underway in the National Congress, which aim to change the minimum age for work and the possibility of partial work for adolescents from the age of 14, Constitutional text and the legal acts that govern the matter in Brazilian law. Obviously, professional learning, when as a process and not as an end in itself, can represent the hope of quality training and minimize the competitive differences between those who seek the first access to the labor Market

**Keywords:** learning. child labor. apprentice. education.

## INTRODUÇÃO

Etimologicamente, o termo trabalho deriva do latim vulgar “triplicare”, que significa “martirizar com o tripalium”, instrumento de tortura composto de três paus. Entretanto, sob a ótica criacionista, mais precisamente no livro do Gênesis (2:2) ‘Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou. Neste contexto, o trabalho não tem aqui a conotação de fadiga e o repouso é desprovido do sentido de recuperação de esforços gastos.

A doutrina cristã passa a considerar não o trabalho em si, mas a fadiga e o esforço nele contido, como se constata no mesmo Gênesis 3:17-19:

[...] maldita é a terra por causa de ti; com dor comerás dela todos os dias da tua vida. Espinhos, e cardos também, te produzirá; e comerás a erva do campo. No suor do teu rosto comerás o teu pão.

Considerando a ótica histórica criacionista-cristã, denota-se o caráter penoso do labor. Na Antiguidade Clássica, especialmente no mundo greco-romano, o trabalho passa a ter caráter sentido material, reduzido a coisa, tornando possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de filho de escravo, ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, deserção do exército, entre outras razões.

Ainda na doutrina de Alice Monteiro de Barros, nesta forma de trabalho o homem perde a posse de si mesmo.

Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto que aos homens livres dedicavam-se ao pensamento e a contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes. (BARROS, 2013, p. 44).

O trabalho como pena é reforçado na obra de afirmam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, na obra *Direito do Trabalho*:

O trabalho na Antiguidade representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram aqueles que tinham sido vencidos nas batalhas, eram escravos. A escravidão era considerada como coisa justa e necessária. Ser culto significava ser rico e ocioso. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 3).

Com o aumento da ruralização e o avanço dos bárbaros na Europa surge uma nova ordem social: o Feudalismo. Começa então outro sistema de trabalho, a servidão. O trabalhador vincula-se a terra pertencente ao senhor feudal em troca da proteção militar, os servos realizavam o trabalho rural e outras atividades como artesanato, construção e transporte.

Com as caravanas para o Oriente em busca de mercadorias para vender na Europa, alteram-se novamente as relações de trabalho. As relações comerciais criam a3 demanda por novas técnicas e oficinas, iniciando o declínio do feudalismo. Nascem então as cidades, fazendo surgir o capitalismo mercantil, com novas e variadas formas de trabalho e bancos para fomentar o novo sistema. Com a expansão marítima e descoberta de novas terras, esse sistema se dissemina e se consolida.

A colonização dessas terras ainda apoia-se ainda no trabalho escravo. Mas o avanço da industrialização fez com que esse sistema perdesse forças – não sem muita luta. Os escravos foram substituídos por trabalhadores assalariados e consumidores, conforme o jurista espanhol Alfredo Montoya Melgar (2002, p. 50), em sua obra “*Derecho Del Trabajo*”:

Até a Revolução Industrial predomina um tipo de trabalho que variava entre a escravidão e a servidão, cuja condição social ínfima era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço.

Na Revolução Industrial as pequenas manufaturas ganharam força e se tornaram grandes indústrias. Porém, as forças de trabalho eram extremamente desiguais: enquanto os donos das indústrias enriqueciam, os trabalhadores viviam em condições precárias, com uma excessiva carga de trabalho e salários baixos.

Para o economista, filósofo e historiador alemão Karl Marx, todos os animais trabalham para sobreviver, mas o homem é o único que modifica a natureza por meio de seu trabalho, segundo suas necessidades. Através de seu trabalho, o homem consegue colocar a natureza a seu serviço e, para aumentar seu poder sobre ela, passou a utilizar instrumentos e acrescentar meios artificiais de ação:

O trabalho não é a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades. (MARX, 1998, p. 107).

O trabalho para Marx é uma condição necessária para que o homem seja cada vez mais livre e mais dono de si próprio. Por outro lado, ele é também um elemento de subordinação ao capital, de sacrifício e mortificação do homem.

Contrapondo Marx, Max Weber, jurista e economista alemão, aponta a religião como elemento fundamental no processo de valorização do trabalho. Segundo Weber, o trabalho era considerado de maneira ambivalente ao longo da história: é indispensável e indesejável ao mesmo tempo. (Weber, M. (s.d.). “A ética protestante e o espírito do

capitalismo”. Tradução: Macedo, Jose Marcos Mariani, Companhia Das Letras, Edição: 2018).

Émile Durkheim, sociólogo, antropólogo e filósofo francês, defende que a divisão social do trabalho é fundamental para a harmonia da sociedade, onde cada parte é responsável pelo bom funcionamento da sociedade e precisa trabalhar para tanto. Os indivíduos aceitam o lugar social que lhes é dado desde que impere uma ordem social que leve justiça a todos os seus membros.

Se a divisão do trabalho produz a solidariedade, não é apenas porque ela faz de cada indivíduo um ‘trocaador’, como dizem os economistas; é porque ela cria, entre os homens, todo um sistema de direitos e deveres que os aliam uns aos outros de maneira duradoura. Do mesmo modo que as similitudes sociais dão origem a um direito e a uma moral que as protegem, a divisão do trabalho dá origem a regras que asseguram o concurso pacífico e regular das funções divididas. (DURKHEIM, 2004, p. 429).

## **1 A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL**

Segundo preconizado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990) em seu Artigo 62, a aprendizagem é a formação profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

No Brasil, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização recente com a promulgação das Leis nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, Lei nº. 11.180, de 23 de

setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008, esta última tratando especificamente da contratação de estagiários.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos Artigos 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

A aprendizagem pressupõe a formação do aprendiz ao colocá-lo em contato com as atividades práticas no mercado de trabalho e formação teórica pelo Sistema “S” e subsidiariamente pelas entidades sem fins lucrativos (ESFL). A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica.

O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT. A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos. Em relação aos aprendizes com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação.

Por se tratar de norma de natureza trabalhista, cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas suscitadas por quaisquer das partes envolvidas.



## 2 O APRENDIZ E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

As primeiras referências ao trabalho do aprendiz estão contidas nos parágrafos 188 e 189 do Código de Hammurabi:

188º - Se o membro de uma corporação operária, (operário) toma criar um menino e lhe ensina o seu ofício, este não pode mais ser reclamado.

189º - Se ele não lhe ensinou o seu ofício, o adotado pode voltar à sua casa paterna.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Recomendação nº. 87, a orientação profissional compreende a “ajuda prestada a um indivíduo para resolver problemas referentes à escolha de uma profissão ou ao processo profissional, levando-se em conta as características do interessado e a relação com as possibilidades do mercado de trabalho”.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) no Artigo 62 define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo as diretrizes e bases de educação em vigor. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no Artigo 428, com a redação alterada pela Lei 10.097/2000, considera a aprendizagem como contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, por meio do qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a esta formação.

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT). É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de

Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES” (art. 11 da Lei nº 9.841/97), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).

#### **4 A HISTÓRIA DA APRENDIZAGEM NO MUNDO**

Como visto anteriormente, uma das primeiras regras sobre o trabalho de crianças e adolescentes está contida no Código de Hamurabi, entretanto, é forçoso destacar que o Código de Hamurabi não necessariamente apresentaria qualquer regra de proteção.

Se um operário ensinasse um ofício à criança que tomasse para criar como filho adotivo, como previa o Código, não evidencia propriamente uma regra de proteção, ressaltando-se que o período de vigência do Código de Hamurabi não se revelaria propício à exploração do trabalho infantil, em razão do trabalho escravo instituído.

No período da Revolução Industrial, a partir do século XVIII, nota-se uma degradação nas condições de trabalho da criança e do adolescente, principalmente na Inglaterra, uma vez que os trabalhos que até então eram artesanais, exigindo, portanto, o domínio da técnica, é realizado por máquinas que podem ser operadas por qualquer pessoa, inclusive crianças.

No século XIX com a Revolução Industrial, iniciada com a máquina a vapor, além dos trabalhos nas minas de carvão, trabalhavam nos

moinhos e fiações. Depois, com as fábricas de tecidos e as manufaturas, as crianças também trabalhavam com suas famílias, em casa, com os acabamentos da produção das manufaturas. Em muitos casos crianças de cinco ou seis anos de idade eram forçadas a trabalhar entre 13 e 16 horas por dia. Condições péssimas como essas, impostas para as crianças pobres, rapidamente se desenvolveram para as empresas que passaram a contratar as crianças com salários menores do que dos adultos e também rapidamente as famílias não conseguiram mais dispensar o ganho das crianças para poder se manter. Muitas vezes com a aprovação de líderes políticos, sociais e religiosos, as crianças passaram a trabalhar nos serviços mais perigosos. Os resultados sociais malignos incluíam analfabetismo, com ulterior empobrecimento maior das famílias e uma multidão de crianças doentes, mutiladas e aleijadas” (GRUNSPUN, 2000, p. 46).

Nesse contexto, destaca-se a disciplina rígida imposta as crianças trabalhadoras. Some-se a tal fato, a alimentação precária, o período de descanso realizado no ambiente de trabalho e a incidência de castigos físicos como forma de punição pela baixa produção ou quando adormeciam em razão do cansaço.

Além disso, as fábricas eram insalubres e a promiscuidade nos dormitórios corrompia moralmente as crianças.

Somente no século XIX, iniciam-se os primeiros movimentos contra a exploração da mão de crianças e adolescentes. O trabalho da criança, por ser extremamente barato, passa a competir com o emprego do adulto, especialmente em momento de crise econômica. Surgem, portanto, as primeiras leis para proteção da mão-de-obra infante-juvenil, não como instrumento de proteção social, mas

sim como uma reação da sociedade que, convivendo com altos índices de desemprego entre os adultos, obriga-se a suprir a própria subsistência do que como uma consciência coletiva acerca da imoralidade a que eram expostos crianças e adolescentes.

Neste diapasão é promulgada em 1802, na Inglaterra, a primeira lei de que se tem notícia, visando tutelar o trabalho infantil. Denominada Moral and Health Act, proibia o trabalho noturno e por duração superior a 12 horas diárias. Note-se que ao proibir o trabalho noturno e delimitando a jornada, o legislador busca combater uma prática comum à época.

A referida lei, também conhecida como a Lei de Peel, por ter sido promulgada pelo Ministro Robert Peel, representa o início da intervenção estatal nas questões trabalhistas. A França, iniciando a assistência à infância, promulga em 1813, a lei que determinava a idade mínima de 10 anos para o trabalho dos menores nas minas. Entretanto, em 1841, retroage na proteção contra o trabalho infantil, e edita uma lei que autorizava a admissão de menores nas manufaturas desde a idade de 8 anos.

A proteção mais eficaz no ordenamento jurídico francês surge com a Lei de 1874, que fixava a jornada em 12 horas para o menor de 16 anos e em 6 horas para os menores entre 10 e 12 anos, admitidos excepcionalmente em algumas indústrias. Tal Lei ainda limitava a 12 anos a idade para o trabalho em indústrias, proibia o trabalho noturno aos menores de 16 anos e menores de 21 anos e, ainda, proibia o trabalho subterrâneo das mulheres de qualquer idade e dos meninos de 12 anos. (BARROS, 2006).

Do magistério de Oris de Oliveira, extraímos que houve grande resistência do parlamento francês na aprovação de tais leis protetivas. O argumento base consistia no fato de que a redução do horário de trabalho infantil e a proibição de crianças trabalharem no subsolo causaria, inevitavelmente, o aumento do preço dos produtos franceses tirando destes a

competitividade com os produtos ingleses.

Muitos intelectuais trabalhavam para frustrar a edição de leis protetivas aos trabalhadores infante-juvenis, sob o argumento de que essas normas feririam várias liberdades e que prejudicariam as famílias carentes que não poderiam mais contar com o parco dinheiro proveniente do trabalho dos filhos. (OLIVEIRA, 1994, p. 87).

Entre os intelectuais que defendiam o liberalismo econômico, encontravam-se juristas que defendiam o trabalho infantil sob o argumento de que uma legislação protetiva subverteria várias liberdades do comércio e da indústria e, ainda, manifestando pseudocomplacência aos pais que necessitavam da renda obtida do trabalho de seus filhos.

Oris de Oliveira noticia a seguinte publicação da época que merece a literalidade:

[...] as simpatias pelos entes sofredores e infelizes, ou desejo de ir prontamente a seu socorro com medidas enérgicas não podem fazer esquecer nem as liberdades do comércio e da indústria, nem o respeito pela autoridade paterna, nem o respeito da infelicidade própria; quem ousaria tirar de um pai ou de uma mãe sobrecarregados com uma família numerosa, os socorros que podem receber de seus filhos? (OLIVEIRA, 1994, p. 87).

Ainda na França, uma nova lei foi promulgada em 1900 fixando em 11 horas a jornada máxima de trabalho das mulheres e dos adolescentes até 18 anos de idade, estabelecia também o período de descanso nunca inferior a 1 hora e, em 1904, respeitado o mesmo período de descanso, foi instituída a jornada máxima de 10 horas na França.

Na Alemanha, em 1839, criou-se uma lei que proibia o

trabalho de menores de 9 anos em qualquer atividades e, em 1869, nova lei elevou para 12 anos a idade mínima para o trabalho e limitou a jornada laboral dos menores de 16 anos a 10 horas.

Posteriormente, em 1891, a Alemanha edita o seu Código Industrial alemão, vedando o trabalho de crianças e adolescentes entre as 5h30 e 20h30 de cada dia. O Código alemão garantia também aos adolescentes o tempo suficiente para frequentarem a escola.

Como efeito comparativo, os Estados Unidos da América, apenas no governo de Franklin Roosevelt, na grande crise econômica e social quando faltou emprego para os adultos, que, no programa do New Deal, o Congresso Americano aprovou em 1933, a lei que estabelecia a idade mínima de 16 anos para o trabalho infantil na indústria com a obrigatoriedade escolar garantida pelo Estado. Ressalte-se ainda que a Suprema Corte americana julgou a lei inconstitucional.

Abrimos aqui um parêntese ao tratarmos da história do trabalho infantil nos Estado Unidos da América. Logo após a guerra civil há uma grande expansão na indústria com demanda de operários jamais existentes antes e recorre-se então ao recrutamento das crianças que passaram a ser mão-de-obra importante.

Em 1870 o censo dos EUA, apontava 750.000 crianças entre 10 e 15 anos de idade, trabalhando nas indústrias, e talvez um número maior ainda, no campo. Cerca de 10 anos após, o número relatado é 1.118.000 crianças menores de 16 anos; uma em cada seis fazia parte da mão-de-obra americana. No final do século XIX, aproximadamente um quinto de todas as crianças americanas entre 10 e 16 anos, estavam ativas no mercado de trabalho. (GRUNSPUN, 2000, p.46).

Somente com a edição da Lei Federal sobre Salário e Hora (Federal Wageand Hour Law) de Roosevelt em 1938, a idade para o labor infantil foi reduzida e declarada

constitucional pela Suprema Corte em 1941. Ato contínuo, referida lei tornou-se Emenda à Constituição dos EUA e, no contexto do trabalho infantil, as crianças menores de 16 anos podem trabalhar, exceto em atividades consideradas perigosas, de risco ou prejudicial pelo Ministério do Trabalho e, em alguns Estados, a jornada de trabalho foi limitada a 40 horas semanais, proibindo-se também o trabalho noturno. (CARVALHO, 2010).

## **5 A APRENDIZAGEM NO BRASIL**

Historicamente o Brasil sempre conviveu com o trabalho de crianças e adolescentes expostos a condições de extrema exploração e aviltamento de sua dignidade.

Desde o início da colonização, embarcavam em navios portugueses trabalhando como grumetes e pajens submetidos a abusos inimagináveis que contavam desde a exploração exaustiva de suas forças físicas na realização dos piores e mais perigosas funções nas embarcações, até privações alimentares e sevícias sexuais. (MINHARRO, 2003).

No abominável período escravocrata, as crianças escravas, desde os 4 anos de idade, já desempenhavam tarefas domésticas na fazenda, aos 8 poderiam pastorear o gado; as meninas, aos 11 anos, costuravam e, aos 14, tanto os meninos quanto as meninas já laboravam como adultos. (GOÉS & FLORENTINO, 2000).

Ainda no Império, a Constituição de 1824 não trouxe nenhuma proteção ao trabalho infantil, mantendo-se omissa sobre o tema e, conseqüentemente, mantendo a escravidão.

No Brasil, o início dos debates sobre o trabalho infantil inicia-se somente com a abolição da escravatura. Ressalte-se

que não era a intenção de debelar tal chaga, mas sim com viés econômico, pois, com a liberdade dos escravos, agora desempregados, as famílias não conseguem sustentar seus filhos devido a crise econômica que atingiu o país à época, desempregando as famílias dos brancos e atingindo seus filhos. (GRUNSPUN, 2000)

Ao final do século XIX, o processo migratório da maioria dos países europeus, gera no Brasil substancial aumento da mão-de-obra de imigrantes pobres. Esses imigrantes são absorvidos na indústria brasileira sem qualquer distinção entre adultos e crianças. Nesse aspecto vale ressaltar o magistério de Aduz Segadas Vianna extraído dos relatos de Deodato Maia, nos Documentos parlamentares, 1919:

[...] as crianças ali vivem na mais detestável promiscuidade; são ocupadas nas indústrias insalubres e nas classificadas perigosas; faltam-lhes ar e luz; o menino operário, raquítico e doentinho, deixa estampar na fisionomia aquela palidez cadavérica e aquele olhar sem brilho – que denunciam o grande cansaço e a perda gradativa da saúde. No comércio de secos e molhados, a impressão não é menos desoladora: meninos de 8 a 10 anos carregam pesos enormes e são mal alimentados; dormem promiscuamente no mesmo compartimento estreito dos adultos; sobre as tábuas do balcão e sobre esteiras também estendidas no soalho infecto das vendas. Eles começam a faina às 5 horas da manhã e trabalham, continuamente, até às 10 horas ou meia noite, sem intervalos para descansos. (VIANNA, 2005).

Nesse momento da história brasileira, não havia nenhuma proteção institucional quanto ao trabalho infantil, ao contrário, as indústrias recrutam mão-de-obra nos orfanatos, levando crianças para trabalhar como operárias sob o pretexto de inclusão social de que aprenderiam um ofício, quando na



verdade o que se buscava era a mão-de-obra barata e submissa.

Neste cenário é expedido o Decreto n. 1.313 de 27/1/1891, dispondo sobre o trabalho dos menores nas fábricas situadas no Distrito Federal.

No decreto supracitado, proibiu-se o trabalho dos menores de 12 anos de idade, entretanto, as crianças a partir dos 8 anos de idade poderiam ingressar nas indústrias têxteis. Era vedado, ainda, o trabalho as meninas de 12 a 15 anos e dos meninos de 12 a 14 anos por mais de 7 horas diárias não consecutivas ou por mais de 4 horas contínuas. Aos menores do sexo masculino de 14 a 15 anos permitia-se jornadas por até 9 horas por dia. Os aprendizes que contassem com 8 ou 9 anos trabalhariam no máximo 3 horas diárias e para os adolescentes de 10 a 12 anos era permitido a jornada de 4 horas com descanso de 30 minutos a 1 hora.

Embora tal Decreto objetivasse a proteção ao menor no mercado de trabalho, não houve aplicabilidade prática e o trabalho infantil continuou presente na sociedade brasileira, conforme aponta, Aduz Segadas Vianna:

[...] muitas leis naquele período serviam mais para uma espécie de uso externo, a fim de provar ao mundo que o nosso povo estava apto para receber a democracia nascente. Verdade é que esse decreto nunca teve execução prática. (VIANNA, 2005, p. 1007).

O Decreto não ensejou nenhuma menção à proteção do trabalho infantil na Constituição Brasileira de 1891. Ao contrário, revoga o Decreto n. 2.827/1879, que garantia aos menores de 21 anos a assistência de pais e tutores na assinatura de contratos de locação de serviços.

Somente em 1927, com a edição do Decreto n. 17.943-A que é aprovado o Código de Menores, que proíbe o trabalho de crianças até 12 anos. O mesmo Código veda também o trabalho noturno aos menores de 18 anos e o trabalho em praça

pública aos menores de 14 anos. Forçoso é citar que devido as inúmeras objeções a esse decreto que sua vigência foi suspensa por 2 anos.

Getúlio Vargas expede o Decreto n. 22.042 em 03/11/1932, fixando em 14 anos a idade mínima para o trabalho na indústria, proibindo o trabalho dos menores de 16 anos nas minas e assegurando aos analfabetos o tempo necessário à frequência escolar.

Em seguida, são editados o Decreto n. 423, de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais da OIT n. 5 e 6; o Decreto n. 6.029, de 1940, sobre instituição de cursos profissionais; e o Decreto-Lei n. 3.616, de 1941, que estabelece a Carteira de Trabalho do menor, extinta em 1969, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social comum a adultos e menores.

Somente a Constituição de 1934 traz a proteção contra a exploração do trabalho infantil e juvenil, vedando o trabalho aos menores de 14 anos, o trabalho noturno aos menores de 16 anos e insalubre aos menores de 18 anos. A Constituição de 34 proíbe também a distinção salarial para o mesmo trabalho em razão da idade. Na Constituição de 1937 são mantidas a mesma proteção introduzidas pela anterior.

A CLT, de 1943, reservou um capítulo ao trabalho juvenil intitulado “da proteção do trabalhador do menor”, tendo sido complementada por diversas leis posteriores sobre o tema, notadamente no que tange ao trabalho do aprendiz.

A Constituição de 1946 mantém a proibição quanto ao trabalho dos menores de 14 anos, bem assim como dos menores de 18 anos em indústrias insalubres e noturnos e no mesmo sentido da Constituição anterior manteve a vedação quanto a diferença salarial para o mesmo trabalho por motivo etário.

Mesmo com os lentos avanços nas medidas de proteção ao trabalho infantil, o retrocesso ocorre na Constituição de 1967 que fixa em 12 anos a idade mínima para o trabalho.

Arnaldo Süssekind (1999, p. 75), cirurgicamente

aponta:

Quanto ao menor, todos os congressos e seminários os de Direito do Trabalho, realizados nos últimos quinze anos em nosso país, têm clamado pela elevação da idade mínima para o trabalho, a fim de restabelecer o tradicional limite de quatorze anos. A adoção do limite de doze anos pela Carta Magna em vigor afronta a regra dominante no direito comparado e no Direito Internacional do Trabalho, que se fundamenta nas lições de biologia e visa a proporcionar a formação educacional do menor em níveis pelo menos razoáveis. Se existe um hiato nocivo entre a idade em que o menor geralmente termina o ciclo de educação básica e aquela em que pode ser admitido em emprego, a solução racional será ampliar-se essa educação, principalmente nas áreas profissionais, ao invés de baixar-se o limite de ingresso no mercado de trabalho. Vale acentuar que, nas Américas, somente Costa Rica e Jamaica, além do Brasil, permitem o trabalho de criança e com doze anos de idade.

Em 10 de outubro de 1979, a Lei n. 6.697 derroga o Decreto n. 17.943-A, conhecido como Código de Menores, e define que a proteção ao trabalho do menor seja regulada por legislação especial, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

Tardiamente, após retrocessos e inexecuções de leis protetivas, a Constituição de 1988 restabelece a idade mínima de 14 anos para o trabalho do adolescente, proibindo a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil no art. 7º, inciso XXX e, ainda, no inciso XXXIII, o trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho aos menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz.

Com a Constituição de 1988, revoga-se tacitamente o parágrafo 1<sup>a</sup> da CLT, que permitia aos maiores de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem, o trabalho em serviços perigosos ou insalubres, desde que o local fosse vistoriado pela autoridade competente e desde que o menor fosse submetido a exame médico semestralmente.

Apenas em dezembro de 2000, a Lei n. 10.097 revoga expressamente o citado no parágrafo 1<sup>o</sup> do art. 405 da CLT.

## **6 CONQUISTAS E DESAFIOS DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL**

Decorridos 75 anos da CLT e 30 anos da Constituição Federal, nota-se uma estabilização no sistema de proteção e garantias aos direitos de crianças e adolescentes, embora ainda inspire vigília permanente.

Após 18 anos de atuação profissional com o tema, destacamos alguns cenários que compõe a questão. De um lado temos as empresas obrigadas legalmente a contratar aprendizes, e de outro, adolescentes e suas famílias em total aflição na busca pela primeira oportunidade no mercado de trabalho e, ainda, entidades sem fins lucrativos (ESFL) que atuam, subsidiariamente “ao Sistema S”.

Apesar da aparente congruência de interesses, os objetivos nem sempre são os mesmos. Aqueles que deveriam cumprir a cota de aprendizagem não raramente valem-se do expediente de fazer a contratação somente após força cogente fiscalizatória.

Resiste-se a contratação de aprendizes com diversos argumentos. Em tempos de bonança econômica, não há espaço nas indústrias e estabelecimentos comerciais para a contratação de jovens sem experiência profissional, o que demandaria tempo de formação, acompanhamento prático. Nos tempos de crise econômica, o argumento para a inobservância da Lei

10.097/2000, é a manutenção dos empregos vigentes.

Estrategicamente comete-se um erro crasso ao não reconhecer as potencialidades ofertadas. Em palestra no Congresso de Gestão de Empresas e Pessoas – GEP, em 24 de abril de 2013, Ribeirão Preto SP, com o tema “Liderança e Gestão de Pessoas – A Última Fronteira da Vantagem Competitiva”, defendíamos a contratação de aprendizes como instrumento de qualificação e formação de recursos humanos para os diversos setores da economia, uma vez que do ponto de vista gerencial ocorrendo tais contratações seria possível no médio prazo ter uma equipe com boa formação comportamental e técnica.

Considerando um lapso temporal, e alteração no cenário econômico, em 01/06/2016 em palestra proferida na American Chamber Of Commerce for Brazil – AMCHAM BRASIL, onde demonstrávamos que a contratação de aprendizes fazia parte da responsabilidade social do mercado, o argumento para a não contratação de aprendizes, era o recrudescimento da economia e dos níveis de desemprego.

Ao analisar os dados da tabela nº. 1, inicialmente pode-se ter uma leve impressão de evolução quanto ao cumprimento da imposição legal na contratação de aprendizes, entretanto, uma verificação mais atenta extrai-se que o crescimento ocorre de 2005 a 2014. A partir de 2015 nota-se um declínio, o que denota um arrefecimento nas políticas de fiscalização dos programas de aprendizagem.

Tabela nº 1 – Comparativo com anos anteriores:

<b>Ano</b>	<b>Aprendizes admitidos</b>
<b>JAN a MAR 2018</b>	124.730
<b>2017*</b>	386.791
<b>2016</b>	386.773
<b>2015</b>	401.951
<b>2014</b>	404.376
<b>2013</b>	348.381
<b>2012</b>	310.387
<b>2011</b>	264.866
<b>2010</b>	201.097
<b>2009</b>	150.001
<b>2008</b>	134.001
<b>2007</b>	105.959
<b>2006</b>	81.464
<b>2005</b>	57.231
<b>TOTAL</b>	<b>3.358.008</b>

*Fonte: RAIS 2005 - 2016 / CAGED JAN 2017 a MAR 2018 com ajustes\*2*

Pela leitura da Tabela nº 2, que trata das contratações de aprendizes no primeiro trimestre de 2018, absolutamente todos os Estados brasileiros encontram-se abaixo do potencial de contratações de aprendizes.

**Tabela nº 2 - Quantidade de Aprendizizes Admitidos de janeiro a março de 2018 e Potencial de Contratação:**

<b>Aprendizes admitidos de JAN a MAR 2018</b>			
<b>UF</b>	<b>Potencial*</b>	<b>Admitidos</b>	<b>%</b>
Acre	1.708	270	15,81
Alagoas	8.655	548	6,33
Amapá	1.402	166	11,84
Amazonas	11.299	1.461	12,93
Bahia	39.717	4.047	10,19
Ceará	27.612	3.560	12,89
Distrito Federal	18.827	1.747	9,28
Espírito Santo	16.927	2.406	14,21
Goiás	27.124	4.008	14,78
Maranhão	11.013	818	7,43
Mato Grosso	17.409	1.583	9,09
Mato Grosso do Sul	13.034	1.248	9,57
Minas Gerais	93.973	11.446	12,18
Para	17.457	3.073	17,60
Paraíba	8.936	2.108	23,59
Paraná	60.953	7.776	12,76
Pernambuco	31.443	2.744	8,73
Piauí	6.895	1.004	14,56
Rio de Janeiro	82.638	11.355	13,74
Rio Grande do Norte	9.433	924	9,80
Rio Grande do Sul	65.662	10.963	16,70
Rondônia	5.145	936	18,19
Roraima	1.122	50	4,46
Santa Catarina	51.091	12.641	24,74
São Paulo	313.212	36.186	11,55
Sergipe	6.909	1.272	18,41
Tocantins	4.125	390	9,45
<b>Total</b>	<b>953.721</b>	<b>124.730</b>	<b>13,08</b>

Fonte: CAGED JAN a MAR 2018 com ajustes

Há que se interpretar os números articulados com a atual realidade. Em tempos de crise econômica e social, os direitos dos mais vulneráveis e dependentes notoriamente da própria força de trabalho ficam relegados em segundo plano, justamente no momento onde se faria necessário um posicionamento estatal que garantisse a formação profissional como forma de diminuição das diferenças sociais e defasagem educacional. Repetem-se, portanto, os erros históricos.

A entrada de adolescentes no mercado de trabalho ainda resvala no trabalho infantil. Muitas famílias ainda

buscam no emprego de seus filhos a solução para a complementação de renda familiar ou até mesmo o auxílio na formação. Cuida-se, portanto, de uma grave distorção do papel a ser desempenhado pela aprendizagem profissional.

O papel desta é garantir a formação adequada da pessoa em desenvolvimento de forma a ter no futuro uma autonomia capaz de garantir a empregabilidade e não a renda imediata. Ao tripartir o dever de proteger e garantir os direitos da criança e do adolescente entre a família, a sociedade e o Estado, buscou o legislador a criação de uma rede de proteção onde, na falta de um o outro assume.

No Brasil, a chaga do trabalho infantil ainda aprisiona de forma vil e cruel 3,188 milhões de crianças e adolescentes, com idade entre 5 e 17 anos. São brasileiros em peculiar condição de desenvolvimento, quem em pleno século 21, se veem alijados nos seus direitos elementares e roubados, pelo trabalho precoce, a possibilidade de uma infância saudável e a mínima esperança de qualquer futuro.

Este cenário cruel pode ser extraído da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, de 2013, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Para o enfrentamento da questão, temos os instrumentos normativos à disposição. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB, no Artigo 208, inciso I, coma redação da Emenda Constitucional 59/2009 assegura a educação básica, obrigatória e gratuita, dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos, imperativo que o legislador ordinário reafirmou no art. 4º, I, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei 9.394/96), a partir de sua modificação pela Lei 12.796, de 4 de abril de 2013.

Ainda, o Plano Nacional de Educação – PNE, aprovado pela Lei 13.005, de 25 de junho de 2014, com duração decenal conforme prevê o artigo 214 da CRFB, com a redação que lhe foi assegurada também pela Emenda Constitucional 59/2009, cumpre as exigências de definir diretrizes, objetivos, metas e



estratégias de implementação visando assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades articuladas com os poderes públicos das diferentes esferas que conduzam à erradicação do analfabetismo, universalização do atendimento escolar, melhoria da qualidade do ensino, formação para o trabalho, promoção humanística, científica e tecnológica do País e, por fim, a definição de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto, ampliou-as, traçando dez diretrizes (art. 2º, I a X) e vinte metas (art. 3º e Anexo) e respectivas estratégias, vivificando o comando mandamento constitucional.

A proteção à infância e à adolescência tem absoluta prioridade nos termos do Artigo 227 da Constituição Federal, que teve o seu texto alterado pela Emenda Constitucional 65 de 2010, sendo dever da família, da sociedade e do Estado.

Para que tal proteção seja efetiva e o direito à educação plenamente garantido, necessário é que o trabalho, durante o período que deve ser dedicado aos estudos, deixe de ser exigência de sobrevivência para as classes mais vulneráveis, sendo tratado, portanto, como exceção.

É o que se demonstra, a partir do direito comparado, cotejada com o arcabouço normativo-constitucional brasileiro e sua abertura para a recepção – com força também normativa – do direito internacional, em especial da Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho, que já delimita que a idade mínima para o trabalho seja inferior a do término da escolaridade compulsória.

Há que se ressaltar veementemente que a mudança para que a classe mais vulnerável depende essencialmente, para não dizer que exclusivamente, da educação universalizada, atrativa, de qualidade e em tempo integral, associada à elevação progressiva da idade mínima, para haver tempo de real preparação para o trabalho.

Hoje, mesmo sem qualquer regulação jurídica que atinja tal nível, os filhos dos ricos – ou da classe média em

evolução, segundo a percepção do professor Anselmo Luís dos Santos – só começam a trabalhar após concluir um curso de graduação ou até uma pós-graduação.

Não é justo, portanto, que tal possibilidade não seja assegurada também aos adolescentes e jovens mais vulneráveis. A contrário sensu, a disputa permanecerá desigual, pois as melhores vagas, tanto no serviço público como nas empresas privadas, estarão ocupadas por aqueles que, em condições mais favoráveis economicamente, tiveram o tempo necessário para se preparar.

O desafio reside na conscientização para tal mudança de comportamento do Estado. Imaginável até mesmo certa preocupação das classes dominantes com possível “reserva de mercado”. Explica-se: no momento em que todos tiverem acesso ao ensino de qualidade e ninguém for condenado a trabalhar precocemente, o acesso ao trabalho decente, se não for para todos, pode fechar portas também para aqueles que já foram beneficiados na concorrência pelo simples fato de nascer rico. É preciso compreender, porém, que a busca deve ser pelo pleno emprego, que somente por via da educação é possível.

A educação integral, conforme defendeu o então coordenador nacional do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil – IPEC da OIT, Renato Mendes, em entrevista concedida à Revista ANAMATRA nº 62, 2ª edição de 2011, é uma das formas de acabar com o trabalho infantil:

Agora, o segundo passo é aumentar e não reduzir a idade de admissão ao trabalho. No atual nível de desenvolvimento macroeconômico do País, não existem justificativas para admitir mão de obra abaixo de 18 anos.

Não pairam dúvidas de que o trabalho é instrumento de dignificação do ser humano. Mas forçoso é ponderar que o trabalho precoce, fora dos padrões mínimos de qualidade na

aprendizagem profissional, destrói a infância, compromete a educação e promove a desqualificação, alimenta o vicioso ciclo da miséria e atenta diretamente contra a dignidade humana.

É necessário, pois, combater – e não reforçar – mitos como os de que crianças e jovens pobres devem trabalhar para ajudar a família, que quanto mais cedo começar a trabalhar e melhora suas condições de vencer na vida; que é melhor trabalhar do que roubar, além de inúmeros outros que mitos que habitam o imaginário social e que se tonificam mais especialmente quando se constata que os índices de atos infracionais envolvendo crianças e adolescentes.

Não há dúvida que qualquer pessoa sensata responderia que melhor do que roubar, do que virar “soldado” do tráfico, é trabalhar. Há que se oferecer, porém, alternativas válidas a esses pavorosos destinos.

Inconcebível, portanto, a inversão da lógica de proteção integral e prioritária assegurada no artigo 227 da Constituição Federal e no próprio Estatuto da Criança e do Adolescente e se permita que crianças e adolescentes pobres, vulneráveis e em peculiar condição de desenvolvimento, continuem expostos ao trabalho infantil para ajudar no sustento próprio e de suas famílias. Ou então que adolescentes sejam expostos ao trabalho sem regulação, mesmo que revestido de formalidade legal ao abrigo de um contrato de aprendizagem.

Tal fissura social é ilegal, inconstitucional, e pior, é desumano. A família, a sociedade e o Estado é que devem proteger crianças e adolescentes. Na falha de um, o dever é do outro, em qualquer ordem.

Forçoso é citar a sofrível atuação de entidades da sociedade civil, amparadas pelo argumento de interesse social, desenvolvam a aprendizagem profissional ainda que sob a égide da legislação, e muitas vezes subsidiadas pelo Estado, inexistindo muitas vezes a fiscalização dos órgãos competentes, sem a devida atenção aos elementos básicos que deveriam garantir o desenvolvimento integral do aprendiz.

Em não raras situações, a precariedade de instalações e o baixo conteúdo pedagógico, mesmo que rubricado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, aliadas a falta de acompanhamento de equipes multidisciplinares, tratam somente de reforçar as vulnerabilidades vividas pelo adolescente desde a infância. Muitas dessas entidades civis cumprem formalmente a aprendizagem, sem cumprirem, entretanto, com o público destinatário da aprendizagem conforme a previsão legal do Decreto 5.598 de 1 de dezembro de 2005, em seu Artigo 23-A, parágrafo 5º.

Conforme se extrai do texto legal, a complexidade do público a ser atendido pela aprendizagem social exige não somente a mera distribuição de conteúdo. Enseja muito mais, como o constante acompanhamento social de forma integralizada, articulação com os demais entes da rede socioassistencial dos locais onde atuam tais como a saúde, educação e assistência social. Corre-se ainda o risco de, atendidos os ditames previstos no Decreto, de terceirizar a responsabilidade de entes responsáveis por outras políticas públicas, ao delegar à aprendizagem a missão de preparar e incluir no mercado de trabalho de forma satisfatória os partícipes expostos às diversas vulnerabilidades. Ledo engano acreditar que a mera inclusão de aprendizes que sofrem deficiências de desenvolvimento devido a desnutrição, formação biológica e formação escolar e adequado desenvolvimento pessoal, tenham sucesso no mercado de trabalho.

Fato é que encerrado o período de aprendizagem, muitos voltam ao status que se encontravam antes de serem inseridos nos programas de aprendizagem profissional, encontrando-se quando muito em situação de subemprego e na informalidade.

Dos 3.188 milhões de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos de idade que, segundo a Pesquisa Nacional por

Amostragem de Domicílios – PNAD 2013, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, ainda laboram no Brasil, apenas 538.426 tinham contrato de trabalho formalizado em 31 de dezembro de 2013 que, em tese, representariam contratos de falsa aprendizagem e demais situações que denotariam o trabalho infantil, ainda que revestido da exigida formalidade.

Especificamente no município de Ribeirão Preto, a Fundação de Educação Para o Trabalho – FUNDET, órgão integrante da administração municipal, desenvolve desde 2017 inovadoras práticas de aprendizagem profissional com a efetiva ação de fomento da aprendizagem e erradicação do trabalho infantil.

Ao alterar o programa de aprendizagem dos órgãos municipais, desde a padronização da forma de admissão do aprendiz, a articulação com a rede socioassistencial, integração dos conteúdos pedagógicos ofertados na capacitação teórica com a aprendizagem prática e o acompanhamento integral de equipe multidisciplinar formada por assistentes sociais, psicólogos e terapeutas ocupacionais; consegue alçar um nível de qualidade com o objetivo de sanar, ou ao menos minimizar, o gritante déficit de formação dos jovens acolhidos no programa.

De qualquer forma, há desafios a serem transpostos. De um lado a deficiência na formação escolar frente ao desafio de garantir ao jovem o ingresso no mercado de trabalho em oportunidades de qualidade que garantam alçar nova condição social, além da incessante luta pela total erradicação do trabalho infantil, muitas vezes revestido de legalidade por um contrato de aprendizagem.

Portanto, há que se aprimorar a forma de fiscalização vigente, primando não somente pela fiscalização quanto ao cumprimento de cota legal pelas empresas obrigadas a contratar aprendizes, mas também na fiscalização da qualidade dos programas oferecidos e avaliar os resultados obtidos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivamente, imperioso é a busca de mecanismos e mobilização social para o enfrentamento da questão de forma a: 1 – impedir retrocessos na legislação, rejeitando as proposições, principalmente de Propostas de Emendas Constitucionais, que disponham sobre a redução da idade para ingresso no trabalho; 2 – apreciar as seguintes proposições, nos seguintes termos: declarar o prejuízo da Proposta de Emenda Constitucional nº 413, de 1996, do Poder Executivo, que reduz a idade mínima para o trabalho para 14 anos, visto que em 1998, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que fixa a idade mínima para a admissão a emprego em 16 anos de idade; 3 - não admitir e, no mérito, rejeitar a PEC nº 18, de 2011, e apensadas, que autoriza o trabalho sob o regime parcial a partir dos 14 anos. Nessa idade deve-se manter a exceção do acesso ao trabalho apenas para o caso de aprendizagem.

Insta ainda reforçar a constante luta para a implementação do texto Constitucional do Artigo 227, onde é clara e única a ‘prioridade absoluta’ dos interesses de crianças, adolescentes e jovens.

## REFERÊNCIAS

BARROS, A. M.. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

CUNHA, A. G. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

GRUNSPUN, Haim. **O trabalho das crianças e dos**

**adolescentes.** São Paulo: LTr, 2000.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. D. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, A. **A proteção constitucional ao trabalho de crianças e adolescentes.** São Paulo, SP: LTr, 2002.

MARX, K. **O Capital.** Edição Condensada. Bauro: Edipro, 1998.

MELGAR, A. M. **Derecho del Trabajo.** Madrid: Tecnos, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, DF: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direitos sociais na constituinte.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1978.

VIANNA, Aduz Segadas. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo, LTr, 2005.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** Tradução Jose Marcos Mariani Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

## A CLÁUSULA ARBITRAL COMO MÉTODO DE RESOLUÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

### *THE ARBITRAL CLAUSE AS A METHOD OF SETTLEMENT OF INDIVIDUAL DISSIDENTS*

*Danilo Liberatori de Santis*<sup>4</sup>

*Sandra Heleno Favaretto*<sup>5</sup>

#### RESUMO

A aprovação da lei nº 13.467/2017 trouxe diversas inovações à Consolidação das leis do Trabalho (CLT), dentre as quais, o art. 507-A, que prevê a possibilidade da arbitragem em conflitos trabalhistas, desde que observados critérios legais. A inovação é importante avanço para a modernização das relações laborativas, principalmente, com o surgir de uma nova fase do capital, com a indústria 4.0 e a quarta revolução industrial, em que se entrelaçam às tecnologias digitais, físicas e biológicas. Não obstante os princípios constitucionais e justralhistas da proteção, da indisponibilidade e da imperatividade, constata-se, nesse novo momento industrial, a existência inédita de vínculos entre empregador e empregado, especialmente entre os profissionais liberais, os quais devem, portanto, pelo seu ineditismo, ser regulados de modo igualmente sem precedentes. É, pois, nesse contexto de mudanças e revoluções que este artigo consigna reflexões sobre a lei 13.467/2017 e seu art. 507-A e seus efeitos na solução de conflitos individuais de trabalho. Como método de procedimento, adotou-se a pesquisa

---

<sup>4</sup> Graduando em direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-USP. E-mail: daniloliberatori@usp.br.

<sup>5</sup> Mestranda em direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-USP. E-mail: Sandra.favaretto@usp.br.



bibliográfica, com levantamentos em publicações diversas; como método de abordagem, a dedução decorrente de exegese constitucional e infraconstitucional, adstritas, embora, à Constituição, à lei 13.467/2017 cosida à lei 9.307/1996 (lei da arbitragem) e à CLT. Em simples conclusão, percebe-se a continuidade harmônica em todo o ordenamento jurídico nacional, mesmo com a inclusão do art. 507-A e a possibilidade de cláusula arbitral, sem prejuízos ao direito constitucional trabalhista e ao próprio direito do trabalho, com ênfase em seus princípios da proteção do trabalhador, da indisponibilidade dos direitos laborais e da imperatividade das normas trabalhistas.

**Palavras-chave:** arbitragem. lei 13.467/2017. art. 507-A.

## **ABSTRACT**

The approval of law 13467/2017 brought several innovations to the Consolidation of Labor Laws (CLT), among which, art. 507-A, which provides for the possibility of arbitration in labor disputes, provided that legal criteria are observed. Innovation is an important advance for the modernization of labor relations, especially with the emergence of a new phase of capital, with industry 4.0 and the fourth industrial revolution, intertwining digital, physical and biological technologies. Notwithstanding the constitutional and labor principles of protection, unavailability and imperativeness, it is found in this new industrial moment the unprecedented existence of links between employer and employee, especially among the liberal professionals, who must, therefore, for their novelty, be regulated in an equally unprecedented manner. It is, therefore, in this context of changes and revolutions that this article contains reflections on the law 13.467 / 2017 and its art. 507-A and its effects on solving individual work conflicts. As method of procedure, the bibliographic research was adopted, with surveys in several publications; as a method of approach, the deduction deriving from constitutional and infraconstitutional

exegesis, attached, although, to the Constitution, the law 13.467 / 2017 stitched to the law 9.307 / 1996 (law of arbitration) and the CLT. In simple conclusion, we can see the harmonic continuity throughout the national legal system, even with the inclusion of art. 507-A and the possibility of an arbitration clause, without prejudice to the constitutional labor law and labor law itself, with emphasis on its principles of worker protection, the unavailability of labor rights and the imperative nature of labor standards.

**Keywords:** arbitration. Law 13.467/2017. art. 507-A.

## INTRODUÇÃO

A aprovação da reforma trabalhista, pela lei 13.467 de 2017, redirecionou o Direito do Trabalho às influências neoliberais vindas do estrangeiro e introduzidas no Brasil a partir dos anos 2016-2017, na vigência governo do Presidente Michel Temer. Posta sua característica econômica, é verossímil afirmar que toda a tendência geral da reforma verga-se em direção ao polo empregador-capital, sem deixar, todavia, de inaugurar importantes institutos em favor também do empregado.

Ao longo de todas as alterações feitas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), salta aos olhos o intencional favorecimento conferido a disponibilidade contratual e negocial entre as partes. Todo o documento é preenchido de artigos modificados ou artigos noviços que explicitamente conferem às partes capacidade de alterar e negociarem alguns institutos, adaptando-os convenientemente segundo suas intenções, vantagens e custos. Uma dessas singularidades inéditas editadas à CLT é o artigo 507-A, que introduziu, no ordenamento trabalhista brasileiro, a possibilidade de dissídios individuais serem pacificados pela arbitragem ao invés da Justiça, desde que observados dois imperativos: I) remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do

Regime Geral de Previdência Social (à data deste artigo o teto é de 5.645,80; concluir-se-á, pois, que a remuneração deverá ser superior a 11.291,60) e II) iniciativa do empregado ou sua expressa concordância para cláusulas compromissórias de arbitragem.

Argumentariam os críticos à reforma que tamanha inovação irradiada por todo o ordenamento justralhista, segundo as razões do capital ultraliberal, traz diversos prejuízos à tutela dos direitos dos trabalhadores, tornando sua situação mais precária e insegura; poder-se-iam citar como exemplos críticos à possibilidade de cláusula arbitral: a inconstitucionalidade dessa possibilidade segundo o art. 114, I; a indisponibilidade de direitos trabalhistas; a proteção do trabalhador e a imperatividade das normas trabalhistas.

Porém, já no século XXI, com o surgir da indústria 4.0 na Economia do Conhecimento, tornar-se-á mais valorizado o trabalhador altamente qualificado, cujo capital será seu conhecimento técnico-científico, de cuja produção intelectual surgirão novas tecnologias capazes de impulsionar a competitividade (VILELA, 2013) e, assim, começa a passar para a história das nações desenvolvidas e das que pretendem sê-las (com exceção dos países incapazes de modernizar suas economias em frangalhos) o modelo industrial fordista de relações laborais (IZERROUGENE, 2010), em que o único capital do trabalhador confunde-se com sua própria força de trabalho, o que ocasiona natural iniquidade factual e econômica entre as partes: empregador e empregado. Todavia, nessa nova circunstância que se apresenta, o empregador perde poder, posto que seu capital, sua riqueza, sua produção e inovação dependerão menos da tangibilidade de gigantescas plantas industriais ou massivas linhas de produção (SCHIMIDT; SANTOS, 2002) e mais na altíssima qualificação de seus funcionários, que poderão, se insatisfeitos, levar seu vasto saber a outro capitalista mais condescendente. Eis que surge o momento do capital intelectual como protagonista da nova

revolução industrial. Stewart (1998) defende que na economia do conhecimento o sucesso de uma nação dependerá das novas organizações e habilidades individuais. E foi justamente nessa direção que caminhou o ordenamento trabalhista brasileiro ao consignar o art. 507-A

Para a redação deste artigo foram utilizadas referências bibliográficas em doutrinas, artigos científicos e legislação constitucional e infraconstitucional (lei 13.467/2017, lei 9.307/1996 e CLT). A partir da exegese desses documentos será construído todo o raciocínio dedutivo acerca da arbitragem como método idôneo a pacificação de conflitos individuais trabalhistas.

## **1 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES**

Cabe, antes de se iniciarem as discussões materiais acerca do instituto, fazer algumas considerações a respeito das limitações legais para a cláusula arbitral.

O art. 507-A consigna duas restrições:

- 1) A primeira restritiva à remuneração percebida pelo trabalhador, vinculada ao dobro do teto estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social. Ao tempo deste artigo, como dito anteriormente, o limite máximo é de R\$ 5.645,80, logo, conclui-se que a remuneração mínima não deverá ser inferior a R\$ 11.291,60. Ora, segundo pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicadas em 2018 (BRASIL, 2018), o 1% mais rico do país teve, em 2017, uma remuneração média de R\$ 27.213,00 contra um rendimento médio *per capita* nacional de R\$ 1.268,00. Sendo que dos totais R\$ 263,1 bilhões de renda mensal média domiciliar, 43.3%, ou R\$113,92 bilhões, estiveram concentrados nas mãos dos 10% mais ricos. Em números, esses 10%

representam 20,77 milhões de brasileiros (considerando a população brasileira em 207,7 milhões em 2017); forçoso concluir que, portanto, os 5% mais ricos obtêm renda média mensal de R\$ 10.969,6.

A conclusão inevitável é de que menos de 5% dos trabalhadores brasileiros estão legalmente enquadrados a primeira exigência contida no artigo da CLT.

- 2) A segunda restrição trata da manifestação favorável e explícita do trabalhador ou de sua expressa iniciativa quanto às cláusulas arbitrais. Quanto a essa limitação adstrita à vontade do empregado, vejam-se dados do IBGE auferidos entre 2001 e 2013: Em 2001, 6.69% dos trabalhadores possuíam mais de 15 anos de escolaridade, 13.15% entre 8 e 10 anos; enquanto que, em 2013, houve um avanço para 13.02% dos que estudaram por mais de 15 anos e para 17.05% dos que estudaram de 8 a 10 anos (BRASIL, 2015). Portanto, pode-se concluir, inequivocamente, que em 2001, 19.84% dos trabalhadores possuíam mais de 8 anos de estudo; e que, em 2013, essa porcentagem cresceu para 30.07%. Apesar da falta de dados mais recentes, é muito provável que essa razão tenha avançado ainda mais.

Ora, tendo em vista um piso mínimo de 30.07% de escolarização superior a 8 anos entre os trabalhadores brasileiros, é difícil argumentar sua inaptidão ou desconhecimento da assinatura de tal cláusula.

Para concluir essas considerações preliminares, cita-se, in verbis, trecho da exposição de motivos do art 507-A (BRASIL, 2017):

Desse modo, diante da condição de hipossuficiência de boa parte dos empregados, estamos restringindo a utilização da arbitragem apenas aos empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em valores atuais, corresponderá, tão-somente, a um universo de aproximadamente dois por cento dos empregados. Além disso, a assinatura da cláusula compromissória de arbitragem dependerá de iniciativa do empregado ou, ao menos, de sua concordância expressa.

## **2 AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A INDÚSTRIA 4.0**

Com o aumento da produtividade, surge uma inevitável corrida ao melhor aproveitamento de recursos, dentre os quais se inclui o recurso humano, um dos que passam por mais intenso processo de mutação (RITZMAN; KRAJESWSKI e MALHOTRA, 2009). Nesse cenário de especialização decorrente do aumento da produtividade, três principais fatores promovem mudanças significativas nas relações de emprego: o trabalhador altamente qualificado, o aumento da competitividade e o progresso tecnológico (SUPIOT, 2001).

### **2.1 O trabalhador altamente qualificado**

O trabalhador qualificado trata-se, justamente, daquele que possui conhecimentos vastos e capazes de produzir bens ou serviços de alto valor agregado e, por isso, é muito bem remunerado. Dadas essas suas características, percebe-se que esse tipo de empregado rompe com o elemento mais proeminente das relações empregatícias, qual seja: a subordinação.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2018):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Suas técnicas extremamente apuradas e específicas tornam-no essencial à empresa, fazendo com que sua perda possa ocasionar o fim de toda uma continuidade de avanços tecnológicos. Eis que o empregado ganha força e impõe seu poder de barganha sobre o empregador, encurrala-o diante de suas reivindicações (COUNTOURIS, 2003).

## **2.2 Aumento da competitividade**

A globalização, juntamente com mercados altamente competitivos e avanços científicos, ocasionou, em alguns países, o crescimento da economia informal e relações de emprego disfarçadas ou não declaradas. Desse modo, cresceu a descentralização de tarefas para subcontratantes (terceirização) e a contratação de trabalhadores autônomos ou temporários pelas empresas (MAZEAUDE, Antoine, 2004). Assim, é possível concluir que a manutenção da rigidez contratual trabalhista incorre em precarização laboral, o que fere o princípio da proteção, seio de todo o ordenamento justralhista.

Groover (2011) oferece nove razões para que uma empresa busque a automação em seu processo produtivo:

- 1) Aumentar a produtividade;
- 2) Reduzir os custos de trabalho;

- 3) Minimizar os efeitos da falta de trabalhadores;
- 4) Reduzir ou eliminar as rotinas manuais e das tarefas administrativas;
- 5) Aumentar a segurança do trabalhador;
- 6) Melhorar a qualidade do produto;
- 7) Diminuir o tempo de produção;
- 8) Realizar processos que não podem executados manualmente;
- 9) Evitar o alto custo da não automação.

E diante dessa ofensiva tecnológica, que pressiona os empregadores à modernização, é preciso que também ocorra, concomitantemente, uma renovação das legislações trabalhistas para esses novos desafios na regulamentação do emprego a fim de evitar uma ainda maior degradação decorrente do subemprego ou do desemprego.

### **2.3 Progresso tecnológico**

A evolução tecnológica provoca inúmeros impactos na economia nacional e, portanto, impactos diretos nas relações binárias empregado-empregador. Para não se afastar muito do escopo, citam-se apenas algumas dessas transmutações.

- I) Relação direta entre nível de automatização e educação dentro das empresas: em geral, trabalhadores com maior escolaridade recebem mais treinamento, isso acontece ou porque a empresa investe mais em capital humano, no intuito de que isso aumente sua produção e, por conseguinte, melhore sua competitividade, expandindo-se para novos mercados; ou porque indivíduos intelectualizados investem mais em sua própria educação. Daí que, em companhias altamente robotizadas, com intenso uso de



inteligência artificial, há um grande vão de treinamento entre os funcionários, uma vez que os há profundamente qualificados e, pois, muito bem educados e treinados e os baixíssimos escolarizados, que promovem serviços mais simples (DICKENS, W. T.; KATZ, L. F., 1987).

- II) Relação direta entre nível de escolarização e remuneração percebida: não há que se contestar que recebe mais o trabalhador com maior produtividade e qualificação. O interessante a se notar é que, em unidades industriais com maior automatização, os trabalhadores recebem uma média salarial superior aos que são empregados em fábricas menos tecnológicas. Uma das explicações é justamente o perfil do contratado que, nas empresas mais complexas, é mais escolarizado e, sendo assim, auferir maiores soldos (ALLEN, 1996).

### **3 CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT**

A inclusão do art. 507-A na CLT suscitou inúmeros debates quanto ao cabimento desse artigo no ordenamento trabalhista brasileiro. Houve, inclusive, intensa discussão quanto à sua constitucionalidade; discussão essa anterior à reforma em comento. Cabe, assim, adentar a um exame legal sobre a materialidade do novo dispositivo celetista, considerando-se também aqueles antigos debates da época da lei de arbitragem, de 1996.

Existem duas correntes acerca da análise constitucional da matéria do artigo 507-A. Uma pela constitucionalidade, tendo o Ministro Ives Gandra Martins Filho como uns de seus defensores, o qual consignou em acórdão (TST, AIRR – 2547/2002-077-02-40. No mesmo sentido do mesmo Relator:

TST, AIRR - 2547/2002-077- 02-40):

A arbitragem (Lei 9.307/96) é passível de utilização para solução dos conflitos trabalhistas, constituindo, com as comissões de conciliação prévia (CLT, arts. 625 - A a 625-H), meios alternativos de composição de conflitos, que desafogam o Judiciário e podem proporcionar soluções mais satisfatórias do que as impostas pelo Estado-juiz.

Na mesma linha já também seguiu o Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus (TST, AIRR - 1475/2000-193-05-00):

Juízo Arbitral. Coisa julgada. Lei nº. 9.307/96. Constitucionalidade. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão-só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96.

Apesar de incipiente, é possível encontrar, em algumas doutrinas, posicionamento dos autores com relação à arbitragem para a resolução de conflitos individuais de trabalho. Carlos Alberto Carmona (2004), por exemplo, posicionou-se a favor:

Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiriam a feição irrenunciável pregada pela doutrina especializada mais conservadora: se assim não fosse, não se entenderia o estímulo sempre crescente à conciliação (e à consequente transação), de tal sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral.

Poder-se-ia citar também as palavras de Rodolfo Pamplona Filho (2005):

[...] Talvez já seja hora de assumir, sem hipocrisias, que os direitos trabalhistas talvez não sejam tão irrenunciáveis assim, mas a própria possibilidade da conciliação judicial por valores menores do que o efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (e com chancela judicial!).

E a outra corrente pela inconstitucionalidade, com precedentes no Tribunal Superior do Trabalho.

O Ministro Maurício Godinho Delgado (TST-RR 192700-74.2007.5.02.0002, j. 19.05.2010, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 6ª T., DEJT 28.05.2010) já relatou:

A absoluta prevalência que a Carta Magna

confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Recurso de revista não conhecido.

No mesmo sentido, o Ministro João Batista Brito Pereira (E-ED-RR-79500-61.2006.5.05.0028, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, SDI-1, DEJT 30.03.2010) asseverou:

Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem.

Cita-se também, como último exemplo, relatoria da então ministra do TST Rosa Weber (RR-93900-53.2001.5.05.0611, Rel. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2009):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. DISSÍDIO INDIVIDUAL. DESCABIMENTO. Aparente violação do art. 5º, XXXV, da Constituição da República, nos moldes da alínea “c” do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do art. 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL.

DISSÍDIO INDIVIDUAL. DESCABIMENTO. Essa Corte Superior tem se posicionado pela inaplicabilidade da convenção arbitral aos dissídios individuais trabalhistas, mormente na presente hipótese, em que conferida plena e geral quitação dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, em contrariedade à Súmula 330/TST. Viola, nesse passo, o art. 5º, XXXV, da CF/88 decisão regional no sentido de que, “se as partes, de livre e espontânea vontade, decidem se submeter ao instituto da arbitragem, devem aceitar a solução ali encontrada, não podendo em seguida, recorrer ao Poder Judiciário, para discutir a mesma matéria”. Recurso de revista conhecido e provido.

Apresentados os pensamentos de doutrinadores e ministros a respeito da arbitragem como solução de conflitos trabalhistas individuais resta, neste momento, e de acordo com a proposta deste estudo, a manifestação pela constitucionalidade do art. 507-A.

Afasta-se a inconstitucionalidade porque, na redação do art. 114 da Constituição Federal de 1988, especialmente em seus §§ 1º e 2º, não há menção alguma quanto à arbitragem trabalhista individual, o que não significa e nem pode significar vontade do constituinte em afastar a solução de conflitos trabalhistas individuais da jurisdição arbitral. Trata-se, assim, de matéria de exegese constitucional, na qual não é possível acrescentar significado ao texto da Carta Maior, sob pena de desbordar do poder constituinte, infringindo a matéria da Constituição ao incluir o que ela não proibiu. Sobre isso Konrad Hesse (1959) escreveu: “Para a interpretação constitucional, que parte do primado do texto, é o texto o limite insuperável da sua atividade”.

Nos parágrafos 1º e 2º no art. 114, faz-se referência à arbitragem apenas em complicações da negociação coletiva, nada se diz quanto aos desafetos individuais, o que, portanto,

segundo os princípios de interpretação constitucional, não importa em exclusão na eleição de árbitros para as querelas pessoais. O Texto Magno não atribuiu reserva de jurisdição às contendas pessoais do Direito do Trabalho, e não cabe ao exegeta fazê-lo. Eis que, destas constatações, conclui-se ser constitucional a possibilidade, inserida na CLT pelo art. 507-A, de pactuação de cláusula compromissória arbitral, desde que observadas as condicionantes legais.

## CONCLUSÃO

A inclusão do art. 507-A, na Consolidação das Leis do Trabalho, abrindo a possibilidade para a arbitragem individual de conflitos trabalhistas mostra não somente a evolução de novas relações laborais com os progressos tecnológicos, as novas lógicas de produção, e avassaladoras pressões competitivas empresariais, como também a preocupação do legislador nacional em atualizar um conjunto de normas varguista e, dessa maneira, preparar o Brasil para os tempos vindouros da indústria 4.0. Essa inclusão suscitou enormes discussões quanto a constitucionalidade ou inconstitucionalidade da nova previsão contida no artigo, discussão essa originada no ano de 1996, quando da aprovação da lei nº 9.307 ou lei de arbitragem. Foram apresentadas duas linhas argumentativas: a primeira, pela constitucionalidade, capitaneada pelos ministros Ives Gandra Martins Filho e Pedro Paulo Teixeira Manus, os quais propuseram que a arbitragem pode, além de desafogar o judiciário, oferecer soluções mais satisfatórias que o Estado-juíz; a segunda, pela inconstitucionalidade, liderada pelos ministros Maurício Godinho Delgado, João Batista Brito Pereira e Rosa Weber, os quais discorreram que haveria uma afronta aos §§ 1º e 2º do art. 114 da CF/1988, que apenas menciona a arbitragem como método nas negociações coletivas e que o constituinte ter-se-ia omitido justamente por não entender compatível com a ordem

constitucional a jurisdição privada nos conflitos trabalhistas individuais. Porém foi demonstrada a compatibilidade constitucional dessa inovação ao se discorrer brevemente sobre exegese e alcance do poder normativo da Constituição. A conclusão a que se chegou foi de ser impossível ao intérprete presumir algo que não esteja explicitamente posto no texto da Lei Maior, sem que sejam prejudicados os poderes constituintes. Ao longo do trabalho tentou-se também justificar a lógica dessa novíssima prescrição legal ao trazer as mudanças por que passam as relações empregatícias e o impacto disso na nova era industrial que surge. Acima de tudo foi defendida a tese de que os direitos dos empregados estão salvaguardados pela constrição dos efeitos do artigo aos trabalhadores hiperssuficientes econômica e intelectualmente. Ademais cabe ressaltar que o futuro da arbitragem nos dissídios pessoais dependerá da lisura, honestidade e independência com que os árbitros apreciem a matéria, decidindo conforme a lei e fazendo ruir as aflições daqueles que julgam ser perigoso submeter, à jurisdição privada, os direitos dos mais vulneráveis.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

BRASIL. 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”, de 2017. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. IBGE. Pnad Contínua, 2017. Rendimento domiciliar *per capita*. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-04/ibge-1-mais-rico-recebeu-em-2017-36-vezes-mais-do-que-metade-da-populacao>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRASIL. IBGE. Pnad. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/em-pouco-mais-de-uma-decada-formalizacao-escolaridade-do-trabalhador-avancam-16014552>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

COUNTOURIS, Mark Freedland, **The Personal Employment Contract**. Oxford University Press, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

IZERROUGENE, Bouzid. A relação capital-trabalho na economia do conhecimento. **Brazilian Journal of Political Economy**, São Paulo, 2010.

MAZEAUD, Antoine. **Droit du travail**. Paris: Montchrestien, 2004.

MORAES, Renato T. MANSILIA, Janaína G. Análise crítica da reforma trabalhista. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,analise-critica-da-reforma-trabalhista,590733.html>> Acesso em: 14 de agosto de 2018.

MUNIZ, J. P. Arbitragem na reforma trabalhista. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258392,61044-Arbitragem+na+Reforma+Trabalhista>> Acesso em: 12 ago.



2018.

RITZMAN, Larry; KRAJESWSKI, Lee; MALHOTRA, Manoj. **Administração de produção e operações**. São Paulo: Pearson, 2009.

SCHMIDT, Paulo. SANTOS, José Luiz. **Avaliação dos ativos intangíveis**. São Paulo: Atlas, 2002.

STEWART, Thomas A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SUPIOT, Alan. **Beyond employment**: changes of work and the future of Labour Law in Europe. Oxford, Oxford University Press, 2001.

VILELA, E. F. Economia do conhecimento. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, p. 1, 19 jan. 2013.

DICKENS, W. T.; KATZ, L. F. “**Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics**,” in Unemployment and the Structure of Labor Markets, K. Lang and J. Leonard, eds. New York: Basil Blackwell, 1987.

ALLEN, S.G. “Technology and the Wage Structure”. **NBER Working Paper**, n. 5534, abr. 1996.

GROOVER, Mikell P. **Automação industrial e sistemas de manufatura**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2011.

TST, AIRR – 2547/2002-077-02-40. No mesmo sentido do mesmo Relator: TST, AIRR - 2547/2002-077- 02-40.

TST, AIRR - 1475/2000-193-05-00.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**. 2. ed. 2004.

FILHO, Rodolfo Pamplona. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 700, 5 jun. 2005.

TST-RR 192700-74.2007.5.02.0002, j. 19.05.2010, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 6ª T., DEJT 28.05.2010.

E-ED-RR-79500-61.2006.5.05.0028, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, SDI-1, DEJT 30.03.2010.

RR-93900-53.2001.5.05.0611, Rel. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2009.

HESSE, Konrad. **A Força Normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor.

# A FRANQUIA EMPRESARIAL: POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO PARA FINS DE RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA?

## *THE FRANCHISE BUSINESS: POSSIBILITY OF CHARACTERIZATION OF ECONOMIC GROUP FOR THE PURPOSE OF LIABILITY?*

*Fernanda Zabian Pires*<sup>6</sup>  
*Isabella Karollina da Silva*<sup>7</sup>  
*Maria Hemília Fonseca*<sup>8</sup>

### RESUMO

Nos últimos anos, houve um *boom* no crescimento de contratos de franquias no Brasil e no mundo, movimentando a economia com geração de empregos e de renda. Diante desse cenário, ganha relevância um estudo jurídico da *franchising*, com o objetivo de verificar se a franquia empresarial pode ser caracterizada como grupo econômico para fins trabalhistas, a fim de responsabilizar o franqueador pelas dívidas trabalhistas do franqueado. Para tanto, mediante método de pesquisa dedutivo e técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, será necessária uma breve incursão sobre os principais aspectos do contrato de franquia empresarial, para que se compreenda adequadamente como funciona essa complexa relação jurídica. Além disso, a definição de grupo econômico no Direito

---

<sup>6</sup> Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: fernandazabian@usp.br.

<sup>7</sup> Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: isabellakarollina@usp.br.

<sup>8</sup> Professora Associada da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: mariahemilia@usp.br.

Empresaria e Direito Trabalhista, bem como seus efeitos na esfera de responsabilidade das empresas envolvidas, para que, ao final, seja possível concluir sobre a possibilidade de responsabilização nesse caso.

**Palavras-chave:** franquia empresarial. grupo econômico. responsabilidade trabalhista.

## ABSTRACT

In recent years, there has been a boom in the growth of franchise contracts in Brazil and worldwide, moving the economy with jobs and income generation. Given this scenario, a legal study of franchising gains relevance, with the objective of verifying whether the business franchise can be characterized as an economic group for labor purposes, in order to hold the franchisor responsible for the franchisee's labor debts. To do so, a deductive research method and bibliographic and documentary research techniques will require a brief incursion on the main aspects of the business franchise agreement, so that it is understood properly how this complex legal relationship works. In addition, the definition of economic group in Business Law and Labor Law, as well as its effects in the sphere of responsibility of the companies involved, so that, in the end, it is possible to conclude on the possibility of liability in this case.

**Keywords:** business franchise. economic group. labor liability.

## INTRODUÇÃO

Poucos tipos de contratos apresentaram, no Brasil e no mundo, crescimento tão acentuado nas últimas décadas como a franquia (CRETILLA NETO, 2002). De acordo com dados da Associação Brasileira de Franquias (ABF), em 2017, o mercado de franquias cresceu 8% em relação a 2016, com faturamento na ordem dos R\$ 163 bilhões. Ainda, segundo dados da

entidade, o franchising seguiu na contramão da economia na geração de empregos. Foi responsável pela criação de quase 1,2 milhão de vagas diretas no mercado de trabalho, número que representa um acréscimo de 1% em comparação com 2016 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FRANCHISING, 2018).

Diante disso, o objetivo geral deste artigo é verificar se a franquia empresarial pode ser caracterizada como grupo econômico para fins trabalhistas, a fim de responsabilizar o franqueador pelas dívidas trabalhistas do franqueado. Para atingir o objetivo proposto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo e as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, como lei, doutrina e jurisprudência.

Inicialmente, será realizada uma breve incursão sobre os principais aspectos do contrato de franquia empresarial, para que se compreenda adequadamente como funciona essa complexa relação jurídica. Além disso, será abordada a definição de grupo econômico e seus efeitos na esfera de responsabilidade das empresas envolvidas, tanto em sua concepção empresarial, quanto em sua concepção trabalhista, para que, posteriormente, seja possível concluir sobre a possibilidade de responsabilização do franqueador pelas dívidas trabalhistas do franqueado.

## **1 A FRANQUIA EMPRESARIAL**

A franquia empresarial é definida pelo art. 2 da Lei nº 8.955/1994 como um sistema no qual franqueador cede, onerosamente, determinados direitos ao franqueado, tais como uso de marca ou patente, distribuição de produtos ou serviços, uso de tecnologia de implantação e administração do negócio ou sistema operacional, sem que isso caracterize vínculo de emprego.

Destacando a natureza colaborativa do contrato, Bruno Albuquerque (2012, p. 101) afirma que, em geral, os empresários envolvidos buscam, com o contrato de franquia,

minimizar e distribuir os riscos: o franqueador, deixando de investir recursos próprios ou de ter que tomar recursos no sistema financeiro para poder propagar o seu negócio; e o franqueado, investindo seus recursos disponíveis em um negócio já minimamente consolidado, contando com um fundo de comércio desenvolvido, gozando de probabilidade de sucesso muito maior que em uma atividade completamente nova (ALBUQUERQUE, 2012).

A partir disso, depreende-se que, na franquia, tanto franqueador como franqueado mantêm-se autônomos e independentes. Inclusive, nota-se que, ao definir o contrato, a legislação preocupou-se em estabelecer, expressamente, que não se caracteriza vínculo empregatício entre as partes.

Para Fran Martins (2017), a independência do franqueado em relação ao franqueador é a principal característica do contrato de franquia. Por isso, defende o autor que não é a empresa franqueada uma sucursal do franqueador, pois possui autonomia jurídica e financeira, ainda que muitas vezes use como nome a marca do franqueador, o que, segundo o autor, dá a impressão de ser uma dependente dele (MARTINS, 2017).

Vale ressaltar que Fran Martins (2017) entende a franquia como um método de distribuição e comercialização de produtos, com a característica de não estarem os franqueados ligados ao franqueador por um vínculo empregatício, devido à independência do franqueado. Isto é, sua autonomia econômica e jurídica, defendendo expressamente que o franqueado integra a rede de distribuição dos produtos, mas não participa da empresa distribuidora (MARTINS, 2017).

## **2 A DEFINIÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO**

Considerando que o sistema jurídico brasileiro disciplina os grupos de empresas de maneira esparsa em diversos diplomas legais, tanto no que toca aos requisitos para

sua caracterização, como no que toca à extensão da responsabilidade, faz-se necessária a análise da questão sob a ótica do Direito Empresarial e do Direito do Trabalho.

## **2.1 Grupo econômico no Direito Empresarial**

É muito comum que haja no mercado situações em que duas ou mais sociedades unem esforços para desenvolver de forma mais produtiva e eficiente suas atividades econômicas. Marina Grimaldi de Castro (2014) considera que essa união pode se dar de diversas maneiras e que, em algumas delas, as sociedades acabam por formar um “grupo”.

No Direito Empresarial, a disciplina de grupo, com a denominação de “grupo societário”, é objeto da Lei de Sociedades Anônimas (Lei 6.404/1976), que dispõe em seu art. 265, caput, a possibilidade da sociedade controladora e suas controladas constituírem grupo de sociedades, mediante convenção. Da leitura do artigo depreende-se que a lei disciplina apenas os grupos convencionais, ou de direito, e não os grupos de fato.

De acordo com Verçosa e Budriesi (2013), para caracterização de grupos societários de direito, são absolutamente inafastáveis os dois elementos acima presentes: (i) controle por uma sociedade sobre todas as demais; e que este controle esteja fundado na (ii) titularidade de ações ou de cotas ou, ainda, mediante acordo entre os sócios.

Já nos grupos de fato as sociedades encontram-se vinculadas apenas por meio de participação acionária, sem qualquer vínculo obrigacional, devendo, as relações entre elas mantidas, obedecer a condições estritamente comutativas, respondendo a sociedade controladora pelos danos causados à controlada por atos praticados com abuso de poder (LUCENA, 2012), nos termos do art. 245 e 246, da Lei das S/A.

Segundo Comparato e Calixto Salomão (2008), os grupos de direito são absolutamente letra morta na realidade

empresarial brasileira. Por outro lado, conforme Gustavo Saad-Diniz (2016), os grupos de fato hoje emolduram a realidade brasileira.

Nos grupos de fato, há uma divisão doutrinária entre grupos de subordinação, em que se identifica a unicidade de direção e controle, sob comando dos interesses da sociedade controladora. E, os grupos de coordenação, geralmente observados em consórcios, em que ocorre cooperação interempresarial, na qual as sociedades resguardam a independência econômica para executar apenas a parte prometida no conjunto dos esforços do consórcio.

## **2.2 Grupo econômico no Direito do Trabalho**

O fenômeno da formação de grupos de empresas ganha também a atenção do Direito do Trabalho, que o trata usualmente sob o termo “grupo econômico”, compreendido como uma das figuras empregatícias positivadas tanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quanto pela Lei nº 5.889/73 – Lei do Trabalho Rural.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 465), grupo econômico forma-se “entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades”. Apesar de se referir a empresas não há empecilho para que pessoas naturais e entes despersonalizados integrem um grupo econômico.

Nota-se que o Direito do Trabalho não concebe a formação de grupo econômico com base na LSA, tal como ocorre no âmbito do Direito Empresarial. Isso porque, conforme lições de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014, p. 310), “deve-se aplicar o art. 9º da CLT para configuração do grupo de empresas para os fins do Direito do Trabalho, devendo prevalecer o princípio da primazia da realidade, e não mera roupagem que pretenda afastar a sua existência”.



Nesse sentido, a caracterização de grupo econômico para fins trabalhistas independe de formalização, ou seja, não é necessário ato formal, fruto de um reconhecimento expresso entre as empresas que se vinculam de algum modo. O propósito de incidência do instituto é sobrepor ao formalismo jurídico à evidência de uma realidade social.

Recentemente, em 13 de julho de 2017, foi aprovada a Lei nº 13.467 – Lei da Reforma Trabalhista – que alterou CLT, no tocante a esse instituto, previsto em seu art. 2º. Com isso, a nova legislação disciplinou legalmente o grupo econômico por coordenação, que, ao lado do grupo econômico por subordinação, passa a ter previsão legal expressa no art. 2º, § 2º da CLT.

Em que pese a mudança legislativa, para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 101), os critérios impostos no art. 2º, § 3º, da CLT pode produzir “injustificável regressão jurídica, instigando o esvaziamento do instituto”. Isso porque não se pode exigir do trabalhador que comprove a presença de tais requisitos no caso concreto, vez que se trata de prova diabólica, apta a ensejar presunção relativa de formação de grupo econômico e inversão do ônus probandi.

Como se vê, o grupo econômico por coordenação ou horizontal e grupo econômico por subordinação ou vertical, para o Direito do Trabalho, ganha os mesmos contornos daqueles previstos para o Direito Empresarial, qual seja, de ter ou não o controle de uma empresa sobre as outras, sendo que a existência da empresa-mãe configura grupo vertical e a coordenação entre elas, grupo horizontal.

Ademais, para fins trabalhistas, grupo econômico prescinde das modalidades jurídicas típicas de outros ramos do direito, na medida em que se esgota na existência de nexos interempresarial. O principal objetivo disso é evitar a irresponsabilização de agentes econômicos que se aproveitam da força de trabalho, para acrescer riqueza ao seu patrimônio,

em um movimento de concentração e centralização de capital que deixa o trabalhador ainda mais vulnerável. Daí porque o instituto implica responsabilidade solidária entre as empresas componentes do grupo e, em caso de fraude, a incidência dos art. 9º da CLT e art. 942, § único, do CC, que amparam a desconstituição da fraude imprimindo responsabilidade solidária entre autores e co-autores.

### **3 O ENQUADRAMENTO DO CONTRATO DE FRANQUIA COMO GRUPO ECONÔMICO PARA FINS DE RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA**

Do exposto, foi possível constatar que uma das principais características do contrato de franquia é a independência do franqueado. Desse modo, uma dúvida natural que surge é relativa à possibilidade de responsabilização do franqueador por dívidas contraídas pelo franqueado.

Sara Vieira de Oliveira (2014) entende que os credores do franqueado jamais podem ter a expectativa de que o franqueador vá responder por suas dívidas, salvo nos casos em que tenha prestado alguma garantia em favor do franqueado ou tenha lhe imposto técnicas de gestão e procedimento que esvaziam a sua iniciativa empresarial – nesses casos, havendo uma aparência de estrutura de grupo perante terceiros, defende a autora que seria necessário recorrer à desconsideração da personalidade jurídica do franqueado.

Fran Martins (2017) reconhece que a autonomia decorrente do contrato de franquia, na verdade, é relativa. Ela aparece como absoluta no sentido de franqueador e franqueado serem pessoas distintas, cada uma respondendo pelos atos que pratica. No entanto, as relações que ligam o franqueador ao franqueado são tão íntimas que muitas regras são impostas a esse pelo franqueador, restringindo seu campo de ação. Assim, existem contratos de franquia que fazem que o franqueado só pratique determinados atos com autorização expressa do

franqueador – propaganda local ou regional, apresentação dos produtos, disposição deles nos estabelecimentos, escrita especial, fornecimento diário, semanal ou mensal de informes sobre o movimento financeiro do franqueado, até mesmo uso de uniformes padronizados, pelos vendedores do franqueado ou o depósito do apurado das vendas em determinado estabelecimento bancário, aprovado pelo franqueador. Há, assim, um sem-número de obrigações oriundas do contrato de franquia que tolhem a ação do franqueado, apesar de ser ele uma empresa independente da franqueadora.

Mesmo que o franqueador seja obrigado a dar assistência plena ao franqueado, cada um corre o seu próprio risco, em campos jurídicos e econômicos determinados. Tanto que se o azar dos negócios levar o franqueador a quebrar e com ele cair toda a cadeia de franqueados, o mesmo não acontece com o franqueador e o resto da rede no momento em que um franqueado se dá mal no seu negócio e o perde numa eventual falência. E, sob o ponto de vista dos franqueados, se um deles experimentar sucesso muito mais elevado do que os demais, estes não merecerão qualquer remuneração extra a ser tirada do lucro do franqueado mais bem-sucedido (VERÇOSA; BUDRIESI, 2013).

Percebe-se, pois, que as empresas ligadas por contratos de franquia não constituem grupo societário, por não se enquadrarem nos requisitos estabelecidos pelo direito empresarial, expostos anteriormente, a menos que a natureza colaborativa do contrato seja desfigurada pelo franqueador, por meio de ingerências que ultrapassem o objeto do contrato e indiquem o exercício de verdadeiro poder de controle.

Desse modo, do ponto de vista do direito empresarial e também trabalhista, não seria possível responsabilizar o franqueador por dívidas do franqueado, salvo em caso de fraude. No entanto, não é demais observar que na

jurisprudência do TST9, a Corte, ao julgar esses casos, não se prende a aspectos práticos da relação. Preocupa-se mais com as disposições do contrato firmado, apegando-se ao aspecto formal e, assim, inevitavelmente, concluindo que franqueada realmente explora suas atividades empresariais, como contratação de empregados, sem ingerência da franqueadora e que, de fato, suas atividades se dão de forma autônoma e independente.

## CONCLUSÃO

Diante da quantidade expressiva de contratos de franquia no Brasil, torna-se extremamente relevante o estudo da disciplina jurídica da franquia, não apenas no âmbito do direito empresarial, mas também nos seus pontos de intersecção com outras áreas do direito – em especial, com o Direito do Trabalho.

Com base em Fran Martins (2017) e Bruno Albuquerque (2012), viu-se que na franquia, tanto franqueador como franqueado mantêm-se autônomos e independentes e que, ao ser regulamentada, o legislador excluiu a possibilidade de

---

<sup>9</sup> A título de exemplo, cita-se o seguinte julgado: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FRANQUIA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível contrariedade à Súmula nº 331 do TST. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FRANQUIA. Ao sistema de franquia empresarial, tal como definido no art. 2º, da Lei nº. 8.955/94, é inaplicável a responsabilidade subsidiária. Isso porque a franqueada explora atividade de forma autônoma e independente em relação ao franqueador contratando os próprios empregados para realizar o trabalho, o que não caracteriza uma empresa tomadora de serviços. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 25-89.2012.5.09.0010 , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 14/05/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014).

caracterização de vínculo de emprego entre as partes.

Foi visto ainda que, no Direito do Trabalho, grupo econômico engloba junções entre organizações empresariais que atuam em sinergia de atividades, complementares ou não, para integração de cadeias econômicas, manifestação de poder de controle ou, até mesmo, para desempenho de atividades-meio distintas do objeto principal do grupo, com base no art. 2º da CLT. E, no direito empresarial, a caracterização grupos de sociedades, com base na Lei das Sociedades Anônimas, que exige: relação de subordinação, controle e existência de convenção de grupo (nos grupos societários de direito), ou controle ou coligação como fonte de proveniência do poder no grupo (nos grupos societários de fato).

À vista disso, concluiu-se que, do ponto de vista do direito empresarial e também trabalhista, não seria possível responsabilizar o franqueador por dívidas do franqueado, salvo em caso de fraude. E, que, portanto, o desafio que se coloca sobre a questão é a necessidade de se ultrapassar as barreiras meramente formais na análise dos casos e, assim, verificar se realmente naquele caso concreto não se está diante de uma relação na qual se extraí todos os elementos caracterizadores do instituto do grupo econômico, para fins de responsabilidade trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Bruno Caraciolo Ferreira. Notas sobre o contrato de franquia. **Revista Direito em (Dis)Curso**, Londrina, v. 5, n. 2, p. 100-113, jul./dez. 2012.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FRANCHISING. Desempenho do franchising em 2017. Disponível em: <https://www.abf.com.br/wp-content/uploads/2018/03/Desempenho-do-Franchising-2017.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.

CASTRO, Marina Grimaldi de. As definições de grupo econômico sob a ótica do direito societário e do direito concorrencial: entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da responsabilidade solidária entre seus componentes. In: POMPEU, Gina Vidal Marcílio; PINTO, Felipe Chiarello de Souza; GONÇALVES, Everton das Neves (Orgs.). **Direito e Economia I**. Florianópolis: CONPEDI 2014, 2014, v. 1, p. 30-59. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=af3b0930d888e15a>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

COMPARATO, Fabio Konder. SALOMÃO FILHO, Calixto. **O poder de controle na sociedade anônima**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

CRETELLA NETO, José. **Do contrato internacional de franchising**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 310

LUCENA, José Waldecy. **Das sociedades anônimas: comentários à lei**. Rio de Janeiro: Renovar, 2012. v. 3.

MARTINS, Fran. **Contratos e obrigações comerciais**. 17. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

OLIVEIRA, Sara Vieira. **O contrato de franchising: o conteúdo essencial do contrato de franchising, os desvios ao molde típico e a dependência económica do franqueado.** 2014. Tese (Mestrado em Direito) – Escola de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Porto.

SAAD-DINIZ, Gustavo. **Grupos societários: da formação à falência.** Rio de Janeiro: Forense, 2016.

VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc; BUDRIESI, Paola I. O conceito de grupo econômico no direito comercial e sua visão (distorcida) na justiça trabalhista. **Migalhas**, Ribeirão Preto, jun. 2013. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179564,61044-O+conceito+de+grupo+economico+no+direito+comercial+e+sua+visao>. Acesso em: 15 mar. 2018.

# **A TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A REDUÇÃO DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO**

## ***THE CHARGING OF OFF-BALANCE SHEET DAMAGE IN LABOR RELATIONS AND THE REDUCTION OF THE MINIMUM CIVILIZATION LEVEL***

*Cicília Araújo Nunes*<sup>10</sup>

*Juliane Caravieri Martins*<sup>11</sup>

### **RESUMO**

A reforma trabalhista, trazida pela Lei n. 13.467/2017, alterou 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre as alterações, encontra-se a inclusão de um novo título na CLT: Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial. O art. 223-G, §1º, da CLT, incluído no referido título, estabelece a tarifação do dano extrapatrimonial nas relações trabalhistas, tendo como parâmetro para a fixação da indenização o último salário contratual do ofendido. Nesse contexto, é essencial analisar a nova legislação através do método da hermenêutica jurídica, levando-se em consideração a Constituição Federal de 1988, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a doutrina trabalhista. O objetivo é verificar se há compatibilidade entre os princípios norteadores do Direito do

---

<sup>10</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). *E-mail*: cicilia\_nunes@hotmail.com.

<sup>11</sup> Professora Doutora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade Federal de Uberlândia. *E-mail*: julianecaravieri@gmail.com.



Trabalho e a tarifação do dano extrapatrimonial nas relações trabalhistas. A hipótese defendida no presente trabalho é a de que a tarifação do dano extrapatrimonial na seara trabalhista configura grave retrocesso no que se refere à tutela da dignidade humana do trabalhador, ocasionando, dessa forma, a redução do patamar civilizatório mínimo do trabalhador.

**Palavras-chave:** dano extrapatrimonial. reforma trabalhista. dignidade humana.

## **ABSTRACT**

The labor reform, brought by Law no. 13.467/2017, changed 117 Articles of the Consolidation of Labor Laws (CLT), among the changes, is the inclusion of a new title in the CLT: Title II-A – Off-balance sheet damage. The article 223-G, Paragraph 1, of the CLT, included in the aforementioned title, establishes the charging of the off-balance-sheet damage in labor relations, having as parameter for fixing the compensation the last contractual salary of the offended. In this context, it is essential to analyze the new legislation through the method of legal hermeneutics, taking into consideration the Federal Constitution of 1988, the case law of the Superior Labor Court (TST) and labor doctrine. This work aims to verify if there is compatibility between the guiding principles of the Labor Law and the charging of the off-balance sheet damage in labor relations. The hypothesis defended in the present work is that the charging of the off-balance sheet damage in the labor court constitutes a serious retrocession regarding the protection of the human dignity of the worker, thus causing the reduction of the minimum civilizational level of the worker.

**Keywords:** off-balance sheet damage. labor reform. human dignity.

## **INTRODUÇÃO**

A reforma trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, provocou mudanças significativas no âmbito do Direito do Trabalho. Uma das alterações promovidas pela reforma trabalhista consiste na tarifação do dano extrapatrimonial (art. 223-G, §1º, da CLT), sendo assim, o presente trabalho visa analisar este novo dispositivo legal.

A tramitação da Lei 13.467/2017 ocorreu em um lapso temporal extremamente curto, o que inviabilizou a discussão profunda, séria e democrática que a matéria exige.

O Projeto-Lei n. 6.787/2016 foi apresentado ao Congresso Nacional no dia 23/12/2016, sendo que em 13/07/2017 o governo o sancionou, ocasionando a publicação da Lei n. 13.467/2017 no dia 14/07/2017, cujo início da vigência ocorreu no dia 11/11/2017.

No cenário atual, em que a reforma trabalhista de fato está disciplinando as relações laborais, é fundamental verificar se a nova ordem jurídica trabalhista se coaduna com os preceitos constitucionais, bem como é importante analisar o posicionamento doutrinário e jurisprudencial acerca do tema, sendo estas as propostas do presente trabalho.

### **1 A TARIFICAÇÃO DO DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em seu primeiro artigo, estabelece que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

A dignidade da pessoa humana também possui grande relevância no ordenamento jurídico pátrio, tendo em vista que é considerada como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme determina o art. 1º, inciso III,

da Carta Magna.

Sendo assim, a dignidade humana, por ser amplamente tutelada, deve ser respeitada em todos os contextos, porém, caso seja violada, enseja direito à justa indenização por danos extrapatrimoniais.

A Constituição Federal de 1988 garante expressamente o direito de receber indenização por dano extrapatrimonial, conforme previsão do art. 5º, incisos V e X.

Contudo, apesar da tutela conferida pela Constituição ao direito de receber indenizações por danos extrapatrimoniais, a reforma trabalhista tarifou tais indenizações ao incluir o art. 223-G na CLT, tendo em vista que esse dispositivo normativo, em seu parágrafo primeiro, dispõe que:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

[...]

§ 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.

Diante da análise do artigo retromencionado, verifica-se que a atual legislação trabalhista impõe limites a um direito que é garantido de forma ampla pela Constituição Federal, qual seja: o direito de receber indenizações por danos extrapatrimoniais.

Entretanto, tal situação fere o princípio da supremacia

da Constituição, este princípio estabelece que a Constituição Federal é a lei suprema do Estado, dessa forma, as normas que integram o ordenamento jurídico apenas são válidas caso estejam em conformidade com as normas da Constituição Federal (SILVA, 2015).

Em relação aos limites impostos às indenizações decorrentes de danos extrapatrimoniais, torna-se pertinente a análise do seguinte pensamento de Kant (1986, p. 77, grifo do autor):

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 tem ela dignidade.

Sendo assim, de acordo com Kant, tudo tem ou um preço ou uma dignidade, porém, a reforma trabalhista precificou a dignidade humana do trabalhador, negligenciando o fato de que a dignidade possui valor, e não preço.

Ao vincular o valor da indenização por danos extrapatrimoniais ao ultimo salário contratual do ofendido, a reforma trabalhista feriu o princípio da isonomia, pois estabelece que dois trabalhadores com salários distintos, ao sofrerem dano extrapatrimonial, mesmo que decorrente do mesmo fato gerador, receberão indenizações com valores diversos, devido ao simples fato de possuírem salários diferentes.

Ao estabelecer que o trabalhador que recebe um salário menor irá receber uma indenização por danos extrapatrimoniais menor do que a indenização de outro trabalhador, cujo salário é maior, o legislador criou um critério de diferenciação entre os trabalhadores que não se justifica.

Em relação ao princípio da isonomia, é importante destacar que o preceito magno da igualdade consiste em norma

voltada para o aplicador da lei e para o próprio legislador, tendo em vista que não é somente perante a norma posta que os indivíduos devem ser nivelados, pois a própria edição da norma se sujeita ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas (MELLO, 2009).

Sendo assim, verifica-se que o legislador não respeitou o princípio da isonomia ao diferenciar os trabalhadores, com base no salário contratual, para fins de fixação do valor das indenizações por danos extrapatrimoniais.

O Tribunal Superior do Trabalho é contrário à tarifação do dano extrapatrimonial, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANOS MORAIS . VALOR DA INDENIZAÇÃO . ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. **Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no caput do artigo 944 do Código Civil, "A indenização mede-se pela extensão do dano"** . O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. Na hipótese, o Tribunal Regional fixou a indenização em R\$ 4.000,00 com base nos seguintes aspectos: condições financeiras das partes e necessidade de reparar a dor sofrida, sem gerar enriquecimento ilícito. Não obstante tenha reservas pessoais quanto à utilização de critérios patrimonialistas calcados na condição pessoal da vítima e na capacidade econômica do ofensor para a quantificação do dano moral,

verifica-se que o valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional à própria extensão do dano (condições degradantes e inadequadas de trabalho, decorrentes da ausência de água potável; falta de local adequado para a realização das refeições; bem como, para satisfazer as necessidades fisiológicas). Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 104999520155030038, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 04/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/10/2017) (*grifo nosso*).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região também considera que a tarifação do dano moral consiste em um retrocesso, *in verbis*:

LEI N. 13.467/2017 - INCLUSÃO DO TÍTULO II-A, "DO DANO EXTRAPATRIMONIAL", À NORMA CONSOLIDADA - INAPLICABILIDADE À DEMANDA AJUIZADA ANTERIORMENTE À CORRELATA VIGÊNCIA - TEMPUS REGIT ACTUM. As alterações desfavoráveis advindas com a chamada "reforma trabalhista", não se aplicam às ações anteriormente propostas. Como reza o brocardo, *tempus regit actum*, a novel legislação não poderá retroagir para atingir atos já consumados, ex vi da disciplina inscrita no art. 5º, XXXVI, da Carta Magna, não permitindo, a ordem jurídica, a retroatividade lesiva. **Quiçá quando em debate a inclusão do título II-A, à Norma Consolidada, autorizando, o regramento inscrito nos incisos do § 1º do artigo 223-G, verdadeira tarifação de valores íntimos da pessoa ofendida, na contramão da história e dos avanços de tão importante instituto, atualmente denominado dano extrapatrimonial. [...]** (TRT-3 - RO: 0010045-

13.2017.5.03.0017, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Quinta Turma) (*grifo nosso*).

Diante de todos os problemas acima destacados quanto à tarifação do dano moral, prevista no art. 223-G, §1º, da CLT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5870) objetivando a declaração de inconstitucionalidade do referido dispositivo normativo. Até o presente o momento, a ADI 5870 ainda aguarda julgamento.

### **1.1 Patamar Civilizatório Mínimo**

O Direito Individual do Trabalho regula as relações empregatícias, estabelecendo regras imperativas para o contrato de trabalho, tais regras determinam um conteúdo mínimo normativo para o contrato de trabalho e, por meio delas, a ordem jurídica visa estipular um patamar civilizatório mínimo para os trabalhadores (DELGADO; DELGADO 2017).

Diversos aspectos da reforma trabalhista, a exemplo da tarifação dos danos extrapatrimoniais, consistem em formas de comprometer a matriz humanística e social garantida pela Constituição Federal de 1988. Diante desse cenário, torna-se inquestionável que a Lei 13.467/2017 visa, certamente, reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País (DELGADO; DELGADO 2017).

## **CONCLUSÃO**

Conforme demonstrado no presente trabalho, a tarifação do dano extrapatrimonial na seara trabalhista é inconstitucional, tendo em vista que a Constituição Federal garante amplamente o direito de receber indenizações a título

de dano moral, sem fazer menção a qualquer limitação quanto a esse direito.

Além disso, a tarifação do dano extrapatrimonial, nos moldes estabelecidos pelo art. 223-G, §1º, da CLT, viola frontalmente o princípio da isonomia, pois diferencia os direitos dos trabalhadores com base em seus respectivos salários, situação que não se justifica.

Viola, também, o princípio da supremacia da Constituição, pois não está de acordo com a CF/88, cujo um dos pilares é a defesa da dignidade da pessoa humana. Desrespeita, ainda, o princípio da vedação do retrocesso social, tendo em vista que precarizou direitos trabalhistas que anteriormente já eram garantidos pelo ordenamento jurídico.

Diante do exposto, conclui-se que a tarifação do dano extrapatrimonial, implantado na seara trabalhista por meio da Lei 13.467/2017, configura nítido retrocesso quanto à tutela da dignidade humana do trabalhador, ocasionando a redução do patamar civilizatório mínimo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 28 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 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: 28 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão de decisão que concedeu provimento ao pedido de majoração do dano moral. Recurso Ordinário nº 0010045-



13.2017.5.03.0017. Recorrente: Roni Michael Antônio Mara da Silva; Recorridos: Secoia Edificações EIRELI - ME; Starx Fundo de Investimento Imobiliário - FII; E.P.O. - Empreendimentos, Participações e Obras LTDA. Relator: Júlio Bernardo do Carmo. 16 de maio de 2018. Disponível em: <[https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=1&p\\_id=XRNS3DhOpDfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p\\_idpje=5wzNKwb6Vv4%3D&p\\_num=5wzNKwb6Vv4%3D&p\\_npag=x](https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=XRNS3DhOpDfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=5wzNKwb6Vv4%3D&p_num=5wzNKwb6Vv4%3D&p_npag=x)>. Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de majoração do dano moral. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 104999520155030038. Luís Henrique da Silva e Tecnart Empreendimentos LTDA. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. 13 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514485322/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104999520155030038/inteiro-teor-514485352?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 29 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017, São Paulo: LTr, 2017.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa: Edições 70, 1986. Tradução de: Paulo Quintela.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948.

Disponível em:

<[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)>.

Acesso em: 28 set. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

# MULHERES INVISÍVEIS: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DE MULHERES TRANSEXUAIS DIANTE DA REVISTA ÍNTIMA

## *INVISIBLE WOMEN: AN ANALYSIS OF THE SITUATION OF TRANSEXUAL WOMEN IN THE INTIMATE SEARCH*

*Gabrielle Restini Vecchi Marques*<sup>12</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>13</sup>

### RESUMO

A revista íntima foi proibida no ambiente de trabalho pela Lei 9.799/1999 e estendida também pela Lei 13.271/2016, contudo tal proibição abarcou apenas empregadas e funcionárias do sexo biológico feminino, restando desprotegidos os demais gêneros. Em que pese existir posicionamento que estenda a proibição da realização de revista íntima também para homens, uma pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região revelou que nas instâncias inferiores a prática de revista íntima ainda é considerada por muitos juízes como prática legitimada pelo poder diretivo do empregador,

---

<sup>12</sup> Discente do curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. E-mail: gabrielle.vecchi@gmail.com

<sup>13</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Docente de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação); Vice-Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho; e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

desde que razoável. Neste contexto a problemática do artigo preocupa-se em analisar a situação de mulheres transexuais durante a transição de gênero, sendo estas a que ainda não tenham alcançado o reconhecimento jurídico, médico e social da sua identidade de gênero no ambiente laboral quanto a extensão ou não da proibição para realização da revista íntima, sopesando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da intimidade, da privacidade, da proteção da honra e da imagem com o também constitucional direito de propriedade. Através do método dedutivo explora-se o material obtido por meio de levantamento bibliográfico para atingir os objetivos deste estudo. Ao final, tem-se, sobretudo, que o princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto supraprincípio constitucional permite a extensão da proibição da realização de revista íntima também em mulheres transexuais, mesmo que ainda não tenham seu nome social e sexo reconhecido juridicamente ou realizado a cirurgia de transgenitalização, mas se identifiquem enquanto mulheres.

**Palavras-chave:** dignidade. proibição. revista íntima. transexuais.

## **ABSTRACT**

The intimate search was banned in the work environment by Law 9.799/1999, and also extended by Law 13.271/2016. However, this prohibition only covered female employees with female biological sex, leaving the other genders unprotected. Although jurisprudence extends the prohibition of performing an intimate search also for men, a judicial decisions research on the website of the Regional Labor Court of the 15th Region demonstrated that at the lower instances the practice of intimate search is still considered by many judges as a practice legally allowed by the directive power of the employer, provided that the practice is reasonable. In this context, this article is

concerned with the analysis of the situation of transsexual women still in gender transition, who have not yet reached the juridical, medical and social recognition of their gender identity at the workplace. Such analysis will be made considering the possibility of extension of the prohibition to carry out intimate search for the referred group, taking into account the constitutional principles of the dignity of the human person, valuing work, intimacy, privacy, protection of honor and image with the constitutional right of property. Through the deductive method, the material collected in a bibliographic research is used to reach the objectives of this study. In the end, the principle of the dignity of the human person, as a constitutional super-principle, allows the extension of the prohibition of performing intimate searches also in transsexual women, even if they do not yet have their legal name and gender legally recognized, or have neither performed reassignment surgery, but identify themselves as women.

**Keywords:** dignity. intimate search. prohibition. transsexual.

## INTRODUÇÃO

A revista é prática de conhecimento comum, seja na entrada de um banco ou até mesmo em um evento para garantir a segurança da coletividade, contudo quando realizada no ambiente de trabalho a revista é praticada com o fim preventivo de proteção ao patrimônio do empregador, motivada por uma suposição de prática ilícita dos empregados.

A revista íntima pode ser realizada sobre a pessoa do empregado, sobre seus bens ou de forma não íntima (DALLEGRAVE NETO, 2010).

Diversas críticas recaem sobre a prática, como a ofensa aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da intimidade, da privacidade, da proteção da honra e da imagem. Em contrapartida, seus defensores afirmam que a prática é legitimada pelo poder de

controle do empregador, que protege seu também constitucional direito de propriedade.

A legislação proíbi a realização da revista íntima em empregadas do sexo feminino, contudo não estendeu a proibição aos empregados do sexo masculino desde que realizada de forma razoável. Parte da doutrina e jurisprudência vem admitindo que a prática da revista íntima, se proibida para as empregadas mulheres, também o é para os empregados homens graças ao princípio da igualdade contido na Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2017).

Contudo, uma pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Regional da 15ª Região apontou que a prática vem sendo admitida para empregados do sexo masculino.

Nessa senda, o estudo preocupa-se com a análise da realização de tal prática em empregadas mulheres transexuais, pois muitas não tem reconhecido ainda seu direito a identificação enquanto mulheres, constando seus nomes e sexo masculinos nos documentos e também no registro laboral.

Através do método dedutivo explorou-se o material obtido por meio de levantamento bibliográfico para atingir os objetivos deste estudo.

No primeiro capítulo aborda-se a prática da revista íntima como um todo, sua compatibilidade ou não com os princípios constitucionais e os argumentos que a defendem. Na primeira subdivisão deste capítulo inicial apresenta-se a legislação no tocante a revista íntima realizada especificamente na mulher empregada e após, na segunda divisão, o posicionamento da jurisprudência.

No segundo capítulo a situação da mulher transexual no mercado de trabalho é analisada, para na primeira subdivisão ser abordada as motivações do reconhecimento de sua identidade de gênero, independentemente da retificação de seu nome e sexo no registro laboral ou cirurgia de transgenitalização.

## 1 A REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A revista é uma prática conhecida por todos, seja aquela realizada no ambiente de trabalho, seja aquela pela qual todos os cidadãos vez ou outra são obrigados a passar na entrada de eventos, bancos ou até mesmo em estabelecimentos prisionais. Tratando especificamente das revistas realizadas no ambiente de trabalho, o conceito daquela julgada íntima vagueia na doutrinária trabalhista sem que exista parâmetros objetivos claros para sua definição, sendo a legislação omissa neste sentido.

Lança-se mão da conceituação e diferenciação que aponta três tipos de revistas ocorridas no ambiente de trabalho: revistas íntimas sobre a pessoa do empregado, revistas íntimas sobre os bens do empregado e revistas não-íntimas (DALLEGRAVE NETO, 2010). Na revista íntima sobre a pessoa, o empregado é obrigado a despir total ou parcialmente suas roupas, sendo que pode ou não existir contato físico, como a apalpação, já na revista realizada sobre os bens são averiguados os pertences particulares dos empregados, como bolsas, mochilas, sacolas e carteiras. Por fim, a revista não íntima é a que ocorre sem qualquer contato físico e a distância, como a passagem por detectores de metais.

As realizações de tais revistas são motivadas pela desconfiança dos empregadores em relação aos seus empregados, que temem a dilapidação de seu patrimônio ao final do expediente (BEZERRA, 2008). Portanto a revista, qualquer tipo que seja, por si só já representa a quebra na confiança existente na relação de trabalho, sem qualquer indício de possível conduta criminosa, já que na maioria dos casos são realizadas de forma preventiva.

Muitas críticas permeiam a realização destas práticas, pois colidem frontalmente com vários princípios constitucionais, “a revista não fere apenas a honra e dignidade do empregado, mas também vários dispositivos constitucionais.

O primeiro deles é a presunção de inocência previsto no art 5 inciso L” (BEZERRA, 2008, p. 28).

Além da exposição de sua intimidade, que muitas vezes ocorre de forma vexatória e humilhante, o empregado submetido a revista é considerado previamente culpado pelo empregador e apenas inocentado após a revista restar negativa e assim dia após dia sua dignidade é minada.

Nesta esteira a Constituição Federal no artigo 5<sup>a</sup>, X, garante que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ainda a prática da revista íntima pode ser considerada como discriminatória:

[...] Geralmente tal procedimento ocorre ao final do expediente por prepostos da empresa, seguranças ou chefes de setor, sendo as vítimas os empregados menos graduados. Raramente a empresa estende esse modus operandi aos gerentes, encarregados e diretores, o que já caracteriza procedimento discriminatório e ofensivo ao art. 3º, IV, da Constituição Federal. (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 13).

Assim, expostos estão os trabalhadores menos instruídos e resguardados estão os direitos daqueles que ocupam cargos de maior prestígio em clara discriminação, sendo que a honestidade apenas daqueles é posta em xeque.

Frente a isso, a corrente que defende a realização da revista íntima permeia seus argumentos no direito de propriedade e poder de controle do empregador, sendo que poder de controle é:

[...] o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância



efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como controle de portarias, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestações do poder de controle. (DELGADO, 2017, p. 753).

O empregador por ser detentor do poder de controle, na defesa de sua propriedade estaria legitimado a realizar revistas em seus subordinados e a “[...] sujeição à revista consiste em um dever do empregado, pois no âmbito do poder diretivo stricto sensu estão inseridas algumas faculdades, dentre elas a de fiscalizar e atividade do empregado” (MAGANO, 1984, p. 165).

Assim, confrontam-se nesta questão princípios constitucionais que visam proteger a honra, a imagem, a intimidade, a igualdade e a dignidade do trabalhador com o direito de propriedade do empregador e seu poder fiscalizatório.

Necessário é extrair do texto constitucional se revistar diariamente a bolsa de um empregado como também os seus pertences até mesmo o seu corpo, viola sua intimidade e vida privada ou se essa conduta pode ser vista como um direito (igualmente constitucional) do empregador em proteger seu patrimônio. Certo é que jamais o direito de propriedade deve prevalecer frente a dignidade da pessoa humana (BEZERRA, 2008), sendo que essa norteia, assim como a bússola que orienta a navegador a sempre seguir pelo norte, qualquer interpretação em que sopesamos princípios e direitos constitucionais.

Ainda quando confrontado tais preceitos com o direito de propriedade do empregador, este último não prevalece de nenhuma forma.

Para a proteção de seu patrimônio, do qual ao direito

não se nega, o empregador poderia adotar meios de fiscalização menos invasivos, como a conferência efetiva de estoque, uso de detectores de metais, etiquetas e outros métodos que a tecnologia já desenvolveu mas que envolvem um investimento maior, pelo qual muitas empresas não estão dispostas a pagar.

### **1.1 A mulher empregada e a revista íntima**

A temática da permissividade ou não da revista íntima é mais clara quando se tratam de empregados do sexo feminino, já que o artigo 373-A, IV, inserido na CLT pela Lei nº 9.799/1999, proíbe o empregador ou seu preposto de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Ainda, a Lei nº 13.271/2016 reforça e amplia tal proibição, estendendo a proteção a clientes do sexo feminino e estabelecendo penalidade para os infratores.

O artigo 373-A está localizado no capítulo celetista destinado a proteção da mulher, contudo a essas não se restringe, já que a melhor exegese estende sua aplicação também aos trabalhadores homens, em virtude do princípio da igualdade, estampado no artigo 5º, I, da CF, devendo a norma proteger indistintamente o trabalho de homens e mulheres (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2016).

Assim, a realização da revista íntima já era implicitamente vedada pelos preceitos da Constituição Federal de 1988 e no fundo, dirige-se a pessoas físicas, independentemente de seu sexo (DELGADO, 2017).

Por mais que a redação do referido artigo não tenha sido a melhor possível, deixando a desejar o legislador ao estender a proteção apenas as mulheres, já que poderia tê-lo feito para todos os empregados, uma interpretação sistemática permite estender a proibição a revista íntima também aos empregados do sexo masculino.

## 1.2 Posicionamento da jurisprudência

Em meio a tantos argumentos, a doutrina e a jurisprudência não são uníssonas, adotou-se uma permissividade no tocante a realização de revistas íntimas, desde que a conduta não seja abusiva:

A partir da pesquisa doutrinária e jurisprudencial que realizamos durante a elaboração da presente obra, observamos que há entendimentos no sentido de que a revista ao final da jornada não é suficiente para gerar o direito a uma indenização por constrangimento ou violação à intimidade do trabalhador, em especial quando há, na empresa, bens de alto valor econômico e altamente suscetíveis à subtração e ocultação, a menos que seja praticada de forma abusiva. (NUNES, 2011, p. 68).

No caso concreto os magistrados buscam garantir o poder de controle do empregador, validando a prática da revista íntima se essa realizar-se de forma proporcional e razoável.

Uma busca de julgados no site do Tribunal Regional da 15ª Região utilizando todas as palavras “revista íntima”, no período de 01 de janeiro de 2016 a 16 de janeiro de 2018, permite constatar, corroborando o estudo acima mencionado, que a revista íntima é admitida no ambiente de trabalho, respeitados certos parâmetros não objetivamente estabelecidos variando de acordo com o caso concreto.

Aqui está inserida a problemática do presente estudo, pois de um lado temos a proibição legal para a realização de revista íntima em empregadas, do outro lado temos a admissão da prática para funcionários do sexo masculino, e no limbo, divagando entre os dois gêneros encontra-se a trabalhadora, mulher trans, que ainda não teve reconhecida social, médica e juridicamente sua identidade feminina, sendo que, a depender do empregador, além de todas as vulnerabilidades as quais já

estaria exposta, tal trabalhadora poderia ser revistada como se homem fosse.

## **2 TRABALHADORAS TRANSEXUAIS E O MERCADO DE TRABALHO**

Quando falamos em sexo biológico, embora a maioria das mulheres se reconheça no gênero feminino, assim como os homens, em que a maioria deles se reconhece no sexo masculino, isso nem sempre é a regra, já que existem pessoas cujo sexo biológico difere do gênero psíquico: são os transgêneros (transexuais e travestis) (CHANTER, 2011).

A transição de gêneros não é um processo rápido, tampouco simples, “[...] a exclusão é uma realidade ainda mais dura para as mulheres que na vida social ou nas políticas públicas nem mesmo tem garantido seu (re)conhecimento enquanto mulheres, como é o caso das pessoas que se identificam como travestis e mulheres transexuais” (VENCANTO; VIEIRA, 2017, p. 185).

A exclusão das mulheres transexuais ocorre em diversos nichos, no ambiente de trabalho, no acesso à educação, na vida em sociedade, no relacionamento interpessoal e diversos outros, o que acaba por torná-las um grupo extremamente vulnerável e longe de alcançar a igualdade e reconhecimento, segundo estudo da RedeTrans (Rede Nacional de Pessoas Trans) 82% das travestis e mulheres transexuais negras e pobres abandonam a escola entre os 14 e 18 anos (VENCANTO; VIEIRA, 2017, p. 188).

Além da baixa escolaridade outras dificuldades são enfrentadas pelas mulheres transexuais para inserção no mercado de trabalho:

[...] não é incomum encontrar falas de pessoas trans que contam que são demitidas após passarem a viver conforme suas identidades de

gênero ou da dificuldade de (re)ingresso em funções anteriormente exercidas, mesmo quando possuem formação técnica, superior ou de pós graduação na área em que pretendem atuar. Também não é incomum o relato acerca da negativa de trabalhos para as quais já foram selecionadas a partir de justificativas como “a vaga já foi preenchida” quando apresentam os documentos com o nome de registro (VENCANTO; VIEIRA, 2017, p. 188).

A população de mulheres transexuais, seja pelo preconceito, seja pela ignorância da sociedade, não raro estão a margem de qualquer possibilidade de inclusão e reconhecimento, principalmente no mercado de trabalho onde deveriam encontrar portas abertas, como se mulheres fossem, são renegadas pela sua opção de assumirem quem realmente são e ainda pelo abandono da família que muitas vezes não aceitam sua opção, acabam por não encontrar outra alternativa a não ser abandonar os estudos, suas casas e buscar uma forma de sustento.

Quando aceitas como empregadas normalmente são registradas como homens, conforme seus documentos civis e tratadas como se assim fossem, já que não existe legislação que defina o momento exato em que uma mulher transexual passável é considerada como mulher juridicamente.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275 ajuizada pela Procuradoria Geral da República com o fim de alcançar a interpretação conforme a Constituição Federal ao artigo 58, da Lei nº 6.015/1973, envolve o direito de transexuais, se desejarem, à substituição do prenome e de sexo no registro civil sem a obrigatoriedade de cirurgia de transgenitalização. Em julgamento realizado no dia 01 de março de 2018 decidiu o pleno do Superior Tribunal Federal (STF):

Decisão: O Tribunal, por maioria, vencidos, em parte, os Ministros Marco Aurélio e, em menor

extensão, os Ministros Alexandre de Moraes, Ricardo Lewandowski e Gilmar Mendes, julgou procedente a ação para dar interpretação conforme a Constituição e o Pacto de São José da Costa Rica ao art. 58 da Lei 6.015/73, de modo a reconhecer aos transgêneros que assim o desejarem, independentemente da cirurgia de transgenitalização, ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes, o direito à substituição de prenome e sexo diretamente no registro civil. Impedido o Ministro Dias Toffoli. Redator para o acórdão o Ministro Edson Fachin. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 1º.3.2018 (BRASIL, 2018).

Consubstanciado o julgamento nos princípios da autodeterminação, autoafirmação e dignidade da pessoa humana, decidiu que as pessoas transexuais podem alterar o nome e o sexo diretamente no registro civil, sem que tal ato seja precedido por decisão judicial ou cirurgia de transgenitalização.

Importante mencionar que até então uma parte considerável dos Tribunais no país considerava que para a modificação do sexo e do nome do indivíduo transexual era necessária a adequação mediante a cirurgia de transgenitalização (ALVARENGA; RODRIGUES, 2015).

Neste contexto é necessário ressaltar que nem toda mulher transexual deseja e necessita passar pela cirurgia de adequação do sexo, já que se a mesma se apresenta caracterizada como transexual e realizando outros tipos de terapia para reconhecimento, a cirurgia é o último e derradeiro recurso (SZANIAWSKI, 1999), se mostrando útil apenas quando os demais recursos (como a terapia hormonal) não se mostraram suficientes para harmonizar a identidade de gênero do indivíduo.

Contudo, em que pese o conteúdo da decisão judicial, pela recenticidade e inexistência de dados neste sentido, não se

pode analisar a receptividade dos cartórios de registro civil, a decisão e a necessidade ou não de impetração de mandados de segurança para concretização do direito.

Configurada restou a discrepância entre o posicionamento judiciário e necessidade real do indivíduo transexual, pois não é correto que a este seja dado o direito ao reconhecimento de seu nome e sexo de identidade psíquica apenas após a transgenitalização, já que esta vem a ser um recurso nem sempre necessário, tampouco realizado por todas as pessoas transexuais.

Portanto a situação hoje de uma mulher transexual contratada para ocupar um cargo em uma empresa de confecção de lingerie, por exemplo, mesmo que se identificando como uma mulher, caso não tenha seu nome e sexo adequados a sua situação, poderá ser registrada como homem e sofrer procedimento de revista íntima.

## **2.1 Reconhecimento, igualdade e dignidade da empregada mulher transexual**

A mulher transexual exposta a revista íntima não parece adequar-se a um sistema constitucional que tem como pressuposto a dignidade e igualdade entre os seres humanos.

Todos os indivíduos têm autonomia para tomar decisões racionais e o desejo comum de serem reconhecidos, assim sendo é possível afirmar que o desrespeito a identificação de gênero e o seu não reconhecimento jurídico resultam em violação da igualdade. Do mesmo modo, “constituindo a identificação de gênero aspecto humano lapidado pelo sujeito a partir da própria imputabilidade moral, com aspiração de reconhecimento, de rigor admitir a todos idêntico direito à identidade, sob pena de ferir a igualdade jurídica [...]” (GONÇALVES, 2012, p. 138).

O fato de uma decisão racional do indivíduo não ser reconhecida, neste caso a opção de assumir o sexo psíquico em

detrimento do biológico, enquanto decisões de outros indivíduos são reconhecidas sem questionamento, fere a igualdade existente entre os seres humanos, já que ambas as decisões foram tomadas por pessoas racionais e capazes, não havendo que se questionar qual delas devem ou não ser reconhecidas.

A ausência de reconhecimento da decisão de um indivíduo no tocante a sua identidade de gênero, não fere apenas a igualdade, mas a sua dignidade:

Essa desqualificação do indivíduo por si mesmo, em consequência de não ser reconhecido como alguém merecedor dos mesmos direitos admitidos aos outros, que Honneth denomina de perda do autorrespeito, transcende os limites da igualdade e alcança a própria dignidade da pessoa. De fato, na medida em que direitos inerentes à condição humana, por isso denominados fundamentais, não são reconhecidos a alguém, a própria essência humana é atingida e negada, do que resulta a violação da dignidade. (GONÇALVES, 2012, p. 139).

O transexual ao se identificar como tal, mas não ser sua decisão reconhecida além de ferir a sua igualdade, atingida também restará sua dignidade, posto que qualquer ofensa a direito fundamental influi no âmago do ser humano.

A dignidade tamanha sua completude se confunde com a própria natureza do ser humano (SILVA, 2005), todos nascem com ela apenas pelo fato de nascerem como seres humanos, e ao longo da vida essa dignidade evolui juntamente com o indivíduo que:

[...] nasce com integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitado, suas ações e seu comportamento – isto é, sua



liberdade, sua imagem, sua intimidade, sua consciência – religiosa, científica, espiritual, etc. -, tudo compõe sua dignidade. (NUNES, 2010, p. 49).

O reconhecimento da decisão de adotar gênero distinto do sexo biológico é elementar a valorização da pessoa transexual enquanto ser humano, pois o respeito ao pensamento e decisões são uma das várias expressões da dignidade.

A Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana por meio dos direitos fundamentais, sendo que a dignidade é elemento nuclear de todos esses direitos (NUNES, 2011).

Pela sua importância a dignidade da pessoa humana foi elevada a supraprincípio constitucional, “que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais. E por isso não pode o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ser desconsiderado em nenhum ato de interpretação, aplicação ou criação de normal jurídicas” (NUNES, L., p. 55).

A aplicação dos direitos fundamentais também é admitida na relação entre particulares e não apenas quando fala-se entre Estado e cidadãos, para torna-las mais humanas (NUNES, R., 2011). Neste sentido, para a teoria da eficácia direta ou imediata “[...] alguns direitos fundamentais podem ser aplicados às relações privadas sem que haja necessidade de ‘intermediação legislativa’ para a sua concretização” (LENZA, 2012, p. 967), por isso também a denominação de eficácia horizontal, já que aplicada entre particulares que mantem “relação de coordenação” (NUNES, 2011, p. 60).

Dessa forma, não é necessário que o legislador garanta direitos fundamentais através de lei específica para regular relações particulares, pois os direitos fundamentais pela “simples” existência através da Constituição Federal já devem ser observados imediatamente.

O respeito ao direitos e garantias fundamentais, pela

sua importância e relevância, não devem ser observados apenas na relação Estado-cidadãos, mas também nas relações entre particulares onde a autonomia privada não tem caráter absoluto, principalmente quando existe relação de desigualdade (SARMENTO, 2006) entre as partes.

A existência de subordinação é inquestionável na relação de emprego, tanto que aquela é requisito para configuração dessa, e justamente por este fato é imprescindível que a parte menos favorecida tenha mecanismos que garantam a máxima efetividade de seus direitos fundamentais, já que o ser humano, mesmo quando empregado, desguarda seus direitos constitucionais, sendo a ideia de posse vencida a muitos anos.

Atentos a essa realidade os tribunais brasileiros vem reconhecendo a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre empregados e empregadores, assegurando o respeito a tais direitos na execução das suas atividades profissionais amparados em preceito constitucional (NUNES, 2011).

Na relação estabelecida entre empregador e empregada transexual aplica-se a mesma lógica usada para a reintegração de empregado que sofre discriminação racial:

Algumas situações são fáceis de ser resolvidas. Sem dúvida, por exemplo, se um empresário demitir um funcionário em razão de sua “cor”, o Judiciário poderá (ou até “deverá”) reintegrar o funcionário, já que o ato motivador da demissão, além do triste e inaceitável crime praticado, fere, frontalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil e princípio-matriz de todos os direitos fundamentais (art. 1.º, III, da CF/88). (LENZA, 2012, p. 966).

Não pode o empregador desfazer-se de uma empregada transexual apenas por não concordar com sua identidade de

gênero e tampouco pode desconsiderar sua decisão de sê-la, pois a dignidade deve ser resguardada também nas relações particulares, segundo a teoria da eficácia horizontal direta, e principalmente naquela de emprego, em que o empregado está em posição de clara subordinação e ainda, a decisão que se busca reconhecimento não afronta direitos fundamentais de outros empregos, apenas exprime sua liberdade e igualdade.

A mulher transexual, mesmo que ainda não tenha seu nome e sexo retificados em seus documentos tem o direito de ver reconhecida perante seus pares a sua decisão de identidade de gênero, honrando a igualdade e dignidade que a todos é comum e nem há que se falar em espera pela cirurgia de transgenitalização, já que esta não é a condição que revela ser ou não transexual, mas sim a decisão da pessoa em sê-lo.

## CONCLUSÃO

A revista íntima é prática ainda admitida em nosso ordenamento jurídico, mesmo que duramente criticada por grande parte da doutrina, que a consideram uma afronta a dignidade do empregado, a intimidade, a privacidade e a sua honra e imagem. Frente a isso a jurisprudência vem tentando estabelecer critérios para diferenciar uma revista abusiva daquelas permitidas, contudo tais parâmetros variam de acordo com o caso concreto.

Já no caso da mulher empregada a revista íntima é proibida por lei, contudo o mesmo não se pode falar em relação a mulher empregada transexual, já que normalmente sua identidade feminina é reconhecida após a retificação de seu nome e sexo no registro civil ou até mesmo após a cirurgia de transgenitalização.

Assim, em se tratando de mulher empregada transexual, independentemente da retificação em seus documentos e de sua adequação sexual médica, é possível concluir que a mesma não poderá ser submetida a revista íntima, mesmo que o

empregador realize tais procedimentos em empregados homens, pois o reconhecimento de sua identidade de gênero, enquanto decisão de ser humano capaz e racional, é condição basilar de fomento a igualdade e dignidade.

Por fim, ressalta-se que a vedação a revista íntima, pela melhor exegese e obediência aos preceitos constitucionais deveria ser estendida a todos os trabalhadores, independente do sexo ou identidade de gênero, tornando efetiva a proteção a dignidade do ser humano.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Maria Amália de Figueiredo Pereira e RODRIGUES, Edwirges Elaine. Transsexualidade e dignidade da pessoa humana. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n.1, p. 72-93, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/18583>>.

Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. Constituição Federal da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 09 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 09 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 maio 1999. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.271 de 15 de abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Lei Orgânica da Assistência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 abr. 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direita de Inconstitucionalidade 4275**. ADI nº 4275. Procuradoria Geral da República, Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>>. Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL. Tribunal do Trabalho da 15ª Região. **Pesquisa jurisprudencial**. Disponível em: <[http://busca.trt15.jus.br/search?q=%22revista+%C3%ADntima%22&site=jurisp&client=dev\\_iinde&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=dev\\_index&oe=UTF-8&ie=UTF8&ud=1&filter=0&lr=lang\\_pt&getfields=\\* &sort=date%3AD%3AL%3Ad1&wc=200&wc\\_mc=1&as\\_q=inmeta%3ADATA\\_PUBLICACAO\\_VOTO\\_INTERNET%3Adaterange%3A2016-01-01..2018-01-16](http://busca.trt15.jus.br/search?q=%22revista+%C3%ADntima%22&site=jurisp&client=dev_iinde&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&oe=UTF-8&ie=UTF8&ud=1&filter=0&lr=lang_pt&getfields=* &sort=date%3AD%3AL%3Ad1&wc=200&wc_mc=1&as_q=inmeta%3ADATA_PUBLICACAO_VOTO_INTERNET%3Adaterange%3A2016-01-01..2018-01-16)>. Acesso em: 17 jan. 2018.

BEZERRA, Schamkypou Bernardo. Revista íntima como violação dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 18, n. 35, p. 238-248, 2008.

CHANTER, Tina. **Gênero**: conceitos-chave em filosofia. Porto Alegre: Artmed, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima: possibilidade e restrições. **Revista do Advogado**, São Paulo, ano 30, n. 110, p. 56-68, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob a ótica dos direitos humanos**: uma perspectiva de inclusão. 2012. 262 f. Dissertação (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. A revista íntima à luz da jurisprudência do TST. **GEN Jurídico**, São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/08/22/revista-intima-a-luz-da-jurisprudencia-do-tst/>>. Acesso em: 13 jan. 2018.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**: direito individual do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1984. v. II.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucinal da dignidade da pessoa humana**: doutrina e jurisprudência. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUNES, Rosa Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SZANIAWSKI, Elimar. **Limites e possibilidades do direito de redesignação do estado sexual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

VECANTO, Anna Paula e VIEIRA, Regina Stela Corrêa Vieira. Trânsito de gênero precariedade no mercado de trabalho: muito além da qualificação profissiona. In: **Mulheres de luta**: a outra metade da história do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 185-192.

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA  
ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS  
DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17) NOS  
DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

***OUTSOURCING OF WORK: AN ANALYSIS OF THE  
LEGAL AND SOCIAL IMPACTS OF BRAZILIAN  
LABOR REFORM (LAW 13.467 / 17) ON THE  
FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE WORKER***

*Guilherme Augusto Assis Dadalto*<sup>14</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>15</sup>

**RESUMO**

A terceirização trabalhista é um fenômeno inerente a sociedade moderna e interligada pelo desenvolvimento da globalização da economia mundial. Historicamente, a terceirização acaba por

---

<sup>14</sup> Graduando em Bacharel de Direito pela Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho” – UNESP/FCHS. E-mail: guilhermeadadalto@gmail.com.

<sup>15</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – Largo São Francisco (FADUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Docente; Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho; e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). Membro Pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPQ) "A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP); e do "Consortio Latinoamericano de Posgrado en Derechos Humanos - Políticas de regulación das empresas transnacionales por las violaciones de los derechos humanos en América Latina". E-mail: vh.almeida@unesp.br.



ser uma ferramenta administrativa dos meios de produção as quais alteram a clássica relação bilateral de trabalho, entre empregado e empregador. Desta forma, como o próprio nome sugere, a terceirização advém da palavra terceiro, onde se entende pela introdução de um terceiro elemento na relação de trabalho, que no caso, passou a ser regida pela relação trilateral entre empregado, empresa tomadora e empresa prestadora de serviços.

Esta nova forma de relação de trabalho conflita diretamente com a legislação clássica do Direito do Trabalho, afinal, o ordenamento trabalhista foi elaborado com base na relação clássica bilateral e a introdução do terceiro traz consequências ao entendimento dos Direitos de Deveres na relação trabalhista. No Brasil, a terceirização trabalhista tardou a ser regulamentada. Durante muitos anos, a falta de legislação sobre o tema trouxe divergências quanto ao entendimento e aplicação do instituto nas relações trabalhistas. Desta maneira, com a finalidade de regular a terceirização no país, o TST promulgou a Súmula nº 331, na década de 90. Ocorre que, em 2017, duas leis referente ao tema foram promulgadas no Brasil, alterando substancialmente o entendimento quanto ao instituto jurídico, que foram a Lei 13.429/2017 e a Lei 13.467/2017.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar de maneira expositiva a terceirização no Brasil, se valendo do método de levantamento de pesquisa bibliográfica, tendo como material a súmula 331 do TST, Lei 13.429/2017, a Lei 13.467/2017, trabalhos acadêmico, além das demais leis trabalhistas. Insta salientar que o presente trabalho se utiliza do método dedutivo como método de abordagem, onde buscará analisar as alterações da terceirização no Brasil sob a ótica dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Terceirização. Direitos Fundamentais do Trabalho. Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

The Outsourcing of labor is a phenomenon to modern society and interconnected by the development of globalization of the economy in the world. Historically, outsourcing is a business practice in which a company hires another company or an individual to perform tasks, handle operation or provide services that are either usually executed or had previously been done by the company's own employees. The Problem is that labor laws in Brazil are made based on the bilateral relationship between employess and employers, and in outsoucing has a new and a third part of this relationship of work. For a many years outsourcing in Brazil was regulated not for a law, but for a regulation of Higher Labor Court of number 331. In 2017, two laws about outsourcing have been created in Brazil, numbers 13.267/17 and 13. 229/17, changing the outsourcing institute in Brazil. Using the method of bibliographic survey research technique, having as study material labor laws, doctrine, other national and internacional legislations and academic articles. Besides that also using the deductive as a method of approach to analyze these changes based on the fundamental rights of workers.

**Keywords:** Outsourcing. labor laws. fundamental rights. Labor Reform

## INTRODUÇÃO

Para Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 430), terceirização é “[...] o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.” Assim, entende-se por terceirização a relação de emprego trilateral, na qual o empregado, que mantém vínculo de emprego com a empresa prestadora (relação jurídica trabalhista), prestará serviços à outra empresa (tomadora dos serviços), havendo, entre as duas empresas (prestadora e

tomadora dos serviços) um relação jurídica de natureza civil.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2009), a expressão terceirização é resultado do neologismo provindo da palavra terceiro, compreendido como intermediário.

A terceirização no Brasil é um instituto jurídico que sobreviveu por muitos anos ao respaldo de um entendimento jurisprudencial propagado pelo TST, que culminou na Súmula nº 331 do TST.

Todavia, no ano de 2017, a terceirização foi agraciada com duas leis que regulamentaram o tema e que alteraram o entendimento até então vigente, assim, promulgou-se a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017. A nova legislação permite a chamada terceirização irrestrita, ou da atividade-fim da empresa tomadora e também possibilita a distinção salarial entre empregados terceirizados e empregados da empresa tomadora que cumpram a mesma função laboral.

Diante desse cenário o objetivo do presente artigo é analisar o instituto da terceirização trabalhista no Brasil com enfoque para as novas alterações da legislação à luz da Constituição do Brasil de 1988. Assim, por meio do exame comparativo entre o disposto na Súmula nº 331 do TST da Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017, far-se-á a análise dos princípios constitucionais do direito do trabalho.

## **1 A PERSPECTIVA HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Segundo Rubens Pereira de Castro (2000, p. 75), a terceirização teve início com o novo sistema econômico desenvolvido durante a Segunda Guerra mundial, onde em meados dos anos de 1940, nos Estados Unidos, militares e empresários delegaram parte da produção bélica a empresas menores com a finalidade de sanar o déficit gerado pela guerra.

De acordo com Paula Regina Pereira Marcelino (2006, p. 02), o funcionamento do toyotismo esta atrelado a vários

motivos, dentre os quais, destaca:

Seu sucesso depende, em grande medida, de um consentimento ativo dos trabalhadores com a empresa e a produção; além de não questionar, eles também participam, sugerem, e buscam a otimização da qualidade e da produtividade. Uma das consequências imediatas para a organização dos trabalhadores é que o toyotismo combate o sindicalismo classista ou qualquer forma de organização e mobilização que coloque em oposição trabalhadores e patrões. (MARCELINO, 2006, p. 02).

Nesse sentido, conforme aponta Paulo Ricardo Silva de Moraes (2008, p. 147), as expressivas mudanças geradas pelas diversas crises estruturais do capitalismo no século XX, trouxeram alterações profundas e necessárias para a manutenção do sistema capitalista, dentre as quais destaca-se a alteração no sistema de produção, com a consolidação do toyotismo frente ao fordismo, e que culminaram em novas formas de trabalho e organização, onde se encontra a acumulação flexível e conseqüentemente a terceirização.

### **1.1 Início da terceirização no Brasil**

Segundo Gabriela Neves Delgado (2015, p. 11), foi a partir de 1990 que o toyotismo se consolidou na economia brasileira, não se restringindo apenas ao setor automobilístico, mas também abrangendo os demais setores da economia. É nesse período que se observa um crescimento da terceirização no Brasil de forma desenfreada, seja em setores periféricos ou em setores principais da produção empresarial.

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior (2004, p. 119), é seguindo o modelo toyotista que as fábricas se disseminaram e se desenvolveram em grande escala, por isso, a terceirização

da linha de produção foi uma técnica muito bem aceita pelos empresários e tomou grande proporção na sociedade brasileira.

Já para Sergio Pinto Martins (2018, p. 22) a terceirização no Brasil foi trazida pelas grandes multinacionais em meados da década de 1950 com a finalidade de poderem se concentrar exclusivamente no atividade eixo de suas empresas, ou seja, na atividade-fim.

Desta forma, a evolução da terceirização se deu de maneira complementar às práticas empresariais. Segundo Maurício Godinho Delgado (2005, p. 430), foi a partir da década de 1970 que a legislação brasileira incorporou o primeiro instituto para tratar especificamente da terceirização no âmbito das empresas privadas, que, no caso, teria sido a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974). Posteriormente, o doutrinador aponta que surgiram diversos outros diplomas normativos para tratar sobre o tema, dentre eles, destaca-se a Lei nº 7.102/83, que autorizou a terceirização da função de vigilante bancário. Salienta-se que, diferentemente da Lei do Trabalho Temporário, a Lei do vigilante de agência bancário tem caráter permanente na relação de emprego.

Para Sergio Pinto Martins (2018, p. 24) é a partir da Lei 6019/74 e da Lei 7102/83 que surgiu no Brasil a relação de trabalho Trilateral, onde se tem o empregado, a empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora.

Maurício Godinho Delgado (2005, p. 430) expõe como a evolução empresarial do instituto da terceirização no Brasil é acompanhada pelo viés legislativo no ordenamento jurídico:

Tão importante quanto essa evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício

clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas.

Assim, a partir do desenvolvimento empresarial da prática de terceirizar parte da linha de produção, a jurisprudência trabalhista trouxe uma diretriz à temática no ordenamento jurídico brasileiro. É nesse contexto, segundo Maurício Godinho Delgado (2009, p. 430), que o Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas de uniformização da jurisprudência, a Súmula nº 256 do TST e a Súmula nº 331 do TST, em Dezembro de 1993. No caso, a Súmula nº 331 revisou a Súmula nº 256 e foi até o ano de 2017 a maior base legal da terceirização no Brasil, quando o tema foi legislado pela Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2016, p. 300), as relações individuais do trabalho sofreram diversas alterações devido a fatores como inovações tecnológicas, alterações da organização da produção e formas de gestão de mão de obra. Desta maneira, as consequências dessas mudanças alteraram as diretrizes tradicionais da relação de emprego e, nesse sentido, segundo a autora, a clássica relação de emprego regida por contrato de trabalho indeterminado, com empregador único, respaldada pela relação bilateral entre empregado e empregador acaba por sofrer grandes mudanças para se adaptar as novas demandas da sociedade.

## **1.2 Conceito de terceirização**

Para Maurício Godinho Delgado (2005, p. 428), a terceirização é o instituto pelo qual o trabalhador será inserido no processo produtivo da empresa tomadora sem que seja abrangido pelos laços justralhistas. O autor aponta que o modelo trilateral que é a base da terceirização se choca

diretamente com a visão clássica bilateral da relação tutelada pelo Direito do Trabalho. Assim, essa distorção nessa nova relação de emprego acaba por trazer profundos desajustes aos objetivos e finalidade das leis trabalhistas já positivadas pelo ordenamento brasileiro.

Para Maurício Godinho Delgado (2005, p. 428):

A terceirização provoca um relação trilateral em face da contratação da força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador evolutivo.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 300), a terceirização consiste na transferência de trabalhos secundários a empresas satélites, para que a finalidade principal da empresa tomadora possa ser aprimorada e desenvolvida.

Desta maneira, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 300) aponta que:

O fenômeno da terceirização consistem em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo o objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidade socialmente sentidas (cf. TRINDADE, Washington L. da. Os caminhos da terceirização, *Jornal Trabalhista*, Brasília, 17.8.1992, ano IV, n.418, p.904).”

(BARROS, 2016, p. 300).

Nesse entendimento, ainda para Sérgio Pinto Martins (2012, p. 192):

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Nesse sentido, segundo Martins (2012, p. 192), a terceirização é vinculada especificamente a atividades satélites da empresa tomadora, não sendo possível a terceirização irrestrita ou conhecida como a terceirização da atividade-fim, na qual a empresa tomadora pode terceirizar toda a sua linha de produção.

## **2 HISTÓRICO LEGISLATIVO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Em uma análise histórica da legislação brasileira, segundo Maurício Godinho Delgado (2005, p.431), as primeiras referências do ordenamento jurídico pátrio sobre o instituto da terceirização foram relacionadas às empresas estatais, no caso, na reforma administrativa pelo Decreto-Lei nº 200, de 1967, e da Lei nº 5.645/1970, as quais estimulavam a descentralização administrativa por meio da contratação de serviços executivos ou operacionais junto a empresas privadas para realização de serviços em empresas do Estado.

Ainda segundo Delgado (2005, p. 431), no setor privado da economia, o respaldo legislativo para eventual



terceirização foi mais lento. Desta maneira, foi apenas com a já supramencionada Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974) que se teve a primeira regulamentação quanto ao instituto. Posteriormente, seguida pela Lei nº 7.102/1983, referente à legalização da terceirização dos vigilantes bancários.

No campo legislativo, Martins (2018, p. 22) aponta que as empresas relacionadas ao setor de limpeza foram pioneiras no instituto da terceirização, afinal, desde 1967 já se discutia a possibilidade da terceirização da limpeza dentro de determinadas empresas. O autor ainda aponta que o setor de segurança de bancos, desde os Decretos-Leis nº 1.1212 e 1.216 de 1966 eram terceirizados de forma legal.

Maurício Godinho Delgado (2005, p. 434) aponta que o a sistemática da terceirização prevista nas duas leis referente ao setor privado trouxe um avanço da legislação no ordenamento jurídico brasileiro, porém, limitou a aplicação do instituto a empregados temporários ou vigilantes bancários. Entretanto, Delgado faz uma ressalva:

Registra-se, porém, que o tipo legal da Lei n. 7.102/83 foi relativamente ampliado pelo próprio legislador. Inicialmente a atividade terceirizada ali prevista limitava-se ao segmento bancário da economia. Anos depois, com as alterações propiciadas pela Lei n. 8863 de 1994, que criou o parágrafo único para o artigo 443 da CLT e alargou-se o âmbito de atuação de tais trabalhadores e respectivas empresas. Hoje são consideradas como atividades submetidas a presente modalidade de terceirização a vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas. (DELGADO, 2005, p. 434).

Na sequência da ordem cronológica, a falta de

legislação e a grande demanda do mercado pela terceirização, obrigaram o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a redigir algumas súmulas com a tentativa de diminuir as lacunas da legislação brasileira ao unificar a jurisprudência quanto ao tema, conforme aponta Maurício Godinho Delgado (2005, p. 436). O autor aponta que foram redigidas duas súmulas do TST referente ao tema<sup>16</sup>.

Segundo Sergio Pinto Martins (2012, p. 193), apesar da redação da Súmula nº 331 do TST, seria possível a terceirização da atividade-fim, desde que não houvesse qualquer tipo de fraude. Já para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 301), há autores que sempre admitiram a terceirização da atividade-fim com amparo na Constituição, especificamente com fulcro no artigo 170 da CF. A autora cita exemplos de delegação praticados pela indústria automobilísticas referentes a técnicas aplicadas por novos meios tecnológicos.

---

<sup>16</sup> “Súmula nº 256, TST: Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6019 de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (TST, Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994). (BRASIL, 2003).

Súmula nº 331, TST:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo o caso de trabalho temporário (Lei n. 6019, de 3.1.74)

II- A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistência a pessoalidade e subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (TST, Alterada pela Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000).” (BRASIL, 2011).

Ainda segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 301), a Súmula nº 331, item II, excluiu qualquer possibilidade de relação de emprego entre o trabalhador e órgãos da Administração direta ou indireta, quando aquele lhe presta serviços de forma terceirizada. Sobre o assunto, Sergio Pinto Martins (2012, p. 193) aponta que, depois da Constituição de 1988, a contratação de qualquer servidor público sem aprovação em concurso público seria impedida pelo inciso I do artigo 37 da CF e, segundo o mesmo artigo, somente seria garantido a tais empregados o pagamento da contraprestação pactuado pela jornada de trabalho exercida, com respeito ao salário mínimo e valores referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Tais discussões referentes às súmulas propostas pelo TST perduraram até a o ano de 2017, quando o tema da terceirização foi legislado por duas vezes na mesma sessão legislativa, com a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017, também conhecida como reforma trabalhista.

Segundo Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 188) a Lei nº 13.467/2017 alterou substancialmente a Lei nº 6019/74, referente ao trabalho temporário. No caso, o autor aponta que a Lei do Trabalho Temporário passou a ser um uma “mini CLT para os terceirizados” com os artigos 4-A, 4-C, 5-A, 5-C e 5-D, que apontam a seguinte redação:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestado de serviços que possua capacidade econômica compatível com sua execução.

Art. 4º-C. São assegurados aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art.4-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências

da tomadora, as mesmas condições:

I-relativas a:

- a) Alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) Direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) Atendimento médico ou ambulatorial existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) Treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II- sanitárias, de mediadas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º-A. Contratante é pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art.4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (BRASIL, 2017).

Assim, ainda segundo Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 189), o instituto da terceirização ainda mantém a fama de grande insegurança jurídica no ordenamento jurídico brasileiro. Segundo o autor, após muitos anos de lacuna legislativa, onde a terceirização se respaldava quase que unicamente na Súmula nº 331 do TST, no ano de 2017, houve duas grandes mudanças em sequência, sendo a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017.

Assim, a análise desses novos diplomas normativa sobre o assunto que será destrinchado no próximo capítulo do presente trabalho com a finalidade comparativa entre a ainda vigente Súmula nº 331 do TST e as duas novas Leis referentes ao instituto da terceirização.

### **3 OS LIMITES CONSTITUCIONAIS NA TERCEIRIZAÇÃO BRASILEIRA**

Diante o exposto quanto às inovações sobre a terceirização, é oportuno o questionamento de até que ponto as alterações legislativas estão de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil. Desta maneira, o presente estudo levanta o questionamento de quais princípios constitucionais podem ter sido desrespeitados com a promulgação da Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017.

Oportuno analisar que, segundo Gabriela Neves Delgado (2015, p. 88), o Direito do Trabalho alcançou o patamar de direito fundamental na conjuntura de constitucionalização dos direitos sociais, especificamente desenvolvido pela Constituição do México, de 1917, e pela

Constituição de Weimar, em 1919, na Alemanha. De todo modo, ainda segundo a autora, foi após a Segunda Guerra Mundial, no auge do Estado do Bem-Estar Social, que o direito ao trabalho se consolidou como um direito fundamental.

Segundo Américo Plá Rodríguez (1993, p. 69), os princípios do Direito do Trabalho são: princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da proteção ao trabalhador, princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé.

No Brasil, apesar do grande desenvolvimento das leis trabalhistas nos anos de 1930 a 1945, Gabriela Neves Delgado (2015, p. 88) aponta que foi na Constituição de 1988 que se trouxe a maior expressão do direito fundamental ao trabalho, tendo na atual constituição federal, a maior proteção dos princípios que norteiam o direito do trabalho no Brasil.

Para Maurício Godinho Delgado (1992, p. 45), a Constituição evidencia a prevalência da dignidade da pessoa humana em sua redação; além disso, o autor aponta que a noção de cidadania advinda da Constituição deve ser efetivada através dos meios jurídicos plausíveis.

Nessa linha, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 33) aponta que os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana são os que dizem respeito aos direitos de sua personalidade e de seu patrimônio moral, sendo imprescindíveis para a manutenção da civilização mínima da vida em sociedade através do ordenamento jurídico. Assim, por serem direitos fundamentais, os direitos adquiridos pelos trabalhadores jamais poderão ser alterados ou retroagidos a qualquer patamar menor daquele que garante a dignidade da pessoa humana ao trabalhador, o que estaria em claro desacordo com o princípio da vedação do retrocesso civil.

Ari Possidonio Beltran (2000, p. 45) defende que os princípios de direito do trabalho acabam por formar a ligação entre a expressão literal da legislação e a prática da relação de

trabalho. Assim, é necessário interpretar a base principiológica do direito trabalhista para a aplicabilidade de sua legislação infraconstitucional na relação de emprego entre empregado e empregador.

Diante dessa linha de raciocínio em que o direito do trabalhador é garantido pela Constituição como direito fundamental, Maurício Godinho Delgado elenca os princípios constitucionais do trabalho no Brasil:

Na seara e influência do Direito do Trabalho, portanto, há que se destacar, como princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: 1) Princípio da Dignidade da pessoa humana; 2) Princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade no sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social; (DELGADO, 2017, p. 31).

Além disso, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 199) aponta que a Constituição de 1988 se fundamenta no tripé jurídico da pessoa humana, com sua dignidade e mediante a sociedade política, com a finalidade de se alcançar o Estado Democrático de Direito. Todavia, para que seja claramente atingida a finalidade da Constituição é necessário que a sociedade civil e suas diversas instituições apresentem caráter inclusivo e realmente democrático.

Ainda, segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p.

199), a terceirização da atividade-fim estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 está em total desacordo com os princípios constitucionais regentes do Direito do Trabalho e a base principiológica do Estado Democrático de Direito preceituados na Constituição de 1988:

Não se desconhece, evidentemente, que há normas constitucionais que sufragam, na realidade socioeconômica brasileira, a propriedade privada (art. 5º, XII, CF) e a livre iniciativa (art. 1º, VI, in fine, art. 170, todos da CF).

Mas não se trata de propriedade privada sem limitações, “em toda sua plenitude”, como expressavam as Constituições do Brasil do século XIX (1824 e 1891). A propriedade privada, pela Constituição de 1988, tem de atender à sua função social (art. 5º, XXIII, CF); na mesma linha, a livre iniciativa esta enquadrada como valor social (ao invés de estrito valor econômico), ficando ao lado e logo em seguida – ao invés de acima- do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF). (DELGADO, 2017, p. 200).

Assim, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2017, p. 200), mediante ao viés sistemático e teleológico, todas as instituições da sociedade têm de se enquadrar nos princípios constitucionais humanísticos e sociais estabelecidos pela Constituição de 1988; e todos esses princípios conflitam diretamente com a terceirização da atividade-fim na sociedade brasileira.

Vale ressaltar que princípio base do Direito do Trabalho é o da proteção ao trabalhador. Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 122), o princípio da proteção tem seu alicerce na norma e na condição mais favorável ao empregado, com fundamento na essência do Direito do Trabalho, com a



finalidade de equiparar ou garantir a não hipossuficiência jurídica do empregado frente ao empregador mediante a clara e manifesta hipossuficiência econômica.

Nesse sentido, é oportuno conceituar o princípio da vedação do retrocesso social, que, conforme mencionado anteriormente, é princípio constitucional inerente ao Direito do Trabalho. Desta forma, segundo o constitucionalista português Canotilho (2002, p. 336), os direitos sociais jamais podem retroagir, podendo apenas ser ampliados. Assim, quaisquer medidas que visem revogar direitos sociais já garantidos na constituição, sem qualquer criação de outros meios capazes de substituição determinada supressão, deverão ser consideradas inconstitucionais.

Por fim, diante o exposto, para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 209), as duas principais modificações trazidas pela reforma trabalhista (terceirização da atividade-fim e discriminação salarial entre terceirizados e empregados comuns) apresentam o caráter anti-humanístico e antissocial. Ainda segundo o autor, a interpretação da nova legislação quanto à terceirização não pode ser realizada ao pé da letra, especialmente pelo fato da matriz normativa da sociedade brasileiro não tolerar mais ideias ultrapassadas, bem como ideias discriminatórias. Além disso, uma nova legislação jamais poderá fomentar a estratificação sócio-trabalhista:

Conforme já exaustivamente exposto neste item VIII deste Capítulo IV, a matriz constitucional de 1988 e a matriz internacional imperativa no ordenamento jurídico brasileira, que fixam os parâmetros para a interpretação de regras de legislação ordinária no País, não absorvem a ideia de terceirização desenfreada, sem peias, absolutamente descontrolada. (DELGADO, 2017, p. 209).

Desta maneira, como desenvolvido pelo presente

trabalho, a terceirização apresenta diversas características que apontam como possível retrocesso social no Brasil. Sendo assim, diante o exposto quanto ao conceito de terceirização a que se aplica na sociedade brasileira, bem como o as principais alterações trazidas pela Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017, a terceirização da atividade-fim, com a discriminação do salário do empregado terceirizado frente ao empregado contratado direto pela empresa tomadora, implica em precarização em desfavor desses trabalhadores.

## CONCLUSÃO

O artigo aborda o tema da terceirização sob um viés de análise histórica de sua legislação para poder analisar se as recentes mudanças trazidas pela Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017 estão de acordo com os princípios constitucionais do direito do trabalho garantidos pela Constituição Federal.

No desenvolvimento do artigo, nota-se que a terceirização é um instituto no ordenamento jurídico brasileiro que foi pouco legislado e sobreviveu por muitos anos embasado em uma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

No ano de 2017, duas grandes mudanças legislativas trouxeram outra interpretação ao instituto, permitindo a terceirização da atividade-fim das empresas tomadoras, ou seja, autorizando a terceirização irrestrita no ordenamento jurídico brasileiro.

Ocorre que, a nova legislação também trouxe a possibilidade de discriminação salarial entre o empregado comum e o empregado terceirizado, o que esta plenamente em desacordo com a Constituição Federal.

Diante disso, após a análise doutrinária do tema, conclui-se que a nova legislação é inconstitucional por afrontar princípios constitucionais do direito do trabalho, especialmente, quando a permissão da terceirização irrestrita, bem como o distinção salarial entre trabalhadores terceirizados e

trabalhadores comuns (contratados diretamente pela empresa tomadora).

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CNI. Valorizar a negociação - o mundo avançou, mas a legislação trabalhista ficou parada no tempo. **Portal da Indústria**, São Paulo, 11 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2017/04/artigo-valorizar-a-negociacao-o-mundo-avancou-mas-a-legislacao-trabalhista-ficou-parada-no-tempo/>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do Trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1)>. Acesso em: 6 abr. 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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 6 abr. 2017.

BRASIL. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. **TST**, Brasília, 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 6 abr. 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: ed. Malheiros, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho e modernização jurídica**. Brasília: Consulex, 1992.

\_\_\_\_\_.; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Terceirização do Trabalho no Brasil e na França. In: II SIMPÓSIO ESTADUAL LUTAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA: Crise das Democracias Latino-americanas: dilemas e contradições, 2006, Londrina. **Anais...** Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2006. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. Terceirização no direito do trabalho/Sergio Pinto Martins. 15. ed. – São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES, Paulo Ricardo Silva. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista TST**, Brasília, v. 74, n. 4, out./dez. 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, Americo. **Princípio de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a reforma trabalhistas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Joge Luiz. As implicações da terceirização no processo do trabalho. **Jorge Luiz Souto Maior Blog**, São Paulo, 1999. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/terceirizaccedilatildeo.html>>. Acesso em: 20 maio 2018.

SOUTO MAIOR, Joge Luiz. Fora, Terceirização! **Jorge Luiz Souto Maior Blog**, São Paulo, 25 mar. 2017. Disponível em:

<<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/fora-terceirizacao>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 70, p. 119-129, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 256. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, 2003. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 6 abr. 2017.

# **DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO II**

# **ANÁLISE SOBRE A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO**

## ***INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION CONVENTION 158 IN BRAZILIAN LEGAL SYSTEM***

*Leonardo Cardoso Lunardelli*<sup>17</sup>

*Rodrigo Falcão Marques de Oliveira*<sup>18</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>19</sup>

### **RESUMO**

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho fora aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1985. A referida conferência teve origem na necessidade identificada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, devido a observância desta das importantes novidades legislativas que advieram desde a adoção da Recomendação sobre o término da Relação de Trabalho de 1963 por numerosos Estados-Membro. Outrora assinada aos 22 de junho de 1982, a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho versa acerca da possibilidade de dispensa de trabalhadores na iniciativa privada

---

<sup>17</sup> Graduando em Direito pela Universidade de São Paulo. E-mail: leonardo.lunardelli@usp.br.

<sup>18</sup> Graduando em Direito pela Universidade de São Paulo. E-mail: rodrigo.falcao.oliveira@usp.br.

<sup>19</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (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. Advogado; e-mail: jaircardoso@usp.br.



apenas em certas condições, ressaltando hipóteses em que exista uma causa justificada relacionadas com a capacidade ou comportamento do trabalhador, bem como baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Deste modo, a presente veda a dispensa imotivada de trabalhadores com fulcro em garantir a estabilidade no trabalho. No plano interno brasileiro os dispositivos da Convenção 158 foram aprovados após passarem pelo Congresso Nacional e resultarem no Decreto Legislativo de número 68. Embora a carta de ratificação tenha sido depositada em 1995, o então Presidente da República veio, por meio do Decreto nº 2100, notificar a denúncia da Convenção retirando seus efeitos no território nacional. A controvérsia reside na competência do chefe do executivo nacional em denunciar acordos internacionais de modo unilateral. O objetivo do presente trabalho reside na aferição da procedibilidade de aplicação das normas da Convenção 158 no plano interno e suas consequências nas relações de trabalho contemporâneas. Para atingir tal escopo, perfaz-se uma análise comparativa do texto da Convenção com os enunciados legais do ordenamento pátrio, de modo a verificar a possibilidade de recepção dos direitos garantidos por aquela.

**Palavras-chave:** Convenção 158 da OIT. Garantias trabalhistas. Ordenamento jurídico brasileiro. Internalização de tratados. Análise comparativa.

## **ABSTRACT**

Convention 158 of the International Labor Organization was adopted at the 68th session of the International Labor Conference in 1985. The above-mentioned conference had its origins in the needs identified by the Governing Body of the International Labour Office for compliance with the important legislative developments that have taken place since the adoption of the Termination of the Employment

Recommendation of 163 by many Member States. Formerly signed on June 22, 1982, Convention 158 of the International Labor Organization deals with the possibility of dismissal of workers in private enterprise only under certain conditions, except where there is a justified cause related to the worker's capacity or behavior, as well as based on the operating needs of the company, establishment or service. In this way, the present prohibits the unmotivated dismissal of workers in order to guarantee stability at work. In the Brazilian legal system, the provisions of Convention 158 were approved after passing through the National Congress and resulted in Legislative Decree No. 68. Although the letter of ratification was deposited in 1995, the President of the Republic at that time, through Decree No. 2100, notify the denunciation of the Convention by withdrawing its effects in the national territory. The controversy lies in the competence of the head of government to denounce international agreements unilaterally. The objective of the present work is to assess the applicability of the provisions of Convention 158 in Brazilian legal system and their consequences in contemporary labor relations. In order to achieve such scope, a comparative analysis of the text of the Convention with the legal provisions of the national legal system, aims to verify the possibility of receiving the rights guaranteed by the Convention.

**Keywords:** Convention 158 ILO. Labor Rights. Brazilian Legal System. Treaties internalization. Comparative analysis.

## INTRODUÇÃO

Dado os graves problemas relativos às dificuldades econômicas e mudanças tecnológicas ocorridas durante a década de 1960 em inúmeros países, fez-se necessário uma mudança legislativa para regulamentar práticas trabalhistas que vinham se modificando no período. Ocorre que tais modificações se tornaram propensas a adoção em âmbito

internacional.

Nesse contexto, surge a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ela fora internalizada e se encontra, no momento, denunciada unilateralmente pelo Presidente da República, o que suspendeu sua eficácia no ordenamento jurídico brasileiro.

Pelo presente, visa-se explicar os pontos de contiguidade entre a referida Convenção e as normas de Direito do Trabalho no ordenamento pátrio, com vistas a elucidar seus efeitos caso volte a se tornar vigente.

## **1 SOBRE A CONVENÇÃO**

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho garante em seus artigos uma maior proteção ao trabalhador, algumas destas já se encontram presentes no ordenamento pátrio, havendo um incremento de novas proteções.

Uma das proteções elencadas na referida Convenção é a que proíbe a demissão do trabalhador sem causa justificada, como observado no seu artigo 4º. Nessa esteira, o artigo 9º traz a possibilidade de análise quanto a justificativa do empregador, podendo esta ser considerada inválida, ensejando em indenizações para o trabalhador. Ressalta-se que o empregado também pode denunciar a justifica do empregador quando aquele considerar injusta, cabendo a este reunir as provas necessárias para comprovar os motivos de sua decisão.

Outrossim, o artigo 5º, combinado com o 6º, da Convenção, acrescenta um rol de causas que não serão consideradas justas para o término da relação de trabalho, sendo que algumas delas já se encontram presentes no ordenamento nacional, tais como: filiação a sindicato, apresentar queixas contra o empregador, ser candidato a representante dos trabalhadores, dentre outros.

Nesse sentido, artigo 7º acrescenta a ideia da garantia

de defesa para o trabalhador em face ao término da relação de trabalho por motivos relacionados ao comportamento e desempenho, que serão analisados por organismos como Tribunal, Tribunal do Trabalho, Junta de Arbitragem ou um Árbitro (VIEGAS, 2010). Soma-se a isto, que se aqueles chegarem à conclusão de que o término é, de fato, injustificado, podem ocorrer a readmissão do trabalhador, ou o pagamento de indenizações, segundo o enunciado pelo artigo 10.

Vale ressaltar que o referido documento da OIT ainda faz menção em seu bojo sobre prazo de aviso prévio razoável para apresentação de defesa e notificação de dispensa, bem como sobre o término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos.

## **2 COMPARAÇÃO DOS DISPOSITIVOS DA CONVENÇÃO COM OS ARTIGOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Tem-se que a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho gerou um grande debate acerca da sua constitucionalidade. Muito disto porque o artigo 7º da Constituição, em seu inciso primeiro, contrapõe-se com o artigo 5º, parágrafo 1º. Isto ocorre, pois a Convenção trata sobre o direito fundamental do trabalhador e sua aplicação deveria ser imediata (art. 5º, §1º), cabendo a leis complementares a definição do conceito de despedida arbitrária, justa causa e valores de indenização (art. 7º, I). No tangente aos direitos e garantias do cidadão, o constituinte permitiu a incorporação de normas internacionais que tratam de matérias do ordenamento pátrio.

O empregador é protegido de dispensas sem justificativas, de acordo com o artigo 7º da Constituição Federal, que também versa acerca das hipóteses relativas à justa causa, tal proteção também se encontra no artigo 4º da Convenção 158. Ademais, por ser totalmente compatível com

os artigos 165 e 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que previnem a despedida relacionada a condição econômica ou capacidade subjetiva do empregado, não é dado questionar acerca de sua plena vigência.

Segundamente, outro ponto de convergência entre o texto constitucional e da Convenção seria o disposto no artigo 5º desta que estabelece um rol de proteções que não constituem justa causa para o término do contrato de trabalho. A primeira hipótese trata acerca da filiação sindical, a Constituição Federal, no seu artigo 8º, garante que a associação sindical pode ser feita por qualquer indivíduo, não constituindo este um motivo para dispensa. A segunda hipótese seria em relação ao livre acesso à justiça, relacionado com a apresentação de queixa ao empregador, que não poderia constituir motivo para despedida arbitrária, conforme o artigo 5º, inciso XXXV da Constituição (TRINDADE, 1999). Por fim, no mesmo artigo, em seu inciso XLII, veda a prática de racismo, estando em sintonia com o disposto no artigo 5º, d), da Convenção.

Outra hipótese presente no artigo 5º, e), da Convenção, diz respeito à estabilidade da gestante no emprego, este direito encontra respaldo no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

É importante ressaltar que a Convenção também está em congruência com outras leis. O seu artigo 6º protege que o trabalhador não seja demitido se sua ausência temporária do trabalho decorre de doença ou lesão, a mesma garantia está expressa no artigo 118 da Lei que dispõe sobre a Previdência Social, de número 8.213 de 24 de julho de 1991, complementando que esta estabilidade corresponde a um período de 12 (doze) meses.

Por fim, as questões processuais, também encontram pontos de equivalência. No Brasil, de acordo com o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal, a competência para o julgamento de questões relacionadas ao fim da relação de emprego pelo empregador é da Justiça do Trabalho – o artigo 9º

da Convenção 158 respeita esta competência. Este mesmo artigo prevê que o ônus da prova do fato que dera origem a extinção da relação empregatícia será do empregador. O artigo seguinte, expõe sobre a possibilidade do órgão julgador em reintegrar o empregado ou pagar indenização compensatória nos casos em que a despedida for considerada injusta.

Diante do explicitado, parece razoável a premissa de que os dispositivos da Convenção nº 158 da OIT são constitucionais, uma vez que encontram respaldo em diversos pontos consagrados em nosso ordenamento, fazendo com que a implementação da convenção na íntegra apenas reforce a proteção do trabalhador. Sua recusa seria, portanto, um retrocesso às condições já prestigiadas aos trabalhadores nacionais.

### **3 TRÂMITE DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 1625**

A Confederação Nacional Dos Trabalhadores Na Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) propuseram Ação Direta de Inconstitucionalidade, que corre com o número 1625, referente ao Decreto 2.100 de 196 que denunciou a Convenção 158 da OIT perante ao Supremo Tribunal Federal. Desde a propositura da ação, aos 16 de junho de 1997, a ação transitara pela corte de modo lento, recebendo inúmeros pedidos de vista.

O julgamento da ação se iniciou apenas em outubro de 2003, no qual os ministros Mauricio Correia e Carlos Ayres Britto defenderam que devido ao fato do Congresso Nacional ter a competência para ratificar as convenções internacionais, também deveria passar pelo seu crivo a denúncia destes. Todavia, em 2006, o Ministro Nelson Jobim votou para improcedência total da ação, uma vez que, no seu entendimento, o Presidente da República é quem representa o país na assinatura, sendo também o único legitimado para

denunciá-la (STF..., 2009).

Já em 2009, o então Ministro Joaquim Barbosa apresentou seu voto de vista como procedente para a declaração de inconstitucionalidade do decreto 2.100 sob o argumento de que um acordo internacional precisaria ser assinado pelo presidente da república, sendo submetido à aprovação do Congresso Nacional para vigorar nacionalmente. Deste modo, o processo inverso também deveria seguir mesmo rito, ou seja, a retirada de normas advindas de acordos internacionais deveria ter a anuência do parlamento.

O Ministro ainda salientou que o tratado internacional vigente em nosso país possui força de lei e, na ausência de regra sobre denúncia de tratados, aplicam-se as regras gerais acerca da revogação de leis, ou seja, precisando da ratificação do Congresso. Para ilustrar a situação, concluiu fazendo uma analogia com as medidas provisórias, que dependem da aprovação do Legislativo, embora feitas pelo Executivo. Entretanto, a ação não se findou devido ao pedido de vistas realizado pela Ministra Ellen Gracie (STF..., 2009).

Sucessora desta no Supremo, a Ministra Rosa Weber apresentou seu voto de vista apenas em 2015. Ela seguiu os argumentos de Joaquim Barbosa, pela inconstitucionalidade do decreto, devido ao fato que o tratado é incorporado como lei ordinária, bem como o decreto presidencial que o ratifica, o único meio para retirá-los do sistema seria através de um trâmite no Legislativo, pois o Presidente não é capaz de revogá-los unilateralmente. Após o voto, o Ministro Teori Zavascki pediu vista (EM..., 2015).

No ano seguinte, ao apresentar seu voto-vista, o Ministro seguiu a esteira de que o Legislativo deve participar na revogação do tratado, porém caberia ao Judiciário realizar a modulação dos efeitos da convenção de modo a fazê-la prospectiva. Contudo, houve novamente mais um pedido de vista, desta vez realizado pelo Ministro Dias Toffoli. Desta forma, o assunto continua pendente, sem solução pela Suprema

Corte do país para questões constitucionais (PEDIDO..., 2016).

#### **4 POSIÇÕES QUANTO À APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO**

A advogada Denize de Sousa Carvalho do Val, argumentou contrariamente a implementação desta Convenção, pois esta traria altos custos ao empregador privado, ao mesmo tempo que geraria a ineficiência nas esferas econômica familiar e de sociedades (tanto anônimas quanto limitadas) decorrente da estabilidade, fator apresentado pela autora como grande problema do serviço público (CARVALHO, 2008).

Tal ineficiência advém da dificuldade em extinguir a relação empregatícia seguindo as normas da Convenção, uma vez que esta veda a dispensa sem justa causa, ignorando a complexa relação que existe entre mercado de capitais e as indústrias e companhias que estão sempre sujeitas às flutuações do mercado.

Para ela, a imposição da manutenção do emprego a qualquer custo denota a transferência de encargos públicos à iniciativa privada. A autora cita o conjunto de benefícios que o próprio ordenamento já consagrou, como: os trinta dias de aviso prévio; férias e o 13º salário proporcionais; além dos 40% de multa sobre o total dos depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); bem como o seguro desemprego. Deste modo, os custos para o empregador diante do rol extenso de garantias, naturalmente, tornam a relação empregatícia no país extremamente custoso e burocrático, em decorrência dos trâmites necessários.

Ademais, a ratificação da Convenção acabaria por extinguir a demissão por justa causa, o que levaria a uma premissa lógica para o fim do FGTS. Todavia, dificilmente o governo acabaria por cessar a cobrança de contribuição para o fundo no momento em que esta passasse a valer no ordenamento pátrio. Cabe ressaltar que durante o trâmite de



entrada de uma norma internacional na jurisdição brasileira, necessita-se de um lapso temporal para sua plena vigência e sua adaptação com as regras já vigentes no país. Durante esse tempo de transição geralmente ocorre a insegurança jurídica, que neste caso seria a manutenção do encargo relativo ao Fundo citado.

Faz-se mister ressaltar que, para Denize, a estabilidade gerada pela Convenção desprestigia o mérito e a dedicação individual, gerando uma situação insustentável para a economia. Ela justifica seu argumento com base no artigo 170 da Constituição Federal que trata sobre a livre iniciativa, alegando que esta seria ferida com a proibição de demissão sem justa causa no setor privado (CARVALHO, 2008).

Na posição favorável a aplicação, encontra-se professor de Direito do Trabalho da USP e Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Jorge Luiz Souto Maior que defende a implantação da Convenção em nosso ordenamento.

O magistrado lembra que antes de examinar os impactos nos fatores econômicos, é necessário observar que a convenção trata de fatores sociais, uma vez que o trabalhador não é um mero número em uma escala de ativos e passivos, mas um ser humano que tem suas garantias amparadas pela Constituição do país, tendo seu direito a um trabalho digno consagrado pela redação do próprio artigo 170 da mesma, usada por aqueles que criticaram os ditames da convenção.

Ressalta, ainda, que ao negar a incorporação da Convenção 158 no ordenamento sobre o pretexto de proteger a produtividade das empresas, nega-se toda a proteção que a Constituição atual, conhecida como cidadã ampara, havendo uma inversão nos valores, pois, estaria garantindo a possibilidade do trabalhador perder sua única fonte de sustendo.

Deste modo, uma questão de incongruência citada seria o relativo ao argumento de que a Convenção cria uma relação de emprego vitalício, tal assertiva se revela uma verdadeira

ilação, devido ao fato de que o próprio artigo 4º da referida afirma que é possível dar fim a relação empregatícia por falta de capacitação, ou por mal comportamento, fazendo com que os argumentos contrários a ratificação estejam, na verdade, em acordo com ela (SOUTO MAIOR, 2008).

Outrossim, alega-se que os empresários sofrem com a incerteza econômica diante da demora para resolução judicial de processos trabalhistas podendo gerar prejuízos financeiros para a empresa. Tal ponto não é considerado válido pelo docente, pois a maioria dos processos que tramitam pela Justiça do Trabalho fazem referência à Comissão de Conciliação Prévia, sendo um meio mais célere para resolução de conflitos, desde que as partes aceitem a auto composição.

Os empresários criticam o fato de que mesmo apresentando uma justa razão para extinguir o vínculo empregatício, o trabalhador que se sentir lesado poderá propor ação com a intenção do Poder Judiciário verificar se os motivos apresentados foram, de fato, justos. A solução, então, seria através da implementação das “Comissões de Fábrica”, que consistem em órgãos internos da própria companhia compostos por membros dos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, bem como operários e diretores encarregados de examinar, previamente, se as razões de demissão do empregador são legítimas. Essa solução encontra respaldo no artigo 7º da Convenção, que permite a apreciação por um órgão neutro acerca dos motivos apresentados para a extinção do vínculo empregatício.

Ele alerta que a alta rotatividade de empregados gera uma diminuição no salário médio destes, uma vez que se costuma demitir os funcionários mais antigos e, portanto, os que possuem maiores salários em detrimento da contratação de jovens funcionários, dispostos a ter remunerações menores. Outra consequência reside no fato de que a contratação de novos funcionários em um curto intervalo de tempo impede a formação de um vínculo de confiabilidade entre empregador e

empregado, gerando um ambiente hostil para os sujeitos envolvidos. Fato que comprova tal argumento, encontra-se nos processos trabalhistas quase sempre movidos pelos empregados que tiveram baixa remuneração, extensa jornada de trabalho e curto período de emprego.

Um detalhe pouco debatido na mídia se encontra no apoio das grandes multinacionais para o decreto 2.100 que denunciara a convenção. Tal fenômeno ocorre, pois, as multinacionais costumam terceirizar seus serviços meio contratando empresas menores que geralmente criam relações trabalhistas de curto prazo, menos onerosas e com maior carga horária. As garantias da Convenção 158 causariam impacto direto às empresas terceirizadas e indireto às multinacionais, devido ao fato de que esta fórmula de exploração seria rompida (SOUTO MAIOR, 2008).

O magistrado, em seu texto, desconstrói a ideia de que a Convenção fora usada tão somente por países periféricos e de economias frágeis, dando o exemplo da adoção de tal por Austrália, Finlândia, França, Luxemburgo, Portugal, Suécia e Espanha, sendo que este último, embora tenha aderido ao pacto, não atingiu o sucesso devido aos inúmeros contratos precários de curto prazo não amparados pela sua constituição.

## CONCLUSÃO

Primeiramente, parece razoável a premissa de que o Congresso Nacional tem a competência de deliberar quanto a retirada de normas internacionais que foram recepcionadas pelo ordenamento pátrio.

Os artigos da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho não possuem inconstitucionalidade, uma vez que é possível encontrar em diversos pontos da Constituição trechos com direitos semelhantes. Ademais, reforça-se que a recepção do tratado, muito embora verse sobre tais garantias já existentes, não se faz de modo irrelevante, pois

corroborar para fortalecer mais a estabilidade do emprego.

A demissão em massa injustificada de trabalhadores acarreta uma severa crise econômica em longo prazo, deste modo o patrimônio nacional também seria afetado, estando justificada a intervenção do Congresso acerca do decreto 2.100 feito de forma unilateral pelo presidente em questão, Fernando Henrique Cardoso.

Por fim, a resolução do embate envolvendo a Convenção e sua recepção permitiria aos trabalhadores melhores condições de planejamento, podendo se dedicar ao trabalho sem preocupações de produtividade e rendimento. Por outro lado, o benefício para o empregador seria a construção de um vínculo de confiança com seus empregados, não possuindo tantos gastos indenizatórios gerados pelas demissões cíclicas.

Em suma, chega-se ao ponto de que a recepção definitiva, com o afastamento do decreto 2.100, faz-se mais que necessária para o crescimento do país em termos não só econômicos, como também sociais, beneficiando a nação como um todo, de modo a traçar um caminho para um Brasil mais justo e igualitário, que protege seu povo trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm#adct)>. Acesso em: 4 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943.**

Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 4 de novembro de 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Do Trabalho da 3ª Região.

**Recurso Ordinário nº 00260-2007-054-03-00-5.** Relatora: Taísa Maria Macena De Lima. Belo Horizonte. J. em: 07 de abril de 2008. Disponível em: <[https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3\\_RO\\_2684107\\_f59fb.pdf?Signature=aVZJPmfRWLMNeCBfb8%2By0Yosj%2FM%3D&Expires=1510883933&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=7ddb05af6d9d84e01921575a0940b643](https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3_RO_2684107_f59fb.pdf?Signature=aVZJPmfRWLMNeCBfb8%2By0Yosj%2FM%3D&Expires=1510883933&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=7ddb05af6d9d84e01921575a0940b643)>. Acesso em: 4 nov. 2017.

CARVALHO, Denize de Souza, A Convenção Nº. 158 da OIT. **Migalhas.** 3 de março de 2008. Disponível em: <<http://m.migalhas.com.br/depeso/55330/a-convencao-n-158-da-oit>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

MIGALHAS, STF discute a retirada unilateral do Brasil da **Convenção 158 da OIT.** Sessão Migalhas Quentes. 4 de junho de 2009. Disponível em: <<http://m.migalhas.com.br/quentes/86229/stf-discute-a-retirada-unilateral-do-brasil-da-convencao-158-da-oit>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

OIT. **Convenção 158 de 23 de novembro de 1985.** Dispõe sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, A Convenção 158 da OIT e a perda do emprego. **Migalhas.** 27 de outubro de 2008. Disponível em: <<http://m.migalhas.com.br/depeso/72255/a-convencao-158-da-oit-e-a-perda-do-emprego>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

**STF. Em voto-vista, ministra considera inconstitucional decreto que revogou convenção da OIT.** Notícias STF. 11 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837>>. Acesso em: 4 de novembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Pedido de vista suspende julgamento sobre denúncia da Convenção 158 da OIT.** Notícias STF. 14 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=325338>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

TRINDADE, Adriano Drummond Cançado, A Convenção 158 da OIT e o Brasil. **Arcos**. Revista dos Estudantes de Direito da UnB, 3ª Edição. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/periodicos/revista-dos-estudantes-de-direito-da-unb/3a-edicao/a-convencao-158-da-oit-e-o-brasil>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

VIEGAS, Carlos Alberto Carmo, Convenção 158 da OIT- Breves considerações sobre sua aplicabilidade e consequências. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun. 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7936](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936)>. Acesso em: 4 nov. 2017.

**AS INCERTEZAS DO TRABALHO  
INTERMITENTE: CONSTITUCIONALIDADE E  
LIMITES DE APLICAÇÃO**

***THE UNCERTAINTIES OF INTERMITTENT WORK:  
CONSTITUTIONALITY AND APPLICATION  
LIMITATIONS***

*Maria Hemília Fonseca*<sup>20</sup>

*Letícia Ferrão Zapolla*<sup>21</sup>

*Paulo Henrique Martinucci Boldrin*<sup>22</sup>

**RESUMO**

A Lei nº 13.467/2017, também denominada Reforma Trabalhista, acrescentou os art. 443, § 3º, e 452-A à CLT versando sobre o trabalho intermitente como nova modalidade de contrato de trabalho. Com o objetivo de suprir diversas lacunas do texto original da Reforma, o tema foi regulamentado por duas outras normas: a MP nº 808/2017, que perdeu sua vigência em 23/04/2018 e a Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho. Partindo dessas normativas, o presente trabalho

---

<sup>20</sup> Professora Associada da Universidade de São Paulo FDRP/USP. Professora visitante da Universidade de Salamanca/ES. Pesquisadora visitante na Columbia Law School/EUA. Bacharel em Direito pela UFU. Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, na subárea de Direito do Trabalho pela PUC/SP. Doutorado Sanduíche na Universidade de Salamanca/ES. E-mail: mariahemiliafonseca@hotmail.com.

<sup>21</sup> Advogada. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Graduada pela mesma faculdade. E-mail: leticia.zapolla@hotmail.com.

<sup>22</sup> Advogado. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Graduado pela mesma faculdade. E-mail: paulomboldrin@hotmail.com.

tem como objetivo analisar os limites de aplicação do instituto do trabalho intermitente às relações de trabalho, bem como de avaliar a constitucionalidade dos novos dispositivos da CLT frente ao ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, o trabalho se pauta no método de investigação dogmático, valendo-se de pesquisas bibliográficas e documentais, de modo a verificar os objetivos levantados. Observa-se que a regulamentação da reforma trabalhista foi insuficiente e questionável, diante da natureza dos atos normativos que disciplinaram o instituto e das inúmeras lacunas legislativas. Nesse sentido, há indícios de que o trabalho intermitente poderá ser utilizado para a precarização das relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Trabalho intermitente. Inconstitucionalidade.

## **ABSTRACT**

The Law n. 13.467/2017, also known as Labor Reform, added art. 443, § 3º, and 452-A to the CLT to regulate intermittent work as a new form of employment contract. Aiming to fill several gaps in the original text of the Reform, the theme was regulated by other norms: MP n. 808/2017, which expired on 04/23/2018 and “Portaria no. 349/2018 of the Ministry of Labor”. The present study has the objective to analyze the applications criteria of the intermitente work to the labor relations, as well as to evaluate the constitutionality of the new CLT devices in relation to the Brazilian legal order. Therefore, this study will use bibliografic methods and documentary research, in order to achieve the goals raised. It is observed that the labor reform was insufficient and questionable to regulate intermitente work, due to the nature of the normative acts that disciplined the institute and the legislative dispositions. In this sense, there are indications that intermittent work can be used to turn precarious the labor relations.

**Keywords:** Labor reform. Intermittent work.



Unconstitutionality.

## **INTRODUÇÃO**

A Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e promoveu profundas modificações na seara trabalhista.

Dentre as alterações trazidas pela lei, pode-se citar a previsão do contrato de trabalho intermitente, que consiste em uma nova espécie de contrato, em que existe trabalho subordinado e não contínuo, prestado com alternância de períodos de atividade e inatividade, podendo se dar em horas, dias ou meses.

Referido contrato tem como principal característica a imprevisibilidade: o empregado apenas terá sua jornada e sua remuneração definidas com a convocação realizada pelo empregador, que pode ou não ocorrer.

Em razão disso, o contrato de trabalho intermitente pode levar a uma precarização das relações de trabalho, podendo, até mesmo haver questionamentos acerca de uma possível inconstitucionalidade de seus dispositivos.

Ante o exposto, o artigo pretende responder ao questionamento: a previsão do contrato de trabalho intermitente é constitucional? Quais os limites de sua aplicação?

Para tanto, o trabalho se pautou no método de investigação dogmática, valendo-se de pesquisas bibliográficas e documentais.

## **1 REFORMA TRABALHISTA: BREVES APONTAMENTOS SOBRE SUA TRAMITAÇÃO**

Inicialmente apresentada como uma minirreforma trabalhista, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 foi proposto pelo então Presidente da República Michel Temer, em um período de grave crise política e econômica enfrentada pelo país, tendo

tomado maiores proporções na Câmara dos Deputados, já que se incluíram mais de 100 artigos à CLT. No Senado Federal, o projeto passou a ser denominado PLC nº 38/2017 e foi aprovado sem retoques (CORREIA, 2018, p. 66).

Inobstante as alterações realizadas, que trazem profundos impactos nas relações de trabalho, o trâmite da Reforma Trabalhista não contou com participação popular ou de organismos sindicais, nem mesmo com apoio da população.

De toda forma, a Lei nº 13.467/2017 foi aprovada e publicada no Diário Oficial no dia 14/07/2017, entrando em vigor 120 dias depois de sua publicação, em 11/11/2017.

Cabe destacar que, durante o período entre 14/11/2017 e 23/04/2018 estava em vigência a MP nº 808/2017, que modificou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista, inclusive a regulamentação do trabalho intermitente. Ocorre que a medida provisória não foi votada pelo Congresso Nacional e perdeu sua vigência. Tentando retomar parte da disciplina da MP nº 808/2017, o Governo editou a Portaria nº 348/2018.

Dentre as alterações trazidas pela nova legislação, inclui-se o contrato de trabalho intermitente, que já suscita inúmeras discussões em razão de suas possíveis consequências maléficas não só ao trabalhador, como também à economia e à Previdência Social.

## **2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Conforme exposto na seção 1 do presente artigo, a Reforma Trabalhista inseriu a previsão do contrato de trabalho intermitente nos arts. 443, § 3º e 452-A, ambos da CLT. Ocorre que a regulamentação deixou muitas lacunas na aplicação do instituto.

## 2.1 Contrato de trabalho intermitente: previsão na Lei nº 13.467/2017

O contrato de trabalho intermitente é conceituado pelo art. 443, §3º da CLT como:

[...] contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, o contrato tem como principal característica a alternância de períodos de atividade e inatividade, trazendo como um de seus principais impactos a imprevisibilidade de jornada e salário a serem gozados pelo trabalhador.

Além da previsão do art. 443, a Reforma Trabalhista incluiu o art. 452-A à CLT, trazendo alguns regramentos sobre o tema.

Assim, segundo o artigo citado, o contrato de trabalho intermitente é solene, devendo ser pactuado de forma escrita e o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao mínimo ou ao devido aos demais empregados do estabelecimento.

Há, ainda, procedimento sobre convocação e aceite do trabalho pelo empregado: enquanto a convocação deve se dar com 3 dias corridos de antecedência por qualquer meio de comunicação eficaz, o empregado tem apenas 1 dia útil para manifestar seu aceite.

Aceita a oferta, empregado e empregador deverão cumpri-la, sob pena de imposição de multa no valor de 50% da

remuneração que seria devida. Trata-se de multa inédita, tendo em vista a vedação de sua aplicação nas relações de emprego, que só encontrava previsão na Lei nº 6.354/1976, revogada com a promulgação da Lei nº 12.395/2011 (CORREIA; MIESSA, 2017, p. 357).

Por fim, ao final da prestação do serviço, o empregado fará jus à remuneração, férias proporcionais mais 1/3, décimo terceiro proporcional, DSR e adicionais legais, devendo o empregador efetuar o recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias.

Tendo em vista as inúmeras críticas voltadas ao instituto, foram incluídas outras regras sobre o tema na MP nº 808/2017, a qual, todavia, perdeu a vigência em 23/04/2018, haja vista sua não conversão em lei pelo Legislativo. Assim, as disposições contidas na medida provisória somente serão aplicadas aos atos praticados durante sua vigência, nos termos do art. 62, §11 da Constituição Federal de 1988.

Em razão de sua queda, foi editada, em 23 de maio de 2018, a Portaria nº 349, pelo Ministério do Trabalho, como tentativa de suprir algumas lacunas deixadas pela legislação (Lei nº 13.467/2017).

## **2.2 Contrato de trabalho intermitente: previsão na Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho e problemas de sua aplicação**

Tendo em vista a queda da MP nº 808/2017, em uma tentativa de suprir as lacunas deixadas pela Lei nº 13.467/2017, foi editada a Portaria MTb nº 349/2018.

Essa Portaria trouxe diversos dispositivos semelhantes à Medida Provisória, à exceção de algumas previsões que não foram incluídas pelo texto infra-legal.

Dentre as regulamentações trazidas pela Portaria, podem-se citar a necessidade de pactuação por escrito e registro em CTPS do empregado, da condição de intermitente,

além de dados que permitam a identificação das partes, valor da hora de trabalho e local e prazo para pagamento da remuneração.

Há, também, previsão de que as próprias partes podem estabelecer as formas e instrumentos de convocação e resposta para a prestação dos serviços; pagamento das parcelas do art. 452-A, §6º da CLT sem que se exceda o prazo de um mês; possibilidade de prestar serviços a outros empregadores durante o período de inatividade; gozo de férias de forma fracionada, em até três períodos.

Nota-se, dessa forma, que a Portaria, além de especificar pontos da lei, cria regras nela não previstas, de forma que pode haver discussões acerca de sua aplicabilidade.

Isso porque, conforme se sabe, aos particulares é aplicado o princípio da legalidade de forma que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (BRASIL, 1988). Ou seja, não se poderia impor aos sujeitos da relação empregatícia o cumprimento de preceitos dispostos em norma infra-legal que, mais do que regulamentar, criam regras não previstas em lei.

Nesse sentido, os ensinamentos de Cretella Júnior:

Em primeiro lugar a portaria atua secundum legem. Interpreta o texto legal com fins executivos. Desce a minúcias não explicitadas em lei. Como ato administrativo que é, a portaria não tem vida autônoma. Ao contrário, fundamenta-se sempre em lei, regulamento ou decreto anterior, sua base jurídica. [...] Diploma prévio (lei, decreto, regulamento) traça os limites de dado regime jurídico. A portaria põe em execução as conotações desse regime jurídico. [...] Cabe à portaria flexionar um ou alguns pontos de um instituto, desde que em harmonia com a configuração global do delineamento, na letra e no espírito. Se o regulamento dinamiza a lei, a portaria é o ato administrativo indicado para a dinamização do

decreto [...] (CRETELLA JUNIOR, 1974, p. 454-455).

Nesse sentido, podem surgir discussões acerca da real efetividade de referida Portaria editada pelo Ministério do Trabalho.

Além do questionamento envolvendo a legalidade da medida adotada, surgem dúvidas acerca da constitucionalidade do trabalho intermitente e dos limites de sua aplicação.

### **3 A CONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITE A PARTIR DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL E DO RESPEITO AOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO**

De acordo com o art. 1º, IV da CF/88, a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos o respeito aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Verifica-se, portanto, que o trabalho humano deve sempre ser privilegiado pelo Estado, cujas leis e demais atos devem ser direcionados à garantia de direitos trabalhistas que respeitem a dignidade do trabalhador, também previsto no art. 1º, III, da Carta da República.

Além disso, o próprio “caput” do art. 7º da Constituição prevê que os direitos trabalhistas devem ser assegurados sempre que tragam melhorias à condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

O trabalho intermitente vai de encontro com esses dispositivos e viola a garantia de respeito aos valores sociais do trabalho e da melhoria da condição social dos empregados na medida em que estabelece a possibilidade de contratação para um emprego que alterna períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Note-se que, durante os períodos de inatividade, o empregado não tem direito ao recebimento de remuneração

por não ser considerado tempo à disposição do empregador. Há uma transferência da imprevisibilidade da atividade econômica ao trabalhador que somente será convocado caso haja interesse da empresa. O empregado não tem como saber quanto receberá no final de cada mês e nem mesmo se será convocado para trabalhar naquele mês.

De acordo com o art. 7º, VII, da CF/88 deve ser assegurado recebimento de salário mínimo aos que percebem remuneração variável. Apesar de o salário do trabalho intermitente não poder ser previsto em valor inferior ao salário mínimo/hora, não há nenhuma garantia de que, no final do mês, ele será convocado para prestar o número de horas mínimas que lhe assegure o recebimento do salário mínimo integral.

Durante a tramitação do Projeto de Lei nº 6.787/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, argumentou-se no sentido de que essa nova modalidade de contratação traria o aumento no número de empregados formais e que haveria redução da informalidade.

Entretanto, apesar de registrados, os trabalhadores intermitentes não terão asseguradas garantias mínimas salariais que lhes assegurem a manutenção de sua qualidade de vida. Em outras palavras, a insegurança da informalidade permanece, em grande medida, com o trabalho intermitente. Há, portanto, a possibilidade de precarização das relações de trabalho mesmo com a existência de um contrato formalmente considerado.

Dessa forma, o trabalho intermitente viola os art. 1º, IV, da CF/88 e 7º, “caput” e VII, da CF/88 ao não assegurar previsibilidade de contratação, transferindo os riscos da atividade econômica ao empregado, que estará sujeito à imprevisibilidade salarial e de convocação para o trabalho.

Além disso, essa transferência de riscos viola o princípio trabalhista da alteridade, que prevê a exclusividade do

empregador quanto à assunção dos riscos decorrentes do empreendimento.

Feitas as considerações acerca da inconstitucionalidade da previsão do trabalho intermitente, serão apresentadas as inconstitucionalidades e limites de aplicação de alguns dispositivos específicos do trabalho intermitente.

#### **4 O TRABALHO INTERMITENTE E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL**

As novas regras do trabalho intermitente também se colidem com o princípio da vedação ao retrocesso social. Esse princípio consiste em garantia constitucional implícita e decorre da necessidade de se assegurar a máxima efetividade dos direitos constitucionais e a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, segue definição acerca do princípio da vedação ao retrocesso:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente (MELO, 2010).

Não é possível admitir que um direito fundamental seja suprimido sem que haja, ao menos, uma medida compensatória em contrapartida. Ocorre que a disciplina jurídica do trabalho intermitente flexibilizou as regras atinentes ao contrato de trabalho, com a redução de direitos



dos trabalhadores sem que fosse assegurada nenhuma contrapartida.

De um lado, a Constituição Federal determina que os direitos trabalhistas devem atender à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, elecando a garantia do salário mínimo para aquele que recebe remuneração variável. Por sua vez, a Reforma Trabalhista passou a prever o trabalho intermitente como medida de flexibilização trabalhista, sendo que o trabalhador deixará de ter assegurada a remuneração mensal mínima, diante da incerteza de convocação para a prestação dos serviços.

Além da insegurança quanto à remuneração mensal, o trabalho intermitente viola o direito constitucional às férias dos empregados assegurado no art. 7º, XVII, da Constituição Federal, que prevê:

Art. 7º 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).

Note-se, portanto, que todos os empregados urbanos ou rurais deverão receber férias anuais remuneradas com o acréscimo de um terço sobre o valor de sua remuneração normal. O art. 452-A, II e § 9º, da CLT trouxe a regulamentação das férias do trabalhador intermitente. De acordo com o dispositivo, esse trabalhador receberá, no final de cada prestação do serviços o valor correspondente às férias proporcionais com acréscimo de um terço.

A cada doze meses, o empregado adquire o direito de usufruir das férias nos doze meses subsequentes, período em que não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Durante as férias, o trabalhador ficará

sem trabalhar, mas também não receberá nenhuma remuneração, pois o valor proporcional foi pago ao longo da prestação dos serviços.

Essa previsão viola diretamente o art. 7º, XVII, da CF/88, pois as férias concedidas não serão remuneradas. O objetivo das férias é permitir que os empregados possam efetivamente descansar sem se preocuparem com a busca por fontes de receita durante o período de descanso. No caso dos trabalhadores intermitentes, as férias têm efeito diverso e podem servir como fonte de punição ao trabalhador, que será obrigado a ficar sem trabalhar para o empregador e não receberá nenhuma remuneração durante esse período. Ao invés de descansar, terá que prestar serviços para outros empregadores durante suas férias para manter sua remuneração.

## 5 TRABALHO INTERMITENTE E NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE ADOTADA PELA OIT

Por fim, além dos questionamentos suscitados, é possível levantar a discussão no sentido de não se enquadrar o trabalho intermitente na ideia de trabalho decente adotada pela OIT.

Trabalho decente, segundo Maria Hemília Fonseca (2017, p. 05-06) é o mesmo que trabalho digno, podendo ser entendido como:

Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o **trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna**. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) **respeito às normas internacionais do trabalho**, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do

direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) **promoção do emprego de qualidade**; c) **extensão da proteção social**; d) **diálogo social** (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2010, p. 04).

Nota-se, a princípio, que a promoção do trabalho decente era considerada prioridade política do governo brasileiro (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2010, p. 4), o que, entretanto, não é corroborado pela aprovação da Lei nº 13.467/2017, em especial com a previsão do contrato de trabalho intermitente, o qual, conforme exposto no presente artigo, acarreta a precarização das relações de trabalho, sujeitando o empregado a baixos rendimentos e elevados índices de rotatividade.

Assim, quanto aos pilares estratégicos da noção de trabalho decente:

a) cumprimento de normas internacionais: noção de contrato de trabalho intermitente contraria, por exemplo, a Declaração de Filadélfia (ex: art. I, II).

b) promoção de emprego com qualidade: o contrato de trabalho intermitente não coloca a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia. Pelo contrário, desrespeita seus direitos fundamentais e leva à precarização.

c) extensão da proteção social: há dúvidas sobre a aplicação da lei previdenciária ao empregado regido pelo contrato de trabalho intermitente. Além disso, em caso de dispensa, raras serão as vezes em que este trabalhador fará jus ao seguro-desemprego. Assim, se não trabalha, o empregado não terá renda para manutenção própria e de sua família.

d) diálogo social: a Lei nº 13.467/2017 foi aprovada às pressas e sem o devido diálogo social.

Ou seja, os pilares estratégicos do trabalho decente foram desconsiderados na construção da figura do trabalho

intermitente, demonstrando, a princípio, a ausência de comprometimento do país com a agenda de trabalho decente assumida perante a OIT.

## CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista criou a nova figura contratual do trabalho intermitente com o objetivo de aumentar o número de postos formais de trabalho e, conseqüentemente, diminuir a informalidade. Esse trabalho é caracterizado pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade. Ocorre que a nova legislação que regulamenta o assunto apresenta diversas lacunas que dificultam sua aplicação. Nesse sentido, foram editadas a MP nº 808/2017, que perdeu sua vigência em 23/04/2018 e a Portaria nº 348/2018, que retomou, em parte, a regulamentação trazida por essa medida provisória.

Além dos problemas atinentes à regulamentação do assunto, o trabalho intermitente é inconstitucional na medida em que viola a garantia de respeito aos valores sociais do trabalho e de melhoria das condições sociais dos trabalhadores previstas, respectivamente, nos art. 1º, IV e art. 7º, “caput”, da Constituição Federal.

Ademais, a incerteza quanto à convocação para prestação dos serviços traz insegurança ao trabalhador, que passa a assumir os riscos da atividade econômica, além de não ter garantido nem mesmo o recebimento de salário mínimo integral no final de cada mês.

Essa nova modalidade contratual fere também o princípio da vedação ao retrocesso social, pois, ao invés de assegurar melhoria nas condições sociais dos trabalhadores como dispõe o direito constitucional do trabalho, prevê a retirada de direitos, como as férias que passarão a ser gozadas sem nenhuma remuneração.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 22 set. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU**. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 357.

CRETELLA JÚNIOR, José. Valor jurídico da portaria. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, p.447-459, jul. 1974. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/viewFile/40205/38944>>. Acesso em: 22 set. 2018.

FONSECA, Maria Hemília. **Qualificação profissional: instrumento de promoção do trabalho decente** Diálogo OIT-Brasil. 2017. 190 f. Tese (Livre-docência) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso social e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.52, n.82, jul./dez.2010, p.65-74.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília: Dfs, 2010. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro>

lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\_226249.pdf>. Acesso em: 22 set. 2018.

OIT. Documentos fundamentais da OIT. 2007. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2018.

## O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.147/17

*Renan Dias Alves*<sup>23</sup>

*Rodrigo Guilherme Moreira Tomaz*<sup>24</sup>

### RESUMO

Trata-se o presente trabalho científico do aspecto geral do dano extrapatrimonial regido pela lei 13.147/17 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, apresentando a sua conceituação bem como os aspectos principiológicos que regem o instituto. Dessa maneira, tratando desse tema controverso que a partir da Reforma Trabalhista passou a ter seu conteúdo restrito e parametrizado em critérios objetivos em que os artigos 223-A e seguintes da CLT regem hodiernamente no direito pátrio, reduzindo assim o quantum indenizatório a fim de desestimular o ofendido a adentrar à jurisdição laboral com o intuito de ter uma compensação fidedigna ao dano sofrido, sendo um claro e latente retrocesso ao “tabelar” o valor indenizatório sofrido pelo ofendido, a metodologia aplicada no referido texto científico é a analítica, o objetivo do texto científico é o de trazer um conteúdo crítico a um instituto que foi incorporado à CLT de uma forma a desestimular a busca pela jurisdição trabalhista e concluindo o artigo expomos o quão degradante é a taxação do dano extrapatrimonial, ferindo dessa forma um posicionamento adotado pelas Cortes Superiores de nosso país e regredindo de forma latente em direitos e garantias já conquistados.

---

<sup>23</sup> Graduando em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais. E-mail: renandiasalves@hotmail.com

<sup>24</sup> Mestre pela Universidade de Ribeirão Preto. E-mail: rodrigoguilherme@gmail.com

**Palavras-chave:** dano extrapatrimonial. tarifação. dignidade da pessoa humana. reforma trabalhista.

## **ABSTRACT**

This scientific work is about general aspect of personal harassment that is treated in law number 13.147/17 that change the Consolidation of labor law with temporary measure 808 presenting your conceptualization well as the principiology aspect that guide the institute. In this form, treating this controversial theme introduced with labor reform that passed having your substance restrict and limited in objectives discretion in that the articles number 223-A and consecutives of Consolidation of labor guide nowadays in national law, limiting in this way the indemnification quantification with objective to discourage the victim to access the labor justice with the objective of having a just indenization about a damage suffered, so there is a clear and present regression to limit the quantification of damage for victim the methodology used is the analytical. The objective of scientific text is of bringing a critical substance a institute that was incorporate to Labor law of a way to discourage get labor jurisdiction and concluding this article we expose so degrading is the taxation of the non-material damage, transgressing a position of high court of our country and regressing so latent way in right and guarantees reached.

**Keywords:** non-material damage. taxes. dignity of the human person. reform of labor law.

## **INTRODUÇÃO**

Em relação ao tema proposto, é de suma importância destacarmos que o sistema em que nossas relações sociais na contemporaneidade se assentou é intrinsecamente ligado ao capitalismo que se acentua no dado momento, asseverando a



objetivação do homem, afastando seu estado de sujeito de direito. E o sistema jurídico não se afastou de tais manifestações, com alterações legislativas principalmente na seara laboral em que se trata de relações com um viés de desigualdade, o legislador não se importou em restringir direitos e um dos pontos da Reforma será tratado no artigo em questão que se trata da incorporação do dano extrapatrimonial nas Consolidações das leis trabalhistas e a crítica feita pela taxatividade da lesão a direitos da personalidade lesados, subjugando ainda mais a relação entre empregador e empregado, dessa forma, em lesões a tal direito, é apresentado ao julgador parâmetros limitativo a fim de mensurar a dor de outrem, sendo tal ponto o centro da discussão desse trabalho acadêmico.

Além disso, é importante conceituarmos o dano extrapatrimonial desde a sua origem constitucional e principiologia, a fim de nortear o leitor em uma linha de raciocínio sistematizada.

Temos como doutrinadores como Alberto Bittar, Maurício Godinho Delgado e Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017), na ótica civilista e trabalhista que conceituaram o dano extrapatrimonial como aquele em que se busca aplicar uma reprimenda pedagógica-sancionatória a fim de que tal ofensa não seja repetida e que as garantias aos direitos da personalidade sejam respeitadas, dessa forma, a indenização aferida pelo Magistrado tem o condão compensatório, pois o retorno ao status quo em que o lesado se apresentava se torna inviável ante a lesão praticada.

Podemos atribuir tal alteração no entendimento da aferição indenizatória como uma limitação ao poder de buscar no judiciário a lesão ocorrida entre as partes na seara laboral, um verdadeiro retrocesso nas políticas trabalhistas nacionais, indo na contramão do entendimento consolidado da Corte Suprema de nosso país que ao analisar a lei de imprensa se manifestou pela inconstitucionalidade da tarificação do dano

moral imposta na lei, como pode ser analisado com a leitura do RE 348.827/RJ.

Tais aspectos demonstram claramente como a Reforma Trabalhista se propôs a restringir direitos conquistados a duras penas ao longo de anos, alimentando ainda mais a desigualdade de nosso país, subjugando a classe trabalhadora em seus direitos fundamentais, desta forma podemos analogamente estipular que o grande responsável pela majoração de políticas que visam restringir direitos de classe é o sistema capitalista ao qual pertencemos, pois, segundo dados da Oxfam, o nível de desigualdade social no Brasil e no mundo aumenta a cada ano, com o aumento crescente do número de bilionários “a cada dois dias, um bilionário surgiu”, além disso, de toda a riqueza gerada no ano de 2017, 82% ficou nas mãos de 1% dos mais ricos. Nos dados apurados pela Oxfam também acentua no relatório que as mulheres contribuem para o levantamento de 10 trilhões de dólares em cuidados não remunerados, já no Brasil, uma pessoa que ganha um salário mínimo (cerca de 23 % da população brasileira) precisa trabalhar por 19 anos para receber o equivalente ao que 0,1% da população mais rica recebe em um mês, sendo que por fim a pesquisa junto ao Datafolha demonstrou que a população brasileira consegue visualizar a desigualdade, porém não consegue mensurá-la, este é o reflexo de nosso sistema que busca a perpetuação de tais desigualdades.

## **1 FUNDAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL DO DANO EXTRAPATRIMONIAL**

### **1.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III da CF)**

Tem-se no princípio da dignidade da pessoa humana o fundamento de nossa ordem Republicana, em que atribui garantias ao indivíduo, consubstancia sua existência na

concessão do direito à vivência em uma sociedade justa, feliz<sup>25</sup> e solidária, a vedação de tortura, trabalho escravo, entre outros direitos que são arraigados do princípio basilar da Constituição Federal.

Destarte, o princípio da dignidade da pessoa humana advém do pensamento de Kant (em *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*) (2013) o autor nos eleva a condição de pertencente de direitos, como o da dignidade, que garante a Homem o tratamento como um fim de todas as coisas e não como meio de as alcançar.

Podemos conceituar que é primazia estatal assegurar a tutela do direito à dignidade da pessoa humana, como garantia basilar de um mínimo aos aspectos existenciais que a Constituição nos concede. Dessa forma, não pode haver meios administrativos, judiciais, legislativos que suplante tal direito fundamental.

Conforme se extrai do texto constitucional, a dignidade da pessoa humana é força motriz para a perpetuação de um Estado Democrático de Direito<sup>26</sup>, ao passo que é vedado mecanismos que transgridam ao indivíduo o respaldo a tal norma fundamental.

Por fim, de acordo com Daniel Sarmiento (2006), o princípio da dignidade da pessoa humana possui uma dupla função, quais sejam, além de efetivar direitos ao indivíduo

---

<sup>25</sup> “Os utilitaristas realizaram estudos voltados para aferir a capacidade que o hedonismo quantitativo tinha de enfrentar questões éticas por meio da medição da quantidade de prazer a ser gerada com a implementação de uma ou outra política.” (BENTHAM, J.; MILL).

<sup>26</sup> “A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.” (MORAES, 2016, p. 35).

possui sua natureza hermenêutica, como orientação para o regimento estatal.

## **1.2 Responsabilidade por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, V da CF)**

A Constituição assegura com um viés garantista de cunho fundamental a indenização por dano moral, nas palavras de Limongi França (1988) o dano moral se configura como aquele em que direta ou indiretamente, à pessoa física ou jurídica, bem como em relação a coletividade sofre no seu caráter não econômico no bem jurídico tutelado.

Dessa maneira, como garantia fundamental, tal direito é assegurado como cláusula pétrea (art. 60, §4º, IV da CF), não cabendo ao legislador por intermédio de Emenda Constitucional a sua abolição ou subversão de seu conteúdo.

Da mesma forma em, que o dano material deve ser indenizado, o dano extrapatrimonial também deve ter sua indenização de cunho punitivo, compensatório e pedagógico em relação à lesão ao bem jurídico tutelado constitucionalmente. Temos conceitualmente a manifestação do STF a respeito do dano moral “detectado pela mágoa profunda ou constrangimento de toda espécie, que deprecia o ser humano, gerando-lhe lesões extrapatrimoniais” (AgI 196.379, Rel. Min. Marco Aurélio), dessa forma, é destacado a ofensa aos valores morais intrínsecos ao indivíduo.

## **1.3 Inviolabilidade à intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X da CF)**

A inviolabilidade à intimidade, vida privada, honra e imagem estão inequivocamente ligados a proteção à pessoa, tanto física como jurídica, em suas relações intersociais. Podemos conceituar com tais garantias uma maior segurança no trato cotidiano, ao passo que tais ofensas acometem em

indenizações proporcionais ao agravo sofrido.

Como distinção entre intimidade e vida privada há uma tênue e limítrofe diferença, em que a intimidade atinge um caráter subjetivo de convivência, ao passo que atinge a pessoa física em suas relações de amizade, vida amorosa, religiosa. Em contrapartida a vida privada atinge a objetividade da pessoa, podendo arguir a pessoa jurídica no que tange ao sigilo profissional por exemplo.

Com relação à honra, que pode ser distinguida em honra subjetiva e objetiva, sendo a honra subjetiva aquela em que o indivíduo possui dele mesmo, sua autoestima, seus valores pessoais construídos, na honra objetiva podemos destacar o valor que a pessoa possui frente a sociedade, podemos destacar em relação a tal temática as súmulas 385 do STJ<sup>27</sup> e a súmula 227 do STJ<sup>28</sup>.

A imagem é tutelada em três modalidades: a) imagem-social também chamada de imagem objetiva que é a imagem que a sociedade possui da pessoa, podendo abranger tanto a pessoa física como a pessoa jurídica b) imagem-retrato é a imagem física do indivíduo, capturada por recursos tecnológicos como fotografias ou filmagens, bem como por meios artificiais como pinturas ou caricaturas c) imagem autoral é a imagem do autor que participa de obras coletivas, como as biografias.

## **2 EVOLUÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL E AS SUAS MODALIDADES**

No Direito brasileiro podemos definir que a separação do dano se distingue em duas categorias, aquele em que atinge o patrimônio da vítima em conceituado em dano material, em

---

<sup>27</sup> Súmula 385 - Da anotação irregular em cadastro de proteção ao crédito, não cabe indenização por dano moral, quando preexistente legítima inscrição, ressalvado o direito ao cancelamento

<sup>28</sup> Súmula: 227 - A pessoa jurídica pode sofrer dano moral

que há a mensurabilidade da extensão do dano, logo a sanção aplicada ao ofensor possui seu conteúdo na reparação do dano. Em outra esteira de análise há o dano de cunho extrapatrimonial, em que sua lesão não envolve pecúnia e sua extensão não há dimensão, sendo discricionário ao julgador pelos critérios objetivos impostos em lei (art. 223-G da CLT c/c art. 944 do CC).

Em razão de celeumas como a de enriquecimento ilícito, indústrias do dano moral, o campo garantista de vedação a transgressões a direitos da personalidade, definidas por Bittar (1994) como os físicos, psíquicos e morais, fora limitado para o desestímulo do ofendido.

Em relação às concepções de danos extrapatrimoniais houve ao longo do tempo correntes contrárias e favoráveis à compensação. No que tange a doutrina contrária a concepção de reparação do dano moral tal doutrina, tendo como representante Zulmira Pires de Lima (2002), sustenta que o dano é durável e não se pode ressarcir uma perda com dinheiro.

Tratando-se da durabilidade do dano moral, é mister trazer em pauta as palavras de Wilson Melo da Silva que diz “[...] as feridas da alma são, às vezes, eternas e mais duradouras do que as feridas físicas” (SILVA, 1983, p.399) . Em se tratando da reversão da perda imaterial com pecúnia, há de se ressaltar que o intuito é punitivo e pedagógico do dano moral, dessa forma, a conversão em pecúnia é para coibir o agressor da reiteração de práticas de transgressões à dignidade da pessoa humana.

Como corrente diversa da primeira, tem-se a corrente mista ou eclética, representada por Mendonça, em que sustenta somente ser cabível a indenização por dano extrapatrimonial se ele advir de um dano moral. Assim, há de se destacar que a teoria eclética ou mista apenas aperfeiçoou a teoria contrária ao dano extrapatrimonial.

Além das correntes explanadas, temos a corrente favorável, que eleva o Homem a uma condição de sujeito de

direitos em que sua dignidade deve ser respeitada, acima de arbitrariedades e ofensas ao direito da personalidade constitucionalmente e legalmente constituído.

## **2.1 Dano estético**

Podemos definir esta espécie de dano extrapatrimonial com o sofrimento ocasionado por uma desarmonia em relação ao status quo ante que o indivíduo possuía. Dessa forma, a extensão do dano deve ser analisada ao caso concreto e de indivíduo para indivíduo, sendo que, a dimensão de quantificação do dano deve ser observada pela recepção do desarranjo ocasionado pelo dano sofrido.

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E DANOS ESTÉTICOS. VALOR ARBITRADO . 1. A Corte regional registrou que há nexó de causalidade entre o acidente sofrido pelo reclamante (queda no tanque de tratamento) e as condições adversas nas quais ele executava suas atividades, pois a reclamada não tomou as medidas protetivas que eliminariam ou diminuiriam os riscos aos quais o reclamante estava exposto. Consignou que não foi comprovado o fornecimento dos equipamentos de proteção e que o reclamante trabalhava em condições ergonômicas inadequadas, pois, segundo a prova pericial, -as áreas de circulação em especial as circunjacentes aos tanques de tratamento onde o acidente ocorreu encontravam-se com guarda corpos de alturas inadequadas, sem barras internas de proteção, o que possibilitou com que o colaborador passasse pelo vão e viesse a cair no tanque.- Também registrou que ficou configurado o dano estético, pois o reclamante tem cicatrizes no pé direito e nos joelhos , decorrentes dos tratamentos cirúrgicos necessários à correção das lesões

causadas pelo acidente de trabalho. 2. Assim, o TRT decidiu com base no conjunto fático-probatório, e concluiu que ficaram demonstrados o nexo causal e a conduta culposa da reclamada, bem como caracterizados os danos morais e estéticos, e para se entender de modo diverso, seria necessário o reexame dos fatos e da prova, o que é vedado nesta jurisdição extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 deste Tribunal. 3. Sobre o valor arbitrado, não é viável o conhecimento por violação dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944, parágrafo único, da CLT, quanto à pretendida redução dos montantes da indenização por danos morais, fixado em R\$ 40.000,00, e por danos estéticos, fixado em R\$ 5.000,00, os quais foram proporcionais aos fatos dos quais resultaram a lide e a necessidade de reparar-lhe os danos causados pela violação da honra e dignidade. 4. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 5397120105090411, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014).

Dessa forma, pode-se aludir que a cumulação do dano moral com o dano estético é plenamente possível pela distinção natural entre as duas espécies de dano, em razão disso editou-se a súmula 387 do STJ.

## **2.2 Dano moral**

É mister ressaltar a categoria do dano moral no ordenamento jurídico pátrio, que é a de um dano extrapatrimonial, ou seja, ele está sobrelevado ao âmbito estritamente pecuniário. Dessa maneira, nos remetendo ao contexto laboral, o dano moral pode ser entendido como um sentimento de íntima valoração do trabalhador com o trabalho e sua intimidade ética-valorativa.

Aduz nos recorrermos à definição de Artur Oscar de



Oliveira Deda, que o dano moral “é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial”. Dessa forma, a Consolidação das Leis do Trabalho, tutela também o Homem como sujeito detentor de direitos e deveres à tutela a sua condição de viver, ao respeito mútuo e irrestrito entre empregador e empregado.

Nas palavras de Pontes de Miranda “nos danos morais a esfera ética da pessoa é que é ofendida; o dano não-patrimonial é o em que só atingindo o devedor como ser humano, não lhe atingindo o patrimônio”. (MIRANDA, 1994, p. 395).

Diz também Orlando Gomes “é o constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão a direito personalíssimo, ilicitamente produzido por outrem”. (GOMES, 2001, p. 271-272).

No entanto, por não possuir o dano moral um viés de locupletamento, ao parametrizar balizas de quantificação objetiva do dano moral há uma notória desvalorização e retrocesso aos direitos fundamentais do indivíduo, historicamente garantido.

Para o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado “o dano moral lesiona a esfera subjetiva de um indivíduo, atingindo os valores personalíssimos inerentes a sua qualidade de pessoa humana, tal qual a honra, a imagem, a integridade física e psíquica, a saúde, etc., e provoca dor, angústia, sofrimento, vergonha”. (DELGADO 2012).

Não se pode imaginar que o legislador pressuponha a dor que cada um possa sofrer ao definir o quantum debeatur de sua dor, pois pela própria natureza não-patrimonial do dano, sua elevação subjaz à existência humana, são intimamente ligados e aos valores construídos por cada indivíduo. Dessa forma, ao inconstitucionalmente tabelar o dano moral, há uma desvalorização humana e materialização do valor do trabalho, algo inimaginável em um Estado de Direito ao qual vivemos.

### **2.3 Dano existencial**

Há de se destacar essa outra espécie de dano extrapatrimonial que a doutrina trabalhista, bem como a jurisprudência laboral adota frequentemente em seus enunciados. Pode-se destacar essa espécie em duas modalidades, assim em danos ao projeto de vida e danos à vida de relação.

Como primeira modalidade do dano existencial, o dano ao projeto de vida pode ser entendido como o dano trazido ao sujeito em sua expectativa de crescimento e valores prospectivos, futuros e vindouros. Dessa maneira, a interrupção desse anseio por parte do ofensor pode acarretar na aplicação de tal modalidade de dano existencial.

Por outro lado, o dano à vida de relação pode ser destacado como o cerceamento do ofensor na relação social do ofendido na sua vida cotidiana e em família. Dessa maneira, trazida da doutrina italiana, o dano à vida de relação se imputa na restrição social e afetiva do indivíduo com os seus semelhantes, como por exemplo, o pai que não tem o convívio adequado com seu filho por ser requerido constantemente em seu trabalho.

### **2.4 Dano morte**

O dano por morte pode ser definido como dano em razão da interrupção da oportunidade de vida, que pode se dar diretamente à vítima ou por ricochete (reflexo) aos parentes e pessoas próximas.

A vida é algo tutelado em nossa constituição e sua interrupção inesperada deve ser ressarcida, o abalo psíquico-emocional da (s) vítima (s) é presumido (*in ré ipsa*) sem necessitar de comprovação de sofrimento.

Portanto podemos destacar no contexto trabalhista em um acidente de trabalho fatal, que ocasionou a morte do

trabalhador, pode ser legitimada a própria vítima, sendo claro, representada pelos seus herdeiros e também terceiros que em ricochete (reflexo) sentiram a dor da perda de um ente querido.

## **2.5 Dano pela perda de uma chance**

Há divergência doutrinária sobre essa espécie de dano, se seu conteúdo é patrimonial ou extrapatrimonial. Seu enquadramento em nosso ordenamento jurídico por meio da jurisprudência é recente, assume que o ofensor ao impossibilitar o ofendido a ter uma chance plenamente viável (segundo a doutrina se caracteriza quando a chance em questão é superior a cinquenta por cento).

## **3 ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES ACERCA DO DANO EXTRAPATRIMONIAL**

Neste capítulo, será abordada a temática do dano extrapatrimonial de acordo com o entendimento dos Tribunais Superiores, mais especificamente do Tribunal Superior do Trabalho corte essa responsável por uniformizar entendimento na seara trabalhista, também será analisado o tema de acordo com posicionamentos do Superior Tribunal de Justiça e por fim será discutido o assunto conforme o posicionamento já manifestado pelo Supremo Tribunal Federal, a fim de dialogar com os múltiplos posicionamentos com o objetivo de traçar um entendimento pacífico entre esses órgãos jurisdicionais.

### **3.1 Tribunal Superior do Trabalho**

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do dano extrapatrimonial é o de que a sua natureza é reparatória ao trabalhador tendo em vista a transgressão de seus direitos e garantias fundamentais no âmbito laboral. Em razão do próprio contexto trabalhista a súmula 392 do TST admite

que a justiça competente para dirimir a respeito de danos extrapatrimoniais em relação de trabalho e a justiça do trabalho (art. 109, VI da CF).

Podemos ressaltar que o TST interpreta o dano extrapatrimonial como aquele que sobreléva a perda patrimonial do empregado, ou seja, ele atinge uma esfera intrinsecamente inata ao trabalhador, em relação a oportunidades que sua força de trabalho, nome, valores sociais a ele vinculado o ofertaria. Analisando dessa maneira os próprios julgados da Corte Superior Trabalhista podemos vislumbrar que os Ministros entendem que o dano extrapatrimonial envolve o campo da dignidade do trabalhador, fora da esfera patrimonialista.

O dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando a vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador. TST – Recurso de Revista (RR) 10347420145150002- Publicação em 13/11/2015)

Além disso, podemos destacar que a natureza originária do dano extrapatrimonial e entendido na conduta ilícita do empregador na relação laboral, em que limita a vida do trabalhador em sua vida fora do ambiente de trabalho, torna vil sua vida em sociedade e sua integração com o mundo exterior. Dessa forma, extraído de próprios julgados em que o empregado trabalhando em jornada extenuante, além do permitido pela constituição e normas infraconstitucionais, o dano extrapatrimonial é presumido (*in re ipsa*), pois houve a limitação do trabalhador em sua vida interpessoal, impossibilitando o empregado de viver uma vida digna e condizente com os valores sociais que nossa Constituição Federal apregoa (art. 7º, XV da CF c/c OJ 41 SDI-1-TST).

Em suma, cabe destacar que a Corte Superior não

desmerece o dano extrapatrimonial como um singelo “mero aborrecimento”, há latente transgressão aos direitos da personalidade do trabalhador, dessa forma há como intento reparar tal ilicitude praticada pelo empregador. Dessa maneira, não há dimensão tarifaria que condiz com a fixação de valores legais para determinadas condutas, sendo inconstitucional qualquer meio que tarife a ilicitude praticada, segundo a maior parte da doutrina supramencionada.

### **3.2 Superior Tribunal de Justiça**

A Corte da Cidadania entende o dano extrapatrimonial no viés de garantias a reparação ao dano sofrido, no entanto, deve-se entender o dano extrapatrimonial em seu critério bifásico, qual seja, o bem jurídico lesado e as peculiaridades do caso concreto. Também podemos destacar que o dano extrapatrimonial no entendimento do STJ como aquele em que fere direitos da personalidade na ordem efetivamente grave ao ponto do ofendido não conseguir voltar ao seu status quo em que a garantia a ele garantida tem como intento o de reparar o dano sofrido.

Dessa maneira podemos destacar a súmula 387 da Corte Superior, que destaca a possibilidade de cumulação entre danos morais e materiais pela divergência de sua natureza, uma com intento reparatório e a outra compensatório podendo da mesma forma destacar os lucros cessantes se o caso concreto permitir.

Da mesma forma, podemos destacar a súmula 227 que garante a Pessoa Jurídica o direito ao recebimento de danos morais pelo ferimento aos direitos intrínsecos a ela, como direito ao nome, honra objetiva, segredo empresarial [...].

RECURSO INOMINADO. FALHA NA  
PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. MERO  
DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL.  
EMBORA SEJA POSSÍVEL A CONCESSÃO

DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS À PESSOA JURÍDICA (SÚMULA N. 227 DO STJ), NÃO VEIO AOS AUTOS PROVA DE AFRONTA À HONRA OBJETIVA E À CREDIBILIDADE DA EMPRESA. DANO EXTRAPATRIMONIAL AFASTADO. SENTENÇA PARCIALMENTE CONFIRMADA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. (Recurso Cível Nº 71005361449, Terceira Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Lusmary Fatima Turelly da Silva, Julgado em 08/10/2015). (TJ-RS - Recurso Cível: 71005361449 RS, Relator: Lusmary Fatima Turelly da Silva, Data de Julgamento: 08/10/2015, Terceira Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 13/10/2015).

Há de se destacar também o entendimento do STJ no que diz respeito a tarifação do dano moral, pois, segundo a sumula 281 do STJ a indenização do dano moral não está sujeita a tarifação da lei de imprensa. Dessa forma, analisando seus julgados, bem como o entendimento sumular do Tribunal e mister destacar que o entendimento da Corte e o de não acatamento da tarifação em sede de dano extrapatrimonial.

### **3.3 Supremo Tribunal Federal**

O Supremo Tribunal Federal é claro no entendimento da inconstitucionalidade da tarifação do dano de natureza extrapatrimonial. A respeito do tema aduz mencionar que a matéria a respeito da tarifação do dano moral pode ser extraída da ADPF 130/09 em que o STF se manifestou a respeito da não recepção da lei de imprensa (lei 5250/67) e seus efeitos como o de tarifar o dano moral.

CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA.

INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 – Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b. I. – O acórdão recorrido decidiu que o art. 52 da Lei 5.250, de 1967 – Lei de Imprensa – não foi recebido pela CF/88. RE interposto com base nas alíneas a e b (CF, art. 102, III, a e b). Não-conhecimento do RE com base na alínea b, por isso que o acórdão não declarou a inconstitucionalidade do art. 52 da Lei 5.250/67. É que não há falar em inconstitucionalidade superveniente. Tem-se, em tal caso, a aplicação da conhecida doutrina de Kelsen: as normas infraconstitucionais anteriores à Constituição, com esta incompatíveis, não são por ela recebidas. Noutras palavras, ocorre derrogação, pela Constituição nova, de normas infraconstitucionais com esta incompatíveis. II. – A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial – C.F., art. 5º, V e X – desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição. III. – Não-recepção, pela CF/88, do art. 52 da Lei 5.250/67 – Lei de Imprensa. IV. – Precedentes do STF relativamente ao art. 56 da Lei 5.250/67: RE 348.827/RJ e 420.784/SP, Velloso, 2ª Turma, 1º.6.2004. V. – RE conhecido – alínea a -, mas improvido. RE – alínea b – não conhecido.

Dessa forma, fazendo uma interpretação conforme a Constituição Federal, é inconstitucional a tarifação do dano de natureza não-patrimonial, interpretação extraídas do art. 1º, III c/c art. 5º, V e X da CF.

## CONCLUSÃO

O dano extrapatrimonial se configura pela lesão a um direito da personalidade, dessa forma pode se configurar tanto na ofensa dirigida à pessoa física como à pessoa jurídica. De acordo com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a previsão do dano de natureza extrapatrimonial se deu de maneira expressa.

Em relação à definição de dano extrapatrimonial podemos conceituar a sua sanção como aquela em que compensa o ofendido da lesão sofrida, diferentemente do dano material em que possui caráter reparatório, a sanção pelo ilícito atribui um caráter punitivo-pedagógico ao ofensor.

Extraímos das Consolidações das Leis do Trabalho, no seu Título II-A, em seu artigo 223-A que a aplicação dos danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho será aplicada de forma taxativas ao que se dispõe neste título, atribuindo um caráter uno e indivisível. No entanto, se lermos o comando do artigo 8º da CLT, o mesmo garante o diálogo das fontes ao direito material, dessa forma, podemos utilizar do comando civilista para a aplicação do dano extrapatrimonial mesmo no âmbito labora.

De acordo com a doutrina e jurisprudência, há diversas modalidades de danos de cunho extrapatrimonial, podemos nos aludirmos a alguns deles, como o dano existencial, o biológico, o dano pela perda de uma chance, não obstante o Título II-A não os prevejam de forma expressa é absolutamente viável ao caso.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM  
RECURSO DE REVISTA . INFORMAÇÕES  
NEGATIVAS SOBRE O EX-EMPREGADO.  
PERDA DE UMA CHANCE. DANOS  
MORAIS E MATERIAIS.



A hipótese é de acórdão que confirma a responsabilidade do ex-empregador por ato lesivo à boa fama do trabalhador. O fato consistiu em gerente ter prestado informações negativas sobre o ex-empregado, que deixou de ser contratado após ser aprovado em entrevista de emprego. Com apoio na prova testemunhal, conclui o acórdão pela configuração do ato ilícito do ex-empregador, deferindo indenização por danos morais de R\$ 5.000,00 e materiais de R\$ 9.000,00. Nesse quadro, incide o dever de indenizar pela perda de uma chance, decorrente da frustração de uma expectativa séria e provável. Destarte, o ato que subtrai da vítima o direito de buscar uma chance de êxito pode resultar em dano emergente, lucro cessante e/ou dano moral. No caso dos autos, intangível o cenário fático descrito pelo acórdão (Súmula nº 126/TST), o deferimento dos danos morais e materiais ajusta-se à teoria da responsabilidade civil por ato ilícito do ex-empregador. Agravo de instrumento desprovido. AIRR 1475820135030132.

Assim sendo, podemos enquadrar o dano extrapatrimonial em uma vertente que transcende a pecúnia, pois há lesão flagrantemente exercido pelo ofensor aos direitos da personalidade, em razão disso é notório afirmar que cada pessoa sofrerá com a lesão proporcionalmente ao ato e ao recebimento de tal ato lesivo, sendo que não é cabível ao legislador aferir o quantum de cada ofensa, tabelando o dano extrapatrimonial, o que expressamente fere princípios constitucionais como o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os direitos e garantias fundamentais (art. 5º, V e X, CF/88).

## REFERÊNCIA

ALVARENGA, Darlan. **OIT pede que governo avalie a revisão de pontos da reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/oit-pede-que-governo-avalie-a-revisao-de-pontos-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. (Vide Medida Provisória nº 808, de 2017) Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 14 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Código Civil (2002). **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF, 11 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. Constituição (1943). **Decreto-lei nº 5452**, de 01 de maio de 1943. . Brasília, DF.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil nº 1**, de 05 de outubro de 1988. . Brasília, DF.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão nº 606.388.** Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF, 17 de março de 2016. Brasília.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão nº 10347420145150002.** Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 13 de novembro de 2015. Diário Judicial

Eletrônico. Brasília, 13 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão nº 1475820135030132**. Relator: Ministro Arnaldo Bojon Paes. Brasília, DF, 29 de novembro de 2014. Brasília, 28 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão nº 5397120105090411**. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 10 de setembro de 2014. Brasília, 12 set. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2017.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Direito Civil Parte Geral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MAIOR, Jorge Souto. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista? 2017**. Disponível em:  
<<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 01 maio 2017.

ROSSI, Marina. **2017: o ano do maior aumento de bilionários da história**. 2018. Disponível em:  
<[https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/17/economia/1516220669\\_272331.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/17/economia/1516220669_272331.html)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

# **O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL: FORMAS DE TRABALHOS PERIGOSOS E SUA ERRADICAÇÃO**

## ***CHILD LABOR IN BRAZIL: HAZADOUS WORK FORMS AND IT'S ERADICATION***

*Luiza Fernandes Peracine*<sup>29</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>30</sup>

### **RESUMO**

O presente estudo, pautado em uma perspectiva crítica, aborda o trabalho da criança e do adolescente, sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana e da prioridade absoluta da criança e do adolescente, com especial enfoque em medidas de combate e erradicação do trabalho infantil no atual cenário brasileiro, por meio da implementação de políticas nacionais efetivas para minimizar e extinguir o número de crianças e adolescentes ocupando postos de trabalho. A temática principal versa sobre as cinco formas de trabalho mais perigosas para os menores, nos termos da Recomendação nº 190 e a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho. Além disso, o presente estudo também busca estabelecer um panorama geral

---

<sup>29</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho.” E-mail: luizaperacine@gmail.com

<sup>30</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Docente de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação); Vice-Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho; e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

acerca da exploração da mão de obra infantil em diversos países, visando identificar os principais problemas que norteiam esta questão, bem como encontrar ações de erradicação realizadas com êxito que possam ser transplantadas para a realidade brasileira. Para elaboração do estudo, será utilizado o método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica, coletando conceitos, normas e dados relacionados ao histórico e contexto atual do trabalho infantil. Assim, o material de embasamento para a coleta s materiais já publicados, como teses, matérias de fontes diversas, Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, doutrinas, jurisprudência, artigos, dissertações, entre outras fontes de pesquisa. Já no tocante à análise de dados, será utilizado o método dedutivo, visando à análise do contexto fático-jurídico do Brasil frente aos direitos da criança e do adolescente. Assim, buscar-se-á evidenciar as principais formas de trabalho infantil perigoso no país, bem como suas consequências e a efetividade das políticas públicas adotadas no Brasil.

**Palavras-chave:** trabalho infantil. trabalhos perigosos. erradicação.

## **ABSTRACT**

The present study, lined in a critical perspective, approaches the children and teenagers labor, under the perspective of the dignity of the human person and the absolute priority of children and teenagers, with special focus in the policies to fight and eradication of child labor in the Brazilian current scenario, by means of the implementation of national polices to minimize and extinguish the number of children and teenagers occupying work stations. The main thematic is about the five kinds of hazard work in child labor, according to the Recommendation 190 and the Convention n 182 of the International Labor Organization. Besides that, the present

study also pretends to establish a general panorama about the exploration of the child manpower in several countries, aiming to identify the principal problems that guides this issue, as well as to find eradication actions well succeeded that could be transplanted to Brazilian reality. To elaborate the study, was used the method of lifting by means of the technical of bibliographic research, collecting concepts, laws and data related to the historical and current scenario of child labor. This way, the basement material to the collect was published materials, like thesis, materials of several fonts, Convention and Recommendations of International Labor Organization, doctrines, jurisprudence, articles, dissertations and other research fonts. About the data analyses, was used the deductive method, aiming to analyze the Brazilian phatic-juridical context against the children and teenagers' rights. Thereby, it was attempted to evidence the principal types of child hazards work in the country, as the consequences and the effectiveness in Brazilian policies.

**Keywords:** child labor. hazardous works. eradication.

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal brasileira prevê o dever da família, da sociedade e do Estado em assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, seus direitos fundamentais, conforme determina o artigo 227. (BRASIL, 1988),

No tocante à proteção das crianças e adolescentes quanto ao trabalho, o texto constitucional, legislação trabalhista e demais normas preveem a proibição do exercício de labor aos menores de 16 anos, exceto o trabalho noturno, perigoso e insalubre, cuja proibição se estende menores de 18 anos de idade. (BRASIL, 1988).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) buscou regulamentar a temática por meio da edição de normas

internacionais, sendo as mais relevantes sobre trabalho perigoso infantil a Convenção nº 182, conjuntamente com a Recomendação nº 190, que listaram modalidades de trabalho consideradas perigosas para a população infanto-juvenil; impuseram aos Estados-membros o dever de elaborar uma lista de trabalho perigoso para os menores de 18 anos; identificar onde é encontrado o trabalho perigoso; e transformar essa lista em lei e promover ações. (BRASIL, 2000)

O Brasil ratificou tanto a Convenção nº 182 como a Recomendação nº 190, incorporando ao ordenamento jurídico interno a proibição dos trabalhos perigosos que envolvam formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão; utilização, recrutamento ou oferta de crianças para fins de prostituição; utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, como o tráfico de entorpecentes e; o trabalho que devido a sua natureza ou condições em que é realizado, é prejudicial à saúde, à segurança ou à moral das crianças. (BRASIL, 2000).

Além disso, o Brasil se preocupou em regulamentar as modalidades que trariam os prejuízos supramencionados, o que resultou na elaboração de uma Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), regulamentada pelo Decreto nº 6.481/2008. (BRASIL, 2008).

Todavia, o cenário brasileiro atual evidencia que crianças e adolescentes tem frequentemente seus direitos e garantias violados, em detrimento da necessidade de subsistência familiar e da procura massiva por mão de obra cada vez mais barata. Observa-se, assim, um perverso ciclo vicioso marcado por questões socioeconômicas, pois, se por um lado tais crianças são tratadas como meras ferramentas de trabalho, por outro, suas famílias dependem do resultado do trabalho infantil para a manutenção do lar. (CUSTÓDIO, 2007).

Assim sendo, com aporte na técnica de pesquisa bibliográfica e no método dedutivo, o objetivo do presente

artigo, é analisar as formas de trabalhos infantis perigosos, suas consequências para o trabalhador infantil, bem como examinar as principais ações e políticas públicas brasileiras para o combate e a erradicação dessas formas de trabalho, visando à efetivação das diretrizes da OIT.

## **1 O TRABALHO INFANTIL PERIGOSO**

O trabalho infantil perigoso é aquele desenvolvido em condições prejudiciais ao desenvolvimento físico, moral e psíquico das crianças e adolescentes, colocando-os diante de riscos ao seu pleno desenvolvimento. (CUSTÓDIO, 2007). Além disso, entende-se por essa nomenclatura que são modalidades de trabalho ainda mais “[...] cruéis e brutais do que outras e, portanto, capazes de causar danos irreversíveis [...]” (ANTONIASSI, 2008, p. 43).

Assim, são modalidades que violam os direitos fundamentais do trabalhador infantil, considerando especialmente a dignidade da pessoa humana, além do afastamento de situações inerentes à própria infância que são perdidas com o ingresso precoce no mercado de trabalho (ANTONIASSI, 2008). Ressalta-se que o texto constitucional promove a Teoria da Proteção Integral das crianças e adolescentes, afirmando que lhes devem ser assegurados os direitos fundamentais em absoluta prioridade, pelo Estado, pela família, e pela sociedade em geral (BRASIL, 1988).

No tocante ao trabalho perigoso, a OIT editou, em 1999, em Genebra, a Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 que versam sobre a problemática. Assim, a Convenção nº 182 determina a proibição das atividades laborativas de: escravidão ou práticas análogas, como venda e tráfico de crianças e trabalho forçado; utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, como o tráfico



de entorpecentes; trabalhos que, por sua natureza, são suscetíveis a provocar prejuízos à saúde, a segurança ou a moral das crianças. (OIT, 2000).

Posteriormente, a Recomendação nº 190 ampliou o rol já estabelecido na Convenção nº 182, acrescentando também as modalidades de alta periculosidade, sendo: exposição a abusos de ordem física, psicológica ou sexual; trabalhos realizados com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas ou manipulação e transporte manual de cargas pesadas; trabalhos realizados em meio insalubre, com exposição à substâncias, agentes ou processos perigosos; trabalhos executados em condições difíceis, como horários prolongados, noturnos, ou trabalhos que retenham a criança no local do empregador. (OIT, 2000).

Apesar das normas internacionais regulamentando a temática, um levantamento realizado pela OIT em 2016 constatou que existem, atualmente, 152 milhões de crianças e adolescentes, de idade entre 05 e 17 anos, laborando no mundo todo, das quais 72 milhões estão exercendo trabalhos perigosos.

Dessa forma, é evidente que o trabalho infantil é uma problemática que ainda assola milhares de crianças e adolescentes no mundo todo, que ingressam precocemente no mercado de trabalho e estão sujeitas a riscos expressivos e irreversíveis para o seu pleno desenvolvimento.

## **1.1 O trabalho infantil perigoso no Brasil**

A legislação brasileira veda expressamente a realização de qualquer atividade laborativa pelos menores de 16 anos, com exceção do trabalho noturno, insalubre ou perigoso, cuja vedação estende-se aos menores de 18 anos. Além disso, permite-se o trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. (BRASIL, 1988).

No tocante ao trabalho perigoso, cumpre ressaltar que o Brasil ratificou tanto a Convenção nº 182, quanto a

Recomendação nº 190 da OIT, introduzindo as normas internacionais em seu ordenamento jurídico interno, por meio do Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. (BRASIL, 2000).

Todavia, hodiernamente o cenário brasileiro demonstra que ainda existem 2,7 milhões de crianças e adolescentes, em idade entre 05 e 17 anos, trabalhando no território nacional, conforme levantamento da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) desenvolvida pelo IBGE em 2015. (IBGE, 2015).

No tocante ao trabalho perigoso, o Brasil, além de ratificar as normas internacionais, adotando as modalidades já previstas pela OIT, aprovou o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, denominada de Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), que contempla 93 modalidades de trabalhos perigosos para as crianças e adolescentes. (BRASIL, 2008).

Uma das espécies de trabalho perigoso é a exploração sexual das crianças e adolescentes para fins de prostituição, sendo inclusive criminalizada pela legislação penal, conforme artigo 218-B do Código Penal brasileiro. (BRASIL, 2014).

De acordo com um levantamento realizado pela Polícia Federal brasileira, entre os anos de 2013 e 2014, havia 1.969 pontos vulneráveis à exploração sexual infantil nas rodovias nacionais. Ademais, nos últimos 10 anos, cerca de 4.321 crianças e adolescentes foram resgatas dessa situação pela Polícia Federal. (MAIA, 2017).

Além disso, de acordo com um levantamento realizado pela OIT, tem-se que as meninas são consideradas mais vulneráveis à exploração sexual do que os meninos, além de que essa situação pode esbarrar, inclusive, no trabalho forçado. (OIT, 20--).

Outra modalidade perigosa de trabalho infantil é a utilização da mão de obra de crianças e adolescentes para atividades ilícitas, como o tráfico de entorpecentes. Segundo a

pesquisa “Novas Configurações das Redes Criminosas após a Implantação das Unidades de Polícia Pacificadora (UPPs)” realizada pelo Observatório de Favelas, no Rio de Janeiro, ficou constatado que a faixa etária com maior participação no comércio ilícito de entorpecentes é de 13 a 15 anos. Além disso, foi levantado que houve um crescimento de 13%, no ano de 2017, na faixa etária de 10 a 12 anos de idade no envolvimento com o narcotráfico (REDE BRASIL ATUAL, 2018).

É certo que o envolvimento com essas atividades corresponde ao exercício de trabalhos com jornadas exaustivas, sem qualquer regulamentação, e que colocam os menores à exposição com substâncias que oferecem riscos à saúde, facilitando a utilização e, ainda mais drástico, o vício em drogas (GALDEANO, 2018). Ademais, as crianças e adolescentes envolvidas com o narcotráfico estão expostas a riscos ainda maiores, considerando situações prejudiciais, além da saúde física, também à saúde mental, além dos perigos inerentes à atividade, uma vez que aproxima essa camada de jovens da marginalidade social e da criminalidade precoce.

Importante mencionar, também, a problemática que envolve o trabalho em condições análogas à escravidão que vitimiza crianças e adolescentes por todo o Brasil. De acordo com o artigo 149, do Código Penal brasileiro, se trata da hipótese de submeter alguém a trabalhos forçados, ou a jornada exaustiva, seja em condições degradantes de trabalho, ou restringindo a sua locomoção devido à dívida contraída com o empregador ou preposto (BRASIL, 1969).

Conforme demonstrado em um levantamento realizado pela OIT, as crianças representam um quarto das vítimas de trabalho forçado em todo o mundo, sendo que as meninas estão em situação ainda maior de risco do que os meninos. (OIT, [20-]). Assim, ressalta-se a situação de vulnerabilidade das crianças e adolescentes frente ao problema da exploração de mão de obra infantil nas condições de escravidão moderna.

No que diz respeito à lista TIP, tem-se a proibição dos trabalhos relacionados a atividades de agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal; e, também, da atividade de pesca. O desenvolvimento dessas formas de trabalho pode acarretar riscos à saúde das crianças como doenças musculares e ósseas, problemas respiratórios, envelhecimento precoce, queimaduras solares e transtornos de audição. (BRASIL, 2008).

De acordo com os dados levantados no Pnad do IBGE em 2015, 1/3 das crianças e adolescentes que laboram no Brasil, estão empregadas em funções de “agricultura, pecuária, silvicultura, pesca e aquicultura”, demonstrando que a modalidade que mais se utiliza da mão de obra infantil é, sobretudo, uma das formas consideradas mais perigosas.

Dessa forma, é evidente que o problema do trabalho infantil, em especial o perigoso, é de extrema relevância e urgência na sociedade brasileira, merecendo a devida atenção do Poder Público, das famílias e da sociedade em geral para atingir medidas prevenção e erradicação.

## **2 ERRADICAÇÃO E PREVENÇÃO DO TRABALHO INFANTIL**

Considerando o cenário atual em que os números de crianças e adolescentes laborando ainda são expressivos, foi criada em setembro de 2016, em Nova York, a Aliança 8.7, cujo objetivo é de promover uma parceria global entre todos os interessados em lutar pela erradicação do trabalho forçado, da escravidão moderna e do trabalho infantil, no mundo todo, até 2015. A Aliança é composta atualmente por oito países: Austrália, Argentina, Albânia, Chile, Costa do Marfim, Nepal, Peru e Sri Lanka, além de 143 organizações parceiras. (ILO, 2016).

Assim, para que esse objetivo seja atingido, a OIT propôs, em 2016, a construção de políticas de responsabilidade a serem adotadas pelos Estados-membros, até 2025, por meio

dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Essas ODS devem ser implantadas conjuntamente, uma vez que existe uma correlação necessária entre alguns objetivos para se atingir a eliminação do trabalho infantil.

Considerando, especialmente, as metas relacionadas ao trabalho, a OIT propõe o enfrentamento de problemas como baixa escolaridade, falta de profissionalização e problemas de saúde e desenvolvimento atrelados ao trabalho infantil. Ademais, no trabalho adulto, ressalta-se os problemas de mão de obra desqualificada, desvantagens no mercado e trabalhos precários. E, quanto à pobreza, destacam-se os problemas de baixo capital social que acarretam na necessidade inserção de filhos no trabalho infantil. Assim, trata-se de um ciclo vicioso que precisa ser quebrado em todas as suas esferas.

No que concerne ao cenário brasileiro, foram implementados programas voltados para a eliminação do trabalho infantil, a exemplo do Fundo Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) em 1994 que, posteriormente, se espalhou também pelos Estados e Distrito Federal, com o principal objetivo de unificar a sociedade e o poder público na busca por soluções ao tema (CUSTÓDIO, 2007).

Ademais, tanto o Ministério Público Estadual quanto o Ministério Público do Trabalho desempenham um importante papel na fiscalização do trabalho infantil por meio dos auditores fiscais, além de promover iniciativas em prol da erradicação.

De suma importância destacar também a atuação do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), criado em 1996, que busca promover ações para fortalecer as instituições familiares para resguardar a infância e a juventude. Para isso, o PETI se relaciona com programas de transferência de renda, trabalho social com famílias e oferta de serviços socioeducativos para crianças e adolescentes que laboram. (REDE PETECA, 2018).

## CONCLUSÃO

O trabalho exercido precocemente por crianças e adolescentes, menores de 18 anos, ainda é um problema latente no território brasileiro, além do imenso fator de risco atrelado ao desempenho de atividades consideradas de alta periculosidade, como é o caso da prostituição, trabalho em condições análogas à escravidão, mão de obra utilizada para atividades ilícitas como o narcotráfico, além das atividades realizadas na zona rural como agricultura, pecuária e pesca, que somam 1/3 de todo o trabalho infantil no país. (IBGE, 2015).

Considerando esse cenário e o pacto do Brasil com a OIT e os demais Estados signatários, em promover a erradicação do trabalho infantil até 2025, é certo que ainda existem várias medidas a serem adotadas para que essa meta seja alcançada com efetividade.

Dessa forma, a fiscalização dos postos de trabalho para verificar a existência de crianças e adolescentes laborando não é suficiente. É preciso enfrentar esse problema desde a sua origem, uma vez que as crianças e adolescentes que laboram advêm de famílias de baixa renda, necessitando laborar precocemente para auxiliar no subsídio da própria família. Com isso, é certo que a pobreza e as desigualdades sociais são algumas das causas estruturais que desencadeiam essa inserção precoce no mercado de trabalho.

Além disso, deve haver um fortalecimento das instituições de ensino, afim de garantir maior inclusão e participação desses jovens na escola. Dessa forma, buscar-se-ia melhor preparo das crianças e adolescentes para enfrentar o mercado de trabalho, além de garantir melhor alocação nos postos de trabalho por meio da profissionalização.

Portanto, as políticas públicas a serem implementadas no Brasil nos próximos anos, devem considerar as propostas da OIT de desenvolvimento sustentável em diversas esferas

correlacionadas, com o intuito de promover a erradicação de maneira acelerada e uniforme por todo o território nacional, considerando as peculiaridades e diferenças encontradas em cada região do país.

Ademais, o combate ao trabalho infantil só será efetivamente alcançado por meio de políticas públicas e medidas capazes de assegurar, primordialmente, a prevenção do ingresso precoce ao labor, eliminando as condições sociais perversas de miserabilidade, escassez de recursos básicos e acesso precário à educação, que aproximam o jovem do mercado de trabalho e o afastam da educação, do lazer e da segurança que deveriam lhes ser garantidas, em absoluta prioridade, como direitos fundamentais à infância e à adolescência.

## REFERÊNCIAS

ANTONIASSI, Helga Maria Miranda. **O trabalho infantil no Brasil e a doutrina da proteção integral**. 268 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_aocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_aocompilado.htm)>. Acesso em: 22 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leiS/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leiS/L8069.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.  
Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 jun. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. **Trabalho infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil**. Florianópolis: OAB/SC, 2007.

DIAS, Júlio César. O trabalho infantil nos principais grupamentos de atividades econômicas do Brasil. **FNPETI**, Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.fnpeti.org.br/arquivos//biblioteca/e4bab99e667b7f2f593147906840bdb.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

GALDEANO, Ana Paula. **Tráfico de drogas entre as piores formas de trabalho infantil: mercados, famílias e rede de proteção social**. CEBRAP, São Paulo, 2018. Disponível em: <[http://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Apresentacao\\_NEU\\_FUMCAD\\_Fin\\_al2.pdf](http://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2017/04/Apresentacao_NEU_FUMCAD_Fin_al2.pdf)>. Acesso em: 18 set. 2018.



**ILO. Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016.** Genebra, 2017. Disponível em: <[http://www.ilo.org/ipe/news/WCMS\\_575661/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipe/news/WCMS_575661/lang-en/index.htm)>. Acesso em: 20 maio 2018.

**IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2014.** Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94935.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2015.** Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?id=298887&view=detalhes>>. Acesso em: 20 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Trimestral.** Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <[https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_continua/](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/)>. Acesso em: 30 maio 2018.

FONSECA, Maria Hemília. **Curso de metodologia na elaboração de trabalhos acadêmicos.** Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAIA, Dhiego. **Rodovias têm 2 mil pontos vulneráveis à exploração sexual infantil, diz estudo.** São Paulo, 22 maio 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2017/05/18/85686-rodovias-tem-2-mil-pontos-vulneraveis-a-exploracao->

sexual-infantil-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 18 set. 2018.

MAGALHÃES, Daniella Rocha. Trabalho infantil nos ODS. FNPETI. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.fnpeti.org.br/arquivos//biblioteca/84f6ae8786c869b86174ff76d8a66a93.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2018.

OIT. **Aliança 8.7:** por um mundo sem trabalho forçado, escravidão moderna, tráfico de pessoas e trabalho infantil. Brasília, 6 out. 2016. Disponível em: <[://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_531443/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_531443/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recomendação nº 190.** Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação imediata para sua Eliminação. Genebra, 1990. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-proibi%C3%A7%C3%A3o-das-piores-formas-de-trabalho-infantil-e-a%C3%A7%C3%A3o-imediata-para-sua-elimina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 182.** Sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação imediata para sua Eliminação. Genebra, 1 jun. 1999. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Quem são as vítimas do trabalho forçado?** Brasília, 20--. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS\\_393073/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS_393073/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 22 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Relatório mundial sobre trabalho infantil, vulnerabilidade econômica, proteção social e luta contra o trabalho infantil.** Genebra, 2013. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=23795>>. Acesso em: 20 maio 2018.



# **DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

# **A AUTONOMIA PROTEGIDA DA VONTADE NEGOCIAL COMO CONDICIONANTE DA FLEXIBILIZAÇÃO DO ORDENAMENTO TRABALHISTA**

## ***THE AUTONOMY PROTECTED FROM THE BUSINESS WILL AS CONDITIONING OF THE FLEXIBILIZATION OF LABOR ORDINATION***

*André Oliveira Morais*<sup>31</sup>

*Consuelo Yatsuda Moromizato Yoshida*<sup>32</sup>

### **RESUMO**

Para uma abordagem hermenêutica das negociações coletivas de trabalho, é de grande importância compreender a liberdade na percepção das capacidades proposta por Sen e a forma como ela se identifica com a proposta da autonomia protegida da vontade como condicionante da flexibilização do ordenamento trabalhista. Partindo do marco da dignidade humana, que revela o direito de todos à plena realização como pessoa, a liberdade refletida na autonomia das partes para negociar disposições da relação laboral é primordial para a concretização do trabalho digno. É preciso atenção ao fato de que, inerente à ideia de autonomia nas negociações coletivas de trabalho, está a capacidade das partes de considerar todas as possibilidades existentes e, de forma especial, as garantias irrenunciáveis

---

<sup>31</sup> Mestrando em Direitos Sociais, Econômicos e Culturais pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL – Lorena. E-mail: andremorais@outlook.com.

<sup>32</sup> Prof.<sup>a</sup> Dra. do Programa de Mestrado do Centro Universitário Salesiano de São Paulo – UNISAL – Lorena. E-mail: cyoshida@trf3.jus.br.

inerentes à dignidade humana. Garantir a proteção da dignidade do trabalhador como elemento de definição de sua liberdade e autonomia negocial evita que vícios de vontade desvirtuem o propósito das negociações coletivas de trabalho. Outro aspecto relevante de análise é a representatividade dos trabalhadores por meio dos sindicatos, o que legitima a atuação dessas organizações. Após essas reflexões, a perspectiva de uma “autonomia protegida da vontade” ganha forma e possibilita uma abordagem conciliatória entre os princípios de proteção do trabalhador e da livre iniciativa.

**Palavras-chave:** liberdade. autonomia. dignidade. negociação coletiva de trabalho.

## ABSTRACT

For a hermeneutical approach to collective bargaining, it is of great importance to understand the freedom in the perception of abilities proposed by Sen and the way in which she identifies with the proposal of protected autonomy of the will as a condition of the flexibilization of the labor order. Within the framework of human dignity, which reveals the right of everyone to full realization as a person, the freedom reflected in the autonomy of the parties to negotiate provisions of the employment relationship is paramount for the realization of decent work. Attention must be paid to the fact that inherent in the idea of autonomy in collective bargaining is the ability of the parties to consider all possibilities and, in particular, the inalienable guarantees inherent in human dignity. Ensuring the protection of the dignity of workers as an element of definition of their freedom and negotiating autonomy prevents that vices of will distort the purpose of collective bargaining. Another relevant aspect of analysis is the representativeness of workers through the syndicates, which legitimates the performance of these organizations. After these reflections, the perspective of a

“protected autonomy of the will” takes shape and allows a conciliatory approach between the principles of worker protection and free initiative.

**Keywords:** freedom. autonomy. dignity. collective bargaining.

## INTRODUÇÃO

Inicialmente é necessário comentar que a pretensão de abordar condicionantes de validade sobre as normas coletivas negociadas não se confunde com o impossível (do ponto de vista formal) controle de constitucionalidade das referidas normas; nossa proposta é estudar alguns dos elementos constitucionais que as dão validade formal e material.

Ainda em sede de comentários iniciais, utilizamos a expressão “normas coletivas negociadas” porque o objeto do presente estudo está limitado aos acordos e convenções coletivas de trabalho; fora de contexto a supressão de qualquer dos adjetivos ampliaria o alcance da expressão. Com o exposto superamos as preocupações conceituais introdutórias.

Pensar em dignidade humana é considerar o ser humano em sua amplitude realizada socialmente. A ideia de dignidade humana como pedra fundamental dos ordenamentos nasce e se renova da percepção que temos sobre o que é fundamental para a plenitude da vida como indivíduo e ser social e as condições para decidir e galgar os propósitos da existência. Com esse olhar é possível perceber quão denso é o liame entre as relações de trabalho e a dignidade humana.

O direito do trabalho surge das revoluções por melhores condições laborais no cenário da indústria nascente e a cada dia se recria nos acalorados debates sobre a proteção da dignidade do trabalhador face as novas considerações sobre o trabalho no mundo contemporâneo.

A evolução da forma como as relações de trabalho e as dinâmicas sociais, políticas e econômicas se realizam nos



permite considerar que os propósitos de vida e a ideia do que é fundamental para a existência digna também mudou? A dignidade humana é direito fundamental, mas as formas como ela se promove não são definitivas.

É preciso um certo cuidado para se evitar que o discurso sobre a flexibilização do direito do trabalho não seja inadvertidamente empregado para defesa de interesses exclusivos do capital, nem seja ignorada pela visão protetiva extremista. Não estamos falando de meio termo (o que parece muito superficial), mas sim de racionalidade do discurso, que por si implica em imparcialidade (mas nem sempre possibilita encontrar a solução de justiça).

A proposta do presente trabalho é verificar quais as condições de validade das normas coletivas de trabalho, com especial atenção à dignidade humana como direito fundamental dos trabalhadores e suas perspectivas em face da evolução das relações de trabalho refletida na modernização do ordenamento trabalhista brasileiro.

Sabemos que o direito do trabalho surge do clamor social pela intervenção do Estado para garantia de condições mínimas de proteção aos trabalhadores, haja vista a posição de desigualdade em relação ao empregador.

A partir daí as relações de trabalho passaram a receber tratamento jurídico diferenciado dos contratos de direito civil, formando-se um arcabouço normativo específico, com especial atenção na proteção do trabalhador e em assegurar que eles possam se organizar de forma independente com o objetivo de reivindicar e negociar com o empregador melhores condições de trabalho. É nesse contexto que as normas autônomas, fruto da negociação direta sem intervenção legislativa estatal, passam a compor o ordenamento trabalhista de forma bastante peculiar em relação aos demais ramos do direito.

Diferentemente dos contratos de direito civil, as convenções e acordos coletivos trabalhistas têm o propósito de reger, inclusive, os contratos de trabalho que ainda não tiveram

início, e aplicam-se a todos os trabalhadores representados pelo sindicato signatário da norma coletiva autônoma. Em sua concepção original, as negociações coletivas são concretização da garantia aos trabalhadores de se mobilizarem através dos sindicatos para reivindicarem e negociarem melhores condições de trabalho.

O trabalhador passa a ter, então, duas fontes de proteção: as normas coletivas autônomas (da atuação sindical) e as normas heterônomas (da atuação legislativa). Nas hipóteses de conflito entre essas normas, a solução da doutrina que entendemos mais adequada é a teoria do conglobamento, pela qual aplica-se o conjunto de regras sobre o tema em conflito, que globalmente seja mais benéfico ao trabalhador (observando-se do princípio originário da proteção). Mas quem possui a capacidade e autoridade para definir o que é melhor para o trabalhador: o Estado ou a entidade sindical cuja autonomia e legitimidade ele próprio reconhece?

Se torna necessário, neste momento, abordar um ponto para o qual muitos juristas tem chamado a atenção. A força representativa e legitimidade dos sindicatos influenciam diretamente as disposições das normas coletivas que pactuam.

Nesse sentido, a proteção do trabalhador passa por duas cautelas necessárias: 1) a garantia dos direitos fundamentais inerentes à dignidade humana e 2) a garantia de que as organizações sindicais se promovam de forma legítima. Este segundo ponto, a nosso ver, não recebeu a atenção devida do Estado, possivelmente pelo entendimento de primar pela autonomia das organizações sindicais.

Além disso, entretentes, o sentimento de não representatividade e os questionamentos sobre a legitimidade de atuação não ocorre apenas quanto a algumas organizações sindicais, mas também em relação ao próprio Estado.

A hermenêutica constitucional sobre as normas coletivas negociadas (ou autônomas) das relações de trabalho é exercício que passa, antes de mais nada, pela consideração de

que no trabalho humano devem estar contidos valores e condições que assegurem a dignidade do trabalhador.

Isso não significa que a flexibilização por meio da negociação coletiva sobre as condições de trabalho implique na violação de direitos fundamentais ou retrocesso social, pois a autonomia das organizações sindicais é também uma conquista fundamental, e a realização da dignidade humana contempla a capacidade de escolha.

## **1 DESENVOLVIMENTO**

A Constituição do Brasil de 1988 reconhece o valor social do trabalho e da livre iniciativa como fundamento republicano (arts. 1º, inciso IV e 170, *caput*), estabelece como princípio da ordem econômica a valorização do trabalho humano para assegurar a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social, e dispõe sobre os direitos sociais dos trabalhadores e sobre a autonomia das organizações sindicais, positivando sua natureza fundamental (arts. 6º a 11).

Há de se reconhecer que o eixo da constitucionalização e a primazia dos direitos fundamentais orientam a construção da ordem jurídica no Brasil e a tutela das relações de trabalho é essencial para a construção do estado de direito humanizado que, com estabilidade social, seja capaz de seguir o curso da evolução, como defende Jucá (2016, p. 14).

As relações de trabalho se estabelecem entre partes detentoras da propriedade (de capital) e da força de trabalho ou capacidade laborativa, como preferimos chamar. A origem dessa relação remete à teoria dos contratos, razão pela qual é didaticamente estudada como objeto do direito privado. Mas é importante compreender que a ramificação pedagógica do direito entre público e privado não impede que se entrelacem.

Esse diálogo entre o direito público e privado decorrente dos ciclos de influência recíproca entre os ramos deve ser observado para compreender o movimento de

constitucionalização do direito privado e de privatização do direito público que alcançou muitos ordenamentos jurídicos da cultura ocidental, como aponta Molina (2017, p. 184). Por exemplo, a Constituição do Brasil de 1988 contempla a dimensão social (pública) sobre o direito privado, reconhecendo a função social da propriedade (arts. 5<sup>a</sup>, inciso XXIII e 170, inciso III); no âmbito das relações laborais, por sua vez, estabelece as condições mínimas para o contrato de trabalho (art. 7<sup>o</sup>). Em outra frente, a Lei 13.467/2017, em seu art. 611-A, apresenta a possibilidade de que questões negociadas do contrato de trabalho prevaleçam sobre a lei (infraconstitucional).

Sobre as novidades relacionadas à negociações coletivas de trabalho apresentadas pela Lei 13.467/2017, em que pesem as críticas que recaem, Molina (2017, p. 209) adverte que é preciso ter o cuidado de se considerar que, por si só, o pálio neoliberal sob o qual diversas leis são editadas não afasta sua constitucionalidade, nem mesmo na medida em que flexibilizam a relação de trabalho, desde que respeitando os direitos fundamentais que também prevalecem no sistema capitalista de produção. No entanto, não devemos nos esquivar da análise essencial sobre a preservação da dignidade humana em todos os aspectos de aplicação do referido diploma, com especial atenção de nossos estudos sobre as normas coletivas negociadas nas relações de trabalho.

## **2 A METODOLOGIA DO DISCURSO EM HABERMAS E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

No âmbito das relações laborais a aparente tensão dos valores relacionados ao capital e trabalho não pode escapar de análise quando nos propomos a pacificação do conflito de interesses entre empregado e empregador. Habermas (1997 p. 314-315) alerta, contudo, que quando buscamos uma solução

por meio da ponderação de valores, a relativização que acontece caso a caso não possibilita um referencial de segurança jurídica.

A insegurança jurídica, por sua vez, impede que as relações de trabalho se estabilizem e o efeito indesejado da multiplicação de litígios acontece. Nesse método o único consenso entre as partes é sobre a autoridade do julgador. Habermas (1997, p. 321), se preocupa com o risco de que os tribunais se transformem em instâncias autoritárias; ademais, “a partir do momento em que direitos individuais são transformados em bens e valores, passam a concorrer em pé de igualdade, tentando conseguir a primazia em cada caso singular”.

A proposta de Habermas (2014, p. 99-101) em sua “teoria do discurso” é a solução baseada em um procedimento que viabilize a “formação democrática da opinião e da vontade”. O autor (1997, p. 354) explica que condições procedimentais garantem a racionalidade no processo democrático e, conseqüentemente, proporcionam resultados racionais. Com esse fundamento Habermas defende uma perspectiva racional de uma teoria do discurso ancorada em normas procedimentais.

No âmbito dos conflitos trabalhistas, a proposta de Habermas parece apontar que a melhor solução deve surgir do diálogo racional das partes em busca de um consenso por meio de um procedimento que assegure essa racionalidade. Assim, a proteção ao trabalhador passa a ter muito mais sentido como garantia da dignidade humana do trabalhador e de isonomia entre as partes (no âmbito material e processual) do que como fundamento de decisões casuísticas de ponderação de valores.

Não podemos deixar de lado o fato de que, ainda nos dias atuais, existe exploração do trabalho braçal em condições precárias, inclusive com situações consideradas análogas à de escravidão.

Em outra mão, também é fato que a era da tecnologia e

da informação deu ensejo a novas condições de trabalho, com diferentes perspectivas sobre ambiente laboral e jornada de trabalho (a exemplo do trabalho remoto por ferramentas virtuais), o que não implica, necessariamente, em precarização das relações de trabalho. Mas Habermas (2015, p. 216) adverte que *“a utopia ligada à sociedade do trabalho perdeu hoje sua força de convencimento”*, seja porque as forças produtivas também se corromperam ou, como diz o autor, *“perderam sua inocência”*, indicando que a sociedade na era tecnológica tem constituição no trabalho abstrato.

E a abstração das relações de trabalho que não encontram mais definições concretas de tempo e espaço (jornada e ambiente), amplia, de certa forma, o grau de autonomia dos trabalhadores da era tecnológica sem, contudo, afastar a responsabilidade do empregador. Esse cenário aumenta o dinamismo e a complexidade das relações laborais. O acesso à informação e a liberdade para expor opiniões maximizado com o avanço tecnológico, por sua vez, estabelecem uma nova forma de debates nas relações laborais.

Atento aos impactos da chamada revolução digital no direito, Habermas (2014, p. 98) aponta que ela *“representa apenas um passo a mais no entrelaçamento comunicativo e na mobilização da sociedade civil”* e assevera que *“temos de nos despedir de uma imagem institucionalmente congelada do Estado democrático de direito”*.

Habermas (2015, p. 218) explica que as novas dinâmicas sociais abrem horizontes para o conceito de bem-estar social em uma perspectiva de menor intervenção estatal, com a devida reserva às garantias fundamentais inerentes à dignidade humana. Na *“teoria do discurso”* a voz das partes ganha força e a proposta é de que uma solução racionalmente construída entre os interessados seja melhor que a ditada por um terceiro imparcial.

Na perspectiva hermenêutica constitucional da norma coletiva negociada nas relações laborais entendemos que,

segundo a “teoria do discurso”, verificada a preservação da dignidade do trabalhador e a garantia de que sua construção ocorreu de forma racional, é constitucionalmente válida a norma em análise. A “racionalidade do discurso”, por sua vez, implica na análise da representatividade e legitimidade dos sindicatos, da garantia de que a dignidade do trabalhador e direitos fundamentais a ela inerentes não foi colocada em pauta e que não houve contaminação por interesses estranhos à relação laboral.

A proposta de construção de soluções por meio do diálogo entre as partes em promoção ao “discurso racional”, por sua vez, nem sempre chega a um consenso sobre o que é justo. Isso porque a definição de justiça está intimamente relacionada perspectivas ideológicas igualmente racionais.

Distintas correntes ideológicas podem apresentar soluções divergentes, embora estejam igualmente ancoradas em um discurso racional. Na perspectiva das normas coletivas negociadas no âmbito laboral, por exemplo, é possível que encontrar fundamentos igualmente racionais em distintos posicionamentos quanto à validade ou invalidade do negociado sobre o legislado. Esse problema é o objeto dos estudos de Sen que veremos a seguir.

### **3 A IDEIA DE JUSTIÇA EM SEN E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Compreender o ordenamento jurídico sobre as relações de trabalho em sua dimensão constitucional, legislada e negociada não é suficiente para que tenhamos condições de definir abstratamente o que é justo. Por outro lado, como sabiamente ensina Sen (2011, p. 117), *“perguntar como as coisas estão indo e se elas podem ser melhoradas é um elemento constante e imprescindível da busca da justiça”*.

O debate democrático no âmbito das negociações sobre

as relações de trabalho, embora envolva uma pluralidade de princípios imparciais e universais (em especial a dignidade da pessoa humana do trabalhador) não necessariamente sintetizará um consenso entre as partes sobre a solução justa. Isso porque é possível que ideologias distintas entre as partes sejam igualmente justas e defendidas de forma imparcial.

Sen (2011, p. 43-45) cita o exemplo da discussão entre três crianças em relação a uma flauta, na qual uma delas a reivindica por ser a única que sabe tocá-la, a outra defende ser a única tão pobre a não possuir nenhum outro brinquedo e a terceira sustenta que trabalhou zelosamente por longo período para fazê-la.

Após apontar que nem sempre o debate estabelecido por um procedimento racional é suficiente para se chegar à solução justa, o autor retoma seu exemplo concluindo que a alegação de cada uma das crianças contempla princípios isentos, imparciais e universais que refletem ideias diferentes sobre uma sociedade justa (2011, p. 87-88).

O exemplo de Sen é muito pertinente na abordagem sobre a hermenêutica constitucional das normas coletivas negociadas nas relações de trabalho. Vamos imaginar que a discussão pela flauta seja um impasse jurídico sobre a validade de um dispositivo de convenção ou acordo coletivo: os maiores pontos de tensão estão na sustentação de diferentes ideologias que se aplicam à relação entre capital e trabalho.

Embora reconheça que não existe uma única solução justa possível por meio do debate racional, Sen (2011, p. 48) reconhece a importância das instituições para a promoção do exame dos valores e prioridades que podem ser considerados, especialmente nos debates públicos, de forma que os sindicatos, como instituições representantes das classes, entre outras missões, assumem o papel de viabilizar a argumentação pública e democrática na constituição de convenções e acordos que sintetizam regras e valores nas relações coletivas de trabalho.

No âmbito do direito coletivo do trabalho os sindicatos,



assumem importante missão institucional de serem a voz que conclama seus representados e, ao mesmo tempo, serem-lhes a voz que manifesta as vontades na edificação das convenções e acordos sobre as relações laborais. No entanto, é importante afastar o equívoco de que o crivo sindical é suficiente para legitimar a vontade dos trabalhadores ou que, somente tais entidades são capazes de dizer o que é justo para seus representados. Sen (2011, p. 112) alerta que “[...] temos de procurar instituições que promovam a justiça, em vez de tratar as instituições como manifestações em si da justiça, o que refletiria uma espécie de visão institucionalmente fundamentalista”.

Ao reconhecer que a importância das organizações sindicais como entidades de representação de classes no debate construtivo das normas coletivas trabalhistas, não podemos nos distanciar do exame da importância da autonomia da vontade dos representados. Essa autonomia da vontade, inclusive no âmbito das relações laborais, deve ser compreendida no aspecto de liberdade e capacidade e é condição de legitimidade da norma coletiva negociada.

A abordagem sobre a capacidade, para Sen (2011, p. 266), guarda relação com as oportunidades dadas à pessoa para realizar as coisas que valorizam, e muito além disso, “[...] diz respeito a sermos livres para determinar o que queremos, o que valorizamos e, em última instância, o que decidimos escolher.” E nesse caminho o autor (2011, p. 269) explica que “[...] o núcleo da abordagem das capacidades não é, portanto, apenas o que uma pessoa realmente acaba fazendo, mas também o que ela é de fato capaz de fazer, quer escolha aproveitar essa oportunidade, quer não.”

Compreender a autonomia negocial sob o aspecto das capacidades de Sen nos possibilita compreender que muito mais do que o discernimento sobre os direitos, deveres e concessões recíprocas estabelecidos nas normas coletivas negociadas, é necessário que as partes tenham a consciência de

todas as renúncias implícitas e das oportunidades possíveis em cada cenário. Como exemplo, os dispositivos vinculados a eventos futuros que sejam incertos para uma das classes e já conhecidos pela outra não seriam pactuados com plena autonomia negocial da parte prejudicada pela desinformação.

A consciência sobre as renúncias implícitas ganham ainda mais importância quando a otimização dos resultados gerais em uma negociação coletiva de trabalho é considerada em detrimento de uma situação que seria mais benéfica apenas para uma das partes.

Ilustrando, pensemos na opção por um dispositivo que estabeleça uma política de reajuste salarial menor do que seria possível pelo empregador, mas condicionada à realização de determinado investimento que proporcione melhoria nas condições de trabalho. Nesse exemplo, a referida melhoria das condições de trabalho deve superar todas as obrigações já impostas por lei ao empregador, funcionando como contrapartida benéfica aos trabalhadores. É possível que nessa situação o empregador se beneficie, por exemplo, com o aumento da produtividade, mas o fato disso acontecer ao mesmo tempo em que os trabalhadores abrem mão de maior reajuste salarial nem sempre significa que o pactuado foi injusto ou inválido, pois o benefício (ou utilidade) geral do pacto foi maior. Daí a necessária ampla consciência sobre as possibilidades e renúncias implícitas explicada na ótica das capacidades em Sen.

O exemplo anterior pode abrir debates. Por enquanto, nos anteciparemos apenas à possível crítica fundamentada em que qualquer investimento que gere benefícios ao negócio deveria ser suportado pelo empregador. Faz sentido, mas na medida em que os trabalhadores são beneficiados (sem determinação legal) e que a pactuação é o meio pelo qual o investimento se viabiliza, entendemos que esse investimento é uma das possibilidades facultada às partes a ser considerada na negociação. A validade, retomemos, fica condicionada à ampla

consciência dos aspectos dessa possibilidade. Essa é uma das formas de compreensão da autonomia negocial nas negociações coletivas de trabalho.

Sen (2011, p. 344-346) nos apresenta um outro problema com relação muito próxima a pontos do presente trabalho: “a impossibilidade do liberal paretiano”. Com sábia simplicidade, autor novamente ilustra a questão com um exemplo de duas pessoas: Puritano e Luxurioso. Puritano odeia determinado livro de conteúdo supostamente pornográfico, no entanto maior que seu repúdio ao livro é o desejo que Luxurioso não o leia. Luxurioso, por sua vez, adoraria ler o livro, mas prefere que Puritano o leia. Qual solução seria capaz de atender otimamente ao menos um dos indivíduos? Qualquer solução possível também sacrifica a quem atende dos desejos.

Sen (2011, p. 345) aponta que uma das soluções mais discutidas sugere que o problema é resolvido com um contrato no qual Puritano lê o livro para evitar que Luxurioso o leia, o que satisfaz o maior desejo de ambos. Contudo, o autor (2011, p. 346) adverte que garantir o cumprimento do contrato para que Puritano realmente leia o livro e Luxurioso não o leia às escondidas em nome da liberdade “[...] pode pôr em risco – de forma grave e perturbadora – a própria liberdade”.

O problema levantado por Sen não é estranho aos pactos celebrados nas negociações coletivas de trabalho. Por vezes, não existe solução que atenda otimamente aos interesses de apenas uma das partes.

Com a exemplificação acima vemos que esse ponto não se trata de desequilíbrio de forças entre as partes, mas da busca da melhor solução entre as possíveis. E Sen (2011, p. 347) ainda alerta que esse problema se resolve com a definição de quais direitos seriam ou não “alienáveis” e se é possível negociar nessas situações; nas palavras do autor: “Na verdade, resta pouca dúvida de que as pessoas em geral não precisam da permissão de ninguém nem ‘da sociedade’ para celebrar esse contrato. Mas precisam de uma razão, e aí está o cerne da

questão”.

A essa “razão” atribuímos a necessária proteção da classe trabalhadora para garantia de que tenha plena consciência das possibilidades existentes na negociação coletiva, o que dá os traços de uma “autonomia protetiva da vontade”, cabendo lembrar que não é possível admitir como vontade autônoma aquela que se manifesta em situações de violação da dignidade humana.

#### **4 OS DESAFIOS HERMENÊUTICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS**

A origem do direito do trabalho revela que a proteção ao trabalhador afim de garantir sua dignidade e proporcionar a isonomia entre as partes da relação laboral é seu compromisso teleológico. Contudo, Jucá (2016, p. 03) alerta que essa proteção não pode suprimir a capacidade de escolha nem a responsabilidade pelo que se escolhe, sendo necessário o equilíbrio para que não seja apenas simbólica, nem se converta em elemento de dominação estatal.

A hermenêutica constitucional das normas coletivas negociadas nas relações laborais pela garantia da dignidade do trabalhador provoca questionar se os trabalhadores possuem autonomia para deliberarem o que é uma vida digna. A dignidade humana não existe nem se garante isoladamente. Peduzzi (2016, p. 93) explica que o princípio da dignidade humana deve ser interpretado em coexistência com os princípios da liberdade (autonomia da vontade), da equidade (tutela da igualdade pelo ordenamento) e da justiça.

A análise dos princípios da liberdade, equidade e justiça orientando as relações de trabalho em garantia à dignidade humana evidencia a necessária conciliação entre autonomia e intervenção no âmbito das negociações coletivas.

Vemos que as normas interventivas não impedem a

criatividade e dinamismo das cláusulas negociadas coletivamente, apenas apontam como condição para a criatividade jurídica das convenções e acordos coletivos de trabalho o respeito aos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores.

Delgado (2016, p. 106-109) aponta que esse modelo é harmônico com o Estado Democrático de Direito, uma vez que a legislação heterônoma estatal não inviabiliza a organização dos trabalhadores para resolverem conflitos coletivamente com a criação de normas autônomas.

Nessa seara a autonomia da vontade dos envolvidos nas relações de trabalho também se manifesta coletivamente por meio de entes de representação de classe, especialmente os sindicatos. Barros (2016, p. 799) aponta que a liberdade sindical consagrada no art. 8º de nossa Constituição Federal pode ser analisada em diversos pontos como o a de constituição dos sindicatos, de autodeterminação dos entes sindicais e de faculdade na filiação pelos trabalhadores.

Delgado (2017, p. 61) explica que na transição do século XX para o XXI o trabalho passa a ser percebido pelo mercado como valor utilitário, desprestigiando-se a condição humana do trabalhador que é visto como instrumento de uma relação contratual, desestabilizando-se a identidade social e coletiva do homem pelo trabalho. Jucá (2016, p. 03) argumenta que é necessário reconhecer o valor real do trabalho, que por uma série de fatores históricos e culturais, ainda é compreendido como insumo, ou despesa inevitável que precisa ser reduzida ao mínimo possível.

Barros, (2016, p. 64) aponta que as relações de trabalho, ao longo da história e especialmente nos últimos anos passam por diversas modificações em razão de fatores como crises em setores da economia, inovação tecnológica, inovações na organização da produção, competitividade global e necessidade de conter o desemprego. Diante de tantos fatores em evidência, a discussão a flexibilização é colocada em pauta.

A contextualização do direito fundamental do trabalho, segundo Delgado (2017, p. 59), necessita de uma interpretação crítica que considere a integração da história às transformações e configuração das relações de trabalho contemporâneo, estabelecendo a compreensão do trabalho de forma mais ampla e complexa que leva em conta as variáveis sociais, políticas, econômicas, culturais e jurídicas através do tempo.

Nesse aspecto, a baliza do princípio da dignidade humana deve ser compreendido numa perspectiva de construção histórica, não simplesmente aplicado como superprincípio, pois a sua utilização indiscriminada pode afrontar a necessária segurança jurídica fundamental à democracia e abalar a própria normatividade do princípio, como alerta Peduzzi (2016, p. 85).

As primeiras discussões sobre flexibilização do ordenamento trabalhista, segundo Barros (2016, p. 64) se deram ao argumento de que a rigidez dos institutos das relações de trabalho não permitia que as empresas se adaptassem às turbulências da economia ao contra-argumento de que a culpa pelo estabelecimento das crises econômicas está na estrutura orgânica e métodos de gestão. É possível perceber, nesse momento, a tensão de interesses entre o dinâmico sistema de capitalismo global e as referências das garantias estabelecidas pelas conquistas sociais.

Barros (2016, p. 65) explica que o primeiro momento histórico da flexibilização é o “direito do trabalho da emergência”, assim chamado porque as pleiteadas alterações nas relações de trabalho seriam de caráter temporário. Em seguida, o período chamado “instalação da crise” corresponde às reivindicações patronais permanentes. Nota-se que inicialmente havia o pensamento de que as necessidades de alteração do ordenamento seriam para satisfação de necessidades temporárias. Diante da evolução crescente do dinamismo instituído pelo capitalismo global e evolução tecnológica, passa-se a entender que a flexibilização do direito

do trabalho deve ser possibilitada permanentemente aos interessados.

Os contratos laborais devem obediência ao preceito constitucional de ordem econômica que contempla a valorização do trabalho humano, assegurando a todos a existência digna conforme os ditames da justiça social (art. 170, CF). Por isso Leite (2016, p. 336) assevera que a função social do contrato é princípio e cláusula geral de ordem pública a ser observada.

## CONCLUSÃO

Postas tais considerações, o desafio de decidir pela validade ou invalidade das normas coletivas negociadas nas relações de trabalho assume dimensão que ultrapassa a sobreposição de princípios para que se abram novos olhares sobre seu conteúdo.

A dignidade humana do trabalhador que se manifesta na garantia de direitos essenciais à sua existência como pessoa também se revela na proteção de sua autonomia (consciente) de escolher as formas como a relação de trabalho irá se realizar.

Por outro lado, a flexibilização do ordenamento para que possa acompanhar a dinamicidade das relações de trabalho contemporâneas sem lhe causar trincas, não deve romper com as garantias mínimas necessárias para preservação da dignidade humana do trabalhador, condição necessária para que exista a vontade autônoma que legitima a negociação entre as partes e classes.

Não se trata de posição intermediária entre a proteção e a flexibilização, mas do reconhecimento de que uma é condicionante da outra na negociação das normas coletivas de trabalho. A autonomia só existe quando preservadas as condições para seu exercício, razão pela qual não existe sem proteção. Se a autonomia da vontade na flexibilização do ordenamento trabalhista é a vela na qual sopram os ventos da

dinamicidade das relações laborais, a proteção à dignidade humana dos trabalhadores são as amarras que a posicionam para o rumo certo.

## REFERÊNCIAS:

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: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Lei Orgânica da Assistência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 3 jul. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: \_\_\_\_\_; DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 4. ed., 2017, cap. 3, p. 59-71.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.



HABERMAS, Jürgen. Sobre a constituição da Europa. Trad. Denilson Luis Werle, Luiz Repa e Rúrion Melo. São Paulo: UNESP, 2012.

\_\_\_\_\_. Na esteira da tecnocracia: Pequenos escritos políticos XII Trad. Luiz Repa. São Paulo: Unesp 2014.

\_\_\_\_\_. A nova obscuridade. São Paulo: Unesp 2015.

JUCÁ, Francisco Pedro. Dimensões do trabalho humano e tutela jurídica. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, v. 96, p. 169-193, jul./ago. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOLINA, André Araújo. **Os direitos fundamentais na pós-modernidade**: o futuro do direito e do processo do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O princípio da dignidade da pessoa humana e sua eficácia concreta. In VIANNA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Coord). **Como aplicar a CLT à luz da Constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016, p. 85-94.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

## **EM QUE MEDIDA A LEGISLAÇÃO PODE SER DISCRIMINATÓRIA E EXCLUIR DO MERCADO DE TRABALHO?**

### ***TO WHAT EXTENT CAN THE LEGISLATION BE DISCRIMINATORY AND EXCLUDE FROM THE LABOUR MARKET?***

*Heloisa Tenello Bretas*<sup>33</sup>  
*Daniel Damásio Borges*<sup>34</sup>

#### **RESUMO**

Esse artigo busca verificar a existência de discriminação em razão da nacionalidade ou da etnia nas contratações na Suécia e na Bélgica. Embora esse seja um fenômeno possivelmente presente em outros países, restringir-nos-emos a esses por serem membros da União Europeia que mantêm padrões elevados de proteção dos direitos humanos, mas que apresentam indícios de dificuldade de integração dos imigrantes no mercado de trabalho, sendo a Bélgica o país que mais enviou combatentes per capita para lutar na Síria e no Iraque, seguida da Áustria e da Suécia. Verificamos as legislações nacionais e da própria União Europeia e se a discriminação existente está resguardada pela legislação, ou se vai além. Questiona-se, por fim, os caminhos para evitar a radicalização e a exclusão de imigrantes e seus descendentes.

---

<sup>33</sup> Mestranda em direito internacional público pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UNESP. E-mail: helotb@hotmail.com.

<sup>34</sup> Professor de direito internacional público da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UNESP - campus de Franca, doutor em direito pela Universidade Paris I Panthéon-Sorbonne (2011) e livre-docente em direito internacional público pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (2017). E-mail: danieldamasio@franca.unesp.br.

**Palavras-chave:** imigrante. discriminação. mercado de trabalho. direitos humanos. terrorismo.

## **ABSTRACT**

This article seeks to ascertain the existence of discrimination on grounds of nationality or ethnicity in hirings in Sweden and Belgium. Although this is a phenomenon possibly present in other countries, we will restrict ourselves to them because they are members of the European Union who maintain high standards of human rights protection, but show signs of difficulty in integrating immigrants into the labour market. Belgium is the country that has sent most combatants per capita to fight in Syria and Iraq, followed by Austria and Sweden. We analyse national and European Union legislation and whether existing discrimination is protected by legislation or goes further. Finally, we question the ways to avoid the exclusion and radicalization of immigrants and their descendants.

**Keywords:** immigrant. discrimination. labour market. human rights. terrorism.

## **INTRODUÇÃO**

Difícilmente associaríamos o título deste trabalho “Em que medida a legislação pode ser discriminatória e excluir do mercado de trabalho?”, a questões envolvendo o terrorismo, mas é exatamente desta temática que surgiu a inquietação que deu lugar a pesquisa aqui feita. Vejamos o porquê.

Ao analisar o fenômeno do terrorismo, especialmente na Europa, tem-se buscado encontrar os perfis dos indivíduos que se radicalizam e praticam atentados terroristas. Nessa linha, diversos estudos apresentam que, muito embora a maioria dos terroristas sejam residentes de um país europeu, sua nacionalidade e o país de origem de sua família apresentam grande diversidade étnica, sendo que entre os principais países

estão Marrocos e Argélia (BAKKER, 2006)<sup>35</sup>. Além disso, têm-se encontrado ligação entre um passado de envolvimento com gangues, delitos e detenções, e a radicalização. O recrutamento acontece dentro das próprias prisões, onde extremistas islâmicos estão convertendo e cooptando jovens para o terrorismo. As redes de apoio criadas por grupos jihadistas exploram a fragilidade social e emocional dos jovens encarcerados, muitas vezes por pequenos delitos, dando propósitos de existência, apoio financeiro, transformando suas vidas (CARRANCA, 2015). No entanto, ainda se pode questionar qual seria a relação dessas questões com a legislação de acesso ao trabalho por imigrantes. Acontece que grande parte dos indivíduos que se tornam terroristas estão fora do mercado de trabalho ou fora do sistema educacional, em situação de privação econômica e isolamento social (DUARTE, 2017). Dessa forma, através desses relatos, observamos que parece haver ligação entre situações de vulnerabilidade, do imigrante, do detendo, do desempregado, e a radicalização do

<sup>35</sup> Este quadro apresenta de forma resumida as principais origens étnicas, de nacionalidade, de residência e de origem da família dos indivíduos considerados como terroristas (BAKKER, 2006, p. 41).

Figure 3. Top ten geographical backgrounds in terms of place of residence, nationality and family of origin

Country of residence (N =219)	Nationality (N = 282*)	Country of the family of origin (N = 215**)
UK (62)	Morocco (59)	Algeria (64)
Spain (58)	Algeria (55)	Morocco (64)
France (36)	UK (46)	Pakistan (24)
Netherlands (15)	France (15)	Lebanon (7)
Belgium (13)	Pakistan (15)	Ethiopia (5)
Germany (8)	Netherlands (10)	France (5)
Italy (8)	Belgium (8)	'Palestine' (6)
Denmark (6)	Spain (8)	Tunisia (5)
Afghanistan (3)	Lebanon (6)	Syria(4)
Lebanon (3)	Denmark (5)	UK (4)

\* Includes 'double counts' as some persons have more than one nationality (56)

\*\* Includes 'double counts' as some persons are of mixed marriage (4)

indivíduo. Por essa razão, nos interessa especialmente para este estudo a possível conexão entre o imigrante e o desemprego, subemprego ou emprego temporário, bem como o aparato legal que regula a relação dos imigrantes com o acesso ao mercado de trabalho, se é que há alguma distinção entre a forma como os nacionais e os não-nacionais acessam o trabalho.

Não será objeto dessa análise verificar se há efetivamente forte relação entre indivíduos desempregados ou subempregados e sua cooptação por organizações terroristas, isto é, entre a exclusão do mercado de trabalho e a radicalização de indivíduos, e levantamos essa questão para as próximas pesquisas. Entretanto, nos interessa sobretudo que esse é um dos perfis dos terroristas e o Brasil também está a receber muitos imigrantes, em especial refugiados, e vai também precisar lidar com a inserção desses indivíduos social e economicamente. Assim, ao analisar a experiência de outros países, acreditamos que isso possa nos ajudar a seguir os caminhos que deram certo e evitar aqueles que não deram.

Portanto, este trabalho se concentrará na verificação da existência, ou não, de discriminação em razão da nacionalidade ou da etnia nas contratações na Suécia e na Bélgica. Embora esse seja um fenômeno possivelmente presente em diversos outros países, nos restringiremos a esses por serem países europeus, membros da União Europeia (UE), que mantêm padrões elevados de proteção dos direitos humanos, e, no entanto, encontram-se indícios sobre a dificuldade de integração dos imigrantes no seu mercado de trabalho, sendo a Bélgica o país que mais contribuiu com combatentes estrangeiros *per capita* para lutar em grupos extremistas islâmicos na Síria e no Iraque, seguida da Áustria e da Suécia (ESCRITT, 2016). Fatores limitadores de tempo e espaço também limitaram a delimitação deste recorte. Constatando-se que há realmente discriminações dessa natureza, verificaremos o que as legislações nacionais e da própria União Europeia têm a dizer a esse respeito, ao que o título deste trabalho já oferece

um certo *spoiler*. Por fim, verificaremos se a discriminação existente está resguardada pela legislação, ou se vai além, isto é, se ultrapassa os efeitos da lei para afetar quem por ela deveria estar resguardado. E isso, não apenas em razão da, mas especialmente em razão da possível radicalização de indivíduos discriminados e excluídos do mercado de trabalho. Questionaremos, então, quais os possíveis caminhos para se evitar resultado tão nefasto.

## **1 O IMIGRANTE, O MERCADO DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA ESSA RELAÇÃO**

Dessa forma, seguiremos com a análise da atual situação dos imigrantes no mercado de trabalho, em especial na Suécia e na Bélgica, e, em seguida, verificaremos se a legislação referente aos imigrantes é realmente discriminatória, sobre o enfoque de como estes regramentos podem afetar os indivíduos dessas sociedades, excluindo-os, ou não, do acesso ao trabalho formal.

Através de pesquisa bibliográfica, esse trabalho foca nas questões de discriminação especialmente voltadas para imigrantes e seus descendentes, podendo servir de base para que outros trabalhos se desenvolvam, até mesmo na ideia inicial que tivemos, sobre a relação entre a exclusão do mercado de trabalho e a radicalização de indivíduos.

Limitar-se aos referidos países se justifica pela existência de maiores garantias de proteção dos direitos humanos e do direito do trabalho, as quais estão mais fortemente estabelecidas nessas sociedades quando em comparação com grande parte dos países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, bem como porque essa relação entre a discriminação e exclusão frente ao mercado de trabalho e o extremismo têm sido aventada nesses países.

Assim, a teoria proposta para este estudo é de que a legislação falha ao coibir a discriminação na contratação de

trabalhadores de diferentes nacionalidades, muitas vezes legitimando-a, sobretudo frente aos imigrantes e seus descendentes advindos de países não pertencentes à União Europeia, caracterizados, em geral, como mão-de-obra menos especializada, o que dá ensejo à necessidade de políticas afirmativas de combate à discriminação no mercado de trabalho.

A verificação dessa teoria far-se-á mediante exame da legislação que regulamenta o acesso de imigrantes ao mercado de trabalho, quanto à existência de normas de combate à discriminação ou que a permitam, bem como análise da realidade, se efetivamente tem havido discriminação nas contratações, confrontando essas situações com os parâmetros de proteção dos direitos humanos a que os Estados aqui estudados estão submetidos.

## **1.1 Há realmente discriminação no acesso ao mercado de trabalho?**

Analisando, primeiramente, o caso da Suécia, verificamos que o país passou historicamente por algumas fases migratórias de emigração, imigração pós-guerra e imigração de refugiados<sup>36</sup>, sendo essa última a atual fase que tem levantado importantes questões sobre a integração desses imigrantes na sociedade sueca. Quanto ao nível de integração relativamente à inserção no mercado de trabalho, os imigrantes têm, em geral, taxas de emprego e rendimentos salariais mais baixos, ocupando trabalhos manuais menos qualificados. As taxas de desemprego afetam principalmente os imigrantes de origem não-europeia. Aplicando-se o controle de fatores de capital humano, tais quais: escolaridade, idade,

---

<sup>36</sup> Numa tentativa bastante curiosa do governo sueco “controlar” essa história, foi criada uma página oficial para contar a trajetória dos movimentos migratórios no país até 2017. Ver mais em Sweden (n/d).

gênero, entre outros, eles explicam parte dessas diferenças, especialmente quando a escolaridade foi obtida fora do país. No entanto, o hiato para com os nativos ainda é significativo mesmo em comparação com os não-nativos que completaram seus estudos na Suécia (RYDGREN, 2004, pp. 698-702).

Ainda mais elucidativos são os dados referentes ao nível de desemprego e ao nível salarial dos imigrantes de segunda geração e crianças adotadas, ambos já cidadãos suecos, mas com ascendência não-europeia. Normalmente, esses indivíduos falam sueco fluentemente, formaram-se pelo sistema educacional sueco, e a diferença patente estaria na origem étnica, na cor da pele. Mesmo assim, há distinção significativa nos níveis de empregabilidade desses indivíduos quando em comparação com suecos nativos (RYDGREN, 2004, p. 703-706).

Rydgren traz que os mecanismos de exclusão mais comumente observados na Suécia são, além de atitudes abertas de racismo e xenofobia, as quais, entretanto, têm se tornado cada vez menos comuns, a discriminação estatística, os efeitos das relações de network, e a discriminação institucional (RYDGREN, 2004, p. 707).

Por mecanismo de discriminação estatística entende-se que seja a discriminação realizada através de decisões de empregadores que se baseiam em crenças sobre características não desejáveis que seriam consideradas “típicas” de um grupo que o candidato pertença, portanto, desmerecendo-o antes de qualquer análise mais profunda. Já sobre os efeitos das relações de *network*, entende-se que os indivíduos nas posições de decisão sobre contratações estariam mais tendentes a contratar indivíduos que pertençam a sua rede de contatos ou que tenham sido indicados por sua rede de contatos. Isso é especialmente insidioso, pois não se caracteriza por uma discriminação clara e, diante de comunidades étnicas que não interajam entre si, pode ser o fator mais significativo para exclusão do mercado de trabalho



e o mais difícil de ser percebido. Por fim, a discriminação institucional se daria através de qualificações básicas requeridas dos candidatos que, na prática, afetam mais alguns grupos étnicos do que outros, como, p. ex., falar e escrever bem a língua do país para atividades em que isto não seja indispensável (RYDGREN, 2004, p. 707-712).

Dessa forma, verifica-se que o gargalo se encontra majoritariamente no indivíduo responsável pelas contratações, com poder de estabelecer os requerimentos dos candidatos, e nos parece que seja adequado, no mesmo sentido que Rydgren (2004), estabelecer políticas públicas e a realização de campanhas de informação e educação especialmente voltadas para esses indivíduos.

A situação da Bélgica, com relação aos fluxos migratórios, é que esses se intensificaram no séc. XX no sentido de entrada, contando, em 2013, com 16% da população composta por imigrantes, e havendo perspectiva de crescimento. A origem desses imigrantes é, mais frequentemente, do Marrocos e de outros países não-europeus, entretanto, a situação desses imigrantes quanto a sua integração no mercado de trabalho está, ao lado da Grécia, entre as mais baixas da União Europeia, havendo grande distanciamento com a situação dos nativos e dos demais imigrantes cidadãos europeus (PINA; CORLUY; VERBIST, 2015, p. 5, 7, 9).

Pina, Corluy e Verbist (2015) trazem que, da mesma forma que na Suécia, muito embora se esperasse que os filhos dos imigrantes, já nascidos na Bélgica, por desfrutarem de maior familiaridade com a língua e a cultura belga, bem como de suas instituições de ensino, tivessem melhor e maior inserção no mercado de trabalho, seus níveis de desemprego são bastante similares que os de seus pais. Entre as principais explicações tem-se que os imigrantes se concentram principalmente em Bruxelas, dando azo a problemas de disponibilidade de residências e segregação, inclusive escolar,

agrupando-se em instituições de ensino que acabam não recebendo tantos recursos e incentivos. Essa formação de comunidades “fechadas” de imigrantes também limita a criação de redes de network com indivíduos de outras nacionalidades, em especial os nativos, afetando sobretudo, mas não só, a procura por trabalho. A discriminação está contida indiretamente nesses fatores, mas também responde sozinha como uma barreira ao acesso ao trabalho pelos imigrantes e justifica os índices tão distintos de desemprego entre os nativos e os imigrantes, especialmente frente aos “imigrantes” de segunda geração (p. 7-10).

Por essas razões, esse estudo propõe que sejam implantadas políticas públicas que melhorem a inserção do imigrante no mercado de trabalho, inclusive mediante reforma do próprio mercado de trabalho e do sistema educacional que atende esses indivíduos, incentivando a diversidade nesses ambientes. Propõe-se também que haja uma reforma no mercado imobiliário, a fim de dar acesso aos imigrantes, bem como às populações mais carentes, acesso à moradia melhor distribuída e localizada (PINA; CORLUIY; VERBIST, 2015, p. 11).

## **1.2 O que a legislação tem a dizer sobre isso?**

Passando à análise da legislação sueca e belga, temos que, muito embora a Suécia possua boas políticas de inserção dos imigrantes como, por exemplo, cursos gratuitos para aprendizado da língua, essas políticas só alcançam aqueles que possuem cadastro junto à Agência Fiscal Sueca e já ultrapassaram os critérios necessário para obter a “permissão para trabalhar”. Os requisitos para conseguir essa permissão são, em grande parte, bastante similares para os dois países, ressaltando que há uma série de exceções referentes a profissões específicas, as quais não serão tratadas aqui. Por conseguinte, apresentaremos os principais aspectos em comum

e depois traremos as diferenças pontuais.

Entre os requisitos principais está que não deve haver nenhum cidadão de um país da UE disponível no mercado de trabalho para preenchimento da vaga (Werk, n/d)<sup>37</sup>. Inclusive, na Suécia, faz-se necessário publicar a existência da vaga durante pelo menos 10 dias, em veículos de informação acessíveis a toda a União Europeia para que a oferta de emprego seja considerada como válida (SUÉCIA, n/d).

Referindo-se especificamente à Suécia, o candidato deve possuir um passaporte válido, os termos da oferta de trabalho, inclusive do salário, devem estar de acordo com os estabelecidos pelos Acordos Coletivos Suecos que sejam costumeiros à ocupação ofertada, o que se pode facilmente compreender, ante a coibir a possibilidade de que, caso os acordos não lhes sejam favoráveis, os empregadores busquem trabalhadores estrangeiros que se submetam as suas condições. O salário também não pode ser menor do que 13 mil coroas por mês, entendido como valor mínimo para manutenção (SUÉCIA, n/d), e que o empregador tenha intenção de prover seguro de saúde e vida, bem como pensão, caso necessário. Por fim, o candidato deve pagar a taxa de aplicação<sup>38</sup> que varia entre mil e duas mil coroas suecas (MIGRATIONSVERKET, n/d)

Já quanto à Bélgica, inicialmente, apenas nacionais de países que têm acordos internacionais referentes a normativas de trabalho firmados com a Bélgica poderiam trabalhar no país. Também se faz necessário atestado médico de aptidão para o trabalho e entendo que o aspecto mais significativo seja que, para requerer a permissão para o trabalho, o candidato deve obrigatoriamente estar fora da Bélgica, sob pena de ter seu

---

<sup>37</sup> Muito embora a fonte mais citada seja o site referente à região de Flanders, salvo por algumas diferenças pontuais frente às exceções, as regiões de Bruxelas e Vanólia também foram consultadas e apresentam as mesmas regras.

<sup>38</sup> Interessantemente, japoneses não são obrigados a pagar a referida taxa.

pedido negado apenas por já se encontrar no território belga. A instrução é clara no sentido de que essa é a forma que o legislador encontrou para evitar que imigrantes “simplesmente” venham para a Bélgica em busca de trabalho (Werk, n/d).

Esses dados nos indicam que a legislação desses países não só não proíbe como legitima a discriminação de imigrantes, e depois têm dificuldade de coibir a discriminação nas contratações de seus descendentes. Aos países membros da União Europeia, há as determinações do artigo 21 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, trazendo que:

Artigo 21(1): É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. (UNIÃO EUROPEIA, 2000).

É particularmente importante esse artigo, pois em dezembro de 2007 foi dada a esta Carta o mesmo valor jurídico que o desfrutado por Tratados, através do Tratado de Lisboa<sup>39</sup>. Disposição tão clara como essa do artigo 21, quando em contraste com a regra de “preferência da comunidade”, que significa dar preferência aos nacionais de países da União Europeia, em detrimento de países terceiros, certamente nos faz questionar o caráter discriminatório dessas normas, pois,

---

<sup>39</sup> O Tratado de Lisboa alterou o Tratado da União Europeia em seu artigo 6º, que passou a ter a seguinte redação:

Artigo 6.º

1. A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, e **que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.** (grifo nosso) (UNIÃO EUROPEIA, 2007).

embora não tenha natureza de princípio na legislação da União Europeia, a regra de “preferência da comunidade” está claramente presente nos regramentos apresentados. Uma vez que essa temática constitui grande questão do direito migratório junto à União Europeia, solucionar essa controvérsia não é tarefa fácil, e não há ainda precedente julgado pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (ROBIN-OLIVIER, 2016, p. 18-20)

## CONCLUSÃO

Através do presente estudo verifica-se que a legislação não só não proíbe a discriminação contra imigrantes no mercado de trabalho, como também dá legalidade ao que se chama de “preferência pelo nacional” através de diversos mecanismos, como pudemos observar, dificultadores da contratação de imigrantes.

No entanto, ao mesmo tempo, revela-se extremamente importante manter-se atento à existência de discriminação no acesso ao mercado de trabalho tanto por imigrantes, quanto por seus descendentes, sobretudo daqueles de origem não-europeia, quando à luz de estudos como o conduzido por Philip Verwimp (2016). Sua pesquisa encontrou forte correlação entre os níveis de desigualdade entre “nativos” e “não-nativos”, especialmente os de origem não-europeia, e o número de combatentes estrangeiros que se unem ao Estado Islâmico. Para Verwimp, quanto mais baixos os níveis dos resultados escolares e da participação no mercado de trabalho num determinado país, mais provável é que sejam recrutados jihadistas nesse país.

Assim, implementar políticas públicas de combate à discriminação na contratação dos descendentes de imigrantes e talvez até a alteração da legislação que privilegia o nacional em detrimento do estrangeiro, embora politicamente falando, é

compreensível que essa seja uma questão bastante delicada, revela-se igualmente necessária.

Diante disso, o Brasil, que tem recebido grande fluxo de imigrantes, em especial de venezuelanos, ainda mais no contexto de fragilidade econômica, política e ideológica do país, deve inferir, dos exemplos aqui estudados, principalmente os caminhos que não deve seguir, sob risco de precipitar os mais vulneráveis não só para situações de pobreza e miserabilidade, como também, possivelmente, para o extremismo.

## REFERÊNCIAS

BAKKER, Edwin. Jihadi terrorists in Europe: their characteristics and the circumstances in which they joined the jihad: an exploratory study. Netherlands Institute of International Relations Clingendael. The Hague. Disponível em: <[https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/20061200\\_cscp\\_csp\\_bakker.pdf](https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/20061200_cscp_csp_bakker.pdf)>. Acesso em: 23 jul. 2018.

CARRANCA, Adriana. Por que jovens europeus têm ingressado em grupos terroristas?. **Estadão**. 11 jan. 2015. Disponível em:

<<https://internacional.estadao.com.br/blogs/adriana-carranca/por-que-jovens-europeus-tem-ingressado-em-grupos-terroristas/>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

DUARTE, Fernando. O perfil do 'terrorista doméstico', o maior temor das autoridades britânicas. **BBC Brasil**. Londres, 24 mar. 2017. Disponível em:

<<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-39368123>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

ESCRITT, Thomas. Belgium largest source of European fighters in Syria per head: study. **Reuters**. Amsterdam, 1 abr.

2016. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-mideast-crisis-foreign-fighters/belgium-largest-source-of-european-fighters-in-syria-per-head-study-idUSKCN0WY4UX>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

MIGRATIONSVERKET. Work permit application fees for employees and self-employed and their family members.

Disponível em:

<<https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Fees.html>>. Acesso em: 04 ago. 2018.

PINA, Álvaro; CORLUIY, Vincent; VERBIST, Gerlinde. Improving the labour market integration of immigrants in Belgium. Economics Department working paper, no. 1195. **Organisation for Economic Co-operation and Development**. Belgium, 25 mar. 2015.

RYDGREN, Jens. Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. **Journal of Ethnic and Migration Studies**, vol. 30, no. 4, (July 2004), pp. 697-716.

ROBIN-OLIVIER, Sophie. The Community Preference Principle in Labour Migration Policy in the European Union. **Organisation for Economic Co-operation and Development**. Employment and Migration Working Papers, No. 182, OECD Publishing, Paris, 27 maio 2016.

SUÉCIA. Obtaining a Work Permit. Citizens of non-EU countries. Disponível em: <<https://sweden.se/society/obtaining-a-work-permit/>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

SWEDEN. Sweden and migration. Disponível em: <<https://sweden.se/migration/>>. Acesso em: 29 jul. 18.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**, Lisboa, Portugal, 13 dez. 2007. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. **Jornal Oficial da União Europeia**, Estrasburgo, França, 07 dez. 2000. Disponível em: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2012.326.01.0391.01.POR&toc=OJ:C:2012:326:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2012.326.01.0391.01.POR&toc=OJ:C:2012:326:TOC)>. Acesso em: 02 ago. 2018.

VERWIMP, Philip. Foreign Fighters in Syria and Iraq and the Socio-Economic Environment They Faced at Home: A Comparison of European Countries. **Terrorism Research Institute. Perspectives on Terrorism**, vol. 10, no. 6 (December 2016), pp. 68-81.

WERK. Work permit B and employment permit – Conditions. Disponível em: <<https://www.werk.be/en/work-permits/work-permit-b/general-principles/conditions>>. Acesso em: 30 ago. 2018.



# PANORAMA COMPARADO DO REGIME DE SUBCONTRATAÇÃO NO BRASIL E URUGUAI NA CONTEMPORANEIDADE

## *COMPARATIVE PANORAMA OF THE SUBCONTRACTING REGIME IN BRAZIL AND URUGUAY IN CONTEMPORAR*

*Letiane Corrêa Bueno*<sup>40</sup>

### RESUMO

É dever primário do Estado à proteção e promoção dos direitos humanos, prevenindo as violações e reparando os danos. A subcontratação, ou, a célebre terceirização é uma forma organizacional estrutural de uma atividade empresarial, tomadora, consistente na transferência de determinado serviço laboral à outra empresa, ora prestadora. Pelo sistema capitalista atual a transferência de determinado serviço difundiu-se mundialmente, não sendo diferente nos países latinos americanos. O debate do fenômeno da subcontratação nas organizações contemporâneas consiste basicamente na análise da perspectiva de precarização do trabalho ou na possível inovação, bem como a influência na vida dos trabalhadores. Diante do panorama brasileiro e uruguaiano, o presente estudo objetiva detalhar a subcontratação no âmbito nacional e no

---

<sup>40</sup> Especialista com MBA Executivo Internacional em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas. Pós-graduada em Gestão Pública Municipal pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro/SP. Pós-graduada em Direito e Prática Previdenciária pela Universidade Complexo de Ensino Renato Saraiva (Estácio de Sá). cursando Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. Graduada em direito pela Anhanguera Educacional. Advogada. E-mail: Letiane\_cbleme@hotmail.com.

direito comparado, igualmente se o fenômeno consubstancia a dominação capital trabalho ou se efetivamente tem o condão revolucionário de ascensão. Assim adota-se uma perspectiva de exame na qual são discutidas as implicações da subcontratação na vida dos trabalhadores e a responsabilidade da empresa tomadora do serviço da modalidade negocial de ambos os países de democracia recente. O processo de subcontratação na atualidade e os desafios do sistema trabalhista brasileiro e uruguaiano são valores essenciais que se impõe ressaltando, inclusive, o prestígio ou desprestígio da legislação e jurisprudência sobre a temática. A classe trabalhadora brasileira e uruguaiana sofrem com constantemente ataques com a flexibilização de direitos, circunstância em que a subcontratação é semeada com precarizações da relação de emprego. O ponto em destaque do estudo proposto, diante de sua complexidade, é o exame de como a legislação e a jurisprudência de cada país enfrentam a temática posta em análise na contemporaneidade e se a dignidade do trabalhador está sendo resguardada. O método utilizado será o histórico dialético, por meio de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e análise de textos atinentes à espécie.

**Palavras-chave:** Brasil. subcontratação. tercerização. trabalho. Uruguai.

## **ABSTRACT**

It is the State's primary duty to protect and promote human rights, preventing violations and repairing damages. Outsourcing, or, the famous outsourcing is a structural organizational form of a business activity, borrower, consisting in the transfer of a certain work service to the other company, now provider. By the current capitalist system the transfer of a certain service spread worldwide, being not different in the American Latin countries. The debate on the phenomenon of subcontracting in contemporary organizations basically consists

of analyzing the perspective of precariousness of work or possible innovation, as well as the influence on workers' lives. In view of the Brazilian and Uruguayan panorama, the present study aims at detailing the subcontracting at the national level and comparative law, even if the phenomenon consubstantiates the capital labor domination or if it effectively has the revolutionary condemnation of ascension. Thus, an examination perspective is adopted, in which the implications of subcontracting on workers' lives are discussed, as well as the responsibility of the company that borrows the service from the negotiating modality of both countries of recent democracy. The current subcontracting process and the challenges of the Brazilian and Uruguayan labor system are essential values that must be emphasized, including the prestige or discredit of legislation and jurisprudence on the subject. The Brazilian and Uruguayan working class suffer constantly from attacks with the flexibilization of rights, a circumstance in which subcontracting is sown with precarious employment relations. The point of emphasis of the proposed study, given its complexity, is the examination of how the legislation and jurisprudence of each country face the theme under analysis in the contemporary and whether the dignity of the worker is being protected. The method used will be the dialectical history, through bibliographical research, case law and analysis of texts pertaining to the species.

**Keywords:** Brazil. subcontracting. outsourcing. job. Uruguay.

## INTRODUÇÃO

A subcontratação é a realidade imposta, não podendo o operador de direito negar-se a dispensar um olhar atento a essa forma de contratação.

Os aspectos e regulações da subcontratação contemporânea no estado brasileiro é o tema de proeminência de análise no cenário jurídico atual. Mas do que essas

mudanças referentes a regulamentação da subcontratação, o estudo tem alicerce, ainda que breve, na historicidade da subcontratação brasileira e a agregação de reflexões que se mostram de relevância ao direito comparado uruguaio.

A observação das implicações da subcontratação na vida dos trabalhadores e a responsabilidade da empresa tomadora do serviço da modalidade negocial apresenta nuances a serem de necessário conhecimento, com o objetivo de acautelar os trabalhadores da empresa interposta.

Vale-se, para tanto, da análise da legislação, doutrina e jurisprudência, para a mais adequada interpretação, compondo o exame de dois capítulos sequenciais, o primeiro acerca dos aspectos gerais da subcontratação brasileira, bem como as recentes regulações. Parte-se, assim, já no segundo capítulo acerca do panorama comparado da subcontratação brasileira e uruguaia, bem como críticas pertinentes a forma de contratação da mão de obra. A conclusão de toda a alteração legislativa, certamente, terá resposta futura, mas a análise é a busca de apresentar uma análise a realidade posta e, constituir um valor e proteção ao trabalhador da empresa interposta.

## **1 ASPECTOS GERAIS DA SUBCONTRATAÇÃO BRASILEIRA**

A subcontratação apresenta-se na contemporaneidade sobre várias nomenclaturas, sendo sinônimos comumente as palavras como terceirização, descentralização, delegação, *outsourcing*, o que por si só já demonstra a complexidade do instituto do presente estudo.

Assim, não é forçoso reconhecer o desafio enfrentado pela sociedade, pelo direito e processo do trabalho na aceitação e regulação da delegação da atividade empresarial, ou seja, intermediação da mão de obra, bem como a sua dependência nas relações de emprego e harmonia com a finalidade de evitar a agressão a classe trabalhadora.

Nessa toada, a subcontratação se apresenta como uma desagregação da própria relação econômica do trabalho, distinguindo-se da tradicional composição bilateral de empregado e empregador, nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado compondo a relação a figura de *empregador oculto ou empregador aparente* (DELGADO, 2013).

Advém, pela subcontratação, a identidade tríplice: empregado, empresa intermediária e empresa tomadora dos serviços e, notoriamente, o direito individual, e processo coletivo do trabalho apresentam novos nuances a sistemática da relação.

Claro está, portanto, que condição do empregado com a figura da empresa intermediária, ora interposta, gera na relação de emprego e processual distinta da comumente observada e com realces de complexidade de responsabilização de direitos, eventualmente não observados.

Diante da dificuldade prática e jurídica indiscutível sucedeu, pela jurisprudência, a limitação da subcontratação, gerando um cenário obscuro aos operadores de direito diante a presença da modalidade na relação de emprego.

Outro cenário não há, a polêmica no Brasil da subcontratação é latente e se estende a décadas, cabendo a doutrina e jurisprudência ao longo desses anos ao menos tentar regular o instituto, com a tentativa de frear, mesmo que de forma mínima, condutas abusivas.

Nessa toada, o legislador com a finalidade de regular o instituto, recentemente, apresentou a redação da Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017 e da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, ambas com a finalidade de transformação e amplificação das disposições Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

Portanto, o conjunto jurídico de regulação do instituto atualmente no Brasil sobrevém das disposições das três leis acima destacadas e, por se tratarem de alterações legislativas recentes, os efeitos iniciam-se a ser discutidos pela doutrina e jurisprudência.

Nessa toada, anteriormente de adentrar ao recente mérito do debate, passa a apresentar, ainda que de forma sucinta, a historicidade legislativa da intermediação da mão de obra como forma de amparar o objeto de estudo. A guarida do legislador contemporâneo na regulação do instituto ocorreu em substrato da Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974, entretanto, com uma guarida inovadora.

Pois bem, a legislação precedente preconizava o caráter momentâneo da prestação de serviços em intermediação da mão de obra, ao passo que a jurisprudência, doutrina e a legislação contemporânea tem núcleo na atividade desenvolvida pela subcontratação.

A subcontratação pela legislação precedente, portanto, nunca restringiu qualquer atividade, ao contrário, restringia-se ao tempo, ex vi da redação do artigo 2º “[...] pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

Para tanto, a legislação da década de 70 assegurou, ainda, aos trabalhadores temporários vários direitos estampados no artigo 12, especialmente, “a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional.” Ademais, o artigo 16 da mesma lei, resguardava a responsabilidade solidária em caso de falência da empresa de trabalho temporário, pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas na Lei.

A jurisprudência brasileira, posteriormente a edição da referida lei, em relação às regras de legalidade da subcontratação firmou os entendimentos materializados inicialmente na Súmula n. 256 do Colendo Tribunal Superior

do Trabalho na vedação de todas as formas de intermediação de mão de obra que não fosse as formas previstas pela Lei n. 6.019/74 (trabalho temporário).

Ato contínuo, posteriormente, o posicionamento jurisprudencial se consubstanciou na Súmula n. 331, na definição de atividade-meio e atividade-fim, exclusivamente com a admissão da subcontratação apenas na atividade secundária da empresa, vedando a mesma na precípua, sob pena de ilicitude da contratação e vínculo de emprego direto com o tomador.

E ainda, também sob pena de ilicitude da contratação e vínculo de emprego direto com o tomador, vindicava a ausência de dois requisitos formadores da relação de emprego, ou seja, a inexistência de pessoalidade e subordinação.

Certamente, as atividades-meios, secundárias, como conservação e limpeza, segurança, entre outras, não demandariam da presença da pessoalidade e subordinação direta pelo tomador, as quais seriam consideradas lícitas. *Ex vi* da redação do item III da Súmula:

[...] não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Portanto, a redação da Súmula 331 apresentou milhares de interpretações do que seria a atividade-fim e atividade-meio, especializado e não especializado, deixando a cargo da doutrina e do judiciário a análise na realidade fática posta a constatação da licitude da intermediação da mão de obra. Dessa forma, suprimia-se a limitação totalitária da redação da Súmula 256, apresentando uma conjuntura, no mínimo, enigmática de configuração.

Na prática, todavia, a complexidade da diferenciação era a sistemática a ser enfrentada pelos operadores de direito brasileiros. Observe-se, ainda, a redação da referida Súmula 331 modular, inclusive, a própria modalidade de responsabilidade do tomador de serviços, na licitude da terceirização, sob a qual se configuraria na subsidiariedade em se tratando de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços.

A incongruência é patente, se a própria legislação da década de 70, apresentava a responsabilidade solidária de alguns direitos, na subcontratação do serviço temporário, qual seria o respaldo da responsabilização subsidiária prevista na redação sumular?

A indagação surgia como de forma automática, primeiramente, se a subcontratação é lícita, porque a empresa tomadora de serviços seria responsabilizada pelos inadimplementos das obrigações trabalhistas? Ou ainda, não seria, no mínimo, razoável a responsabilidade solidária do tomador como regra pela própria conjectura histórica?

A confusão era patente, emergindo de uma necessária regularização, no enfoque apresentado pela redação das Sumulas, tanto na atividade, quanto a forma de responsabilização da empresa tomadora dos serviços. Por essa razão, é editada a Lei n. 13.429/17 e a Lei n. 13.467/17, com a tentativa de iluminar o cenário obscuro, na aprimoração e complementação das disposições da Lei n. 6.019/74 e, contrariando, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Observe-se, finalmente, a possibilidade de terceirização irrestrita da mão de obra, de qualquer atividade e/ou setor da tomadora de serviços, com a regra principal da responsabilidade subsidiária, entre outros direitos de equiparação dos trabalhadores da tomadora e da interposta.

Nota-se a nova redação dos seguintes artigos da Lei n. 6.019/74 em dispor: Art. 4º-A:



Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução e; Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: e ainda Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Pela redação posta, observamos a Lei n. 13.467/17 se amoldando a finalidade da Lei n.13.429/17 cessou com todas as formas proibitivas da subcontratação, sendo lícitas em qualquer das atividades empresariais.

A possibilidade da terceirização em todas as etapas do processo produtivo foi, ainda, acompanhada pela regulamentação da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços como regra, é a nova redação da Lei n. 6.019/74 prevê: Art.5º-A § 5o:

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991 e o Art. 10. § 7o A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações

trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Oportuno, ressaltar, a ausência de modificação quanto a responsabilidade solidária da tomadora no tocante à remuneração e a indenização rescisória, no caso de falência de sua empregadora dos trabalhadores temporários.

Ademais, existe a responsabilidade, pela nova redação do artigo 5-A, §3º:

[...] da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, bem pelo artigo 9º, § 2º pela contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Nesse aspecto, pela própria redação legal, o tomador de serviços poderá ser responsabilizado diretamente pelo trabalhador, independente da responsabilidade da empresa interposta, a qual notoriamente é solidária, por ser seu dever precípua conforme redação legal exposta.

A redação do artigo 942 do *códex* civilista apresenta a mesma previsão em:

Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver

mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação; Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

Registre-se que são asseguradas pela nova redação dos artigos 4º-C e inciso I e 9º, parágrafo segundo, aos empregados da empresa prestadora de serviços, as mesmas condições de alimentação, de transporte, médicas, ambulatoriais e de treinamento adequado.

Já, no que se refere a remuneração, o artigo 4º-C, parágrafo primeiro, apresenta a mera possibilidade do “[...] contratante e contratada estabelecerem, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.” Tal possibilidade, não revoga a especificidade do trabalhador temporário, o qual é abrangido pela redação do artigo 12, “a” no direito da remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora de serviços.

A regulação da subcontratação como apresentada, apresentou questionamentos sobre o impacto na realidade brasileira, sendo a questão posta *sub judice* perante do Supremo Tribunal Federal no julgamento da tese em repercussão geral do Recurso Extraordinário nº 958252 e Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 958252, no que se refere a constitucionalidade da subcontratação da atividade-fim.

O julgamento teve como tese vencedora a defendida pelo Ministro relator Luís Roberto de Barroso, a qual manteve a subcontratação irrestrita, mas condicionou para a responsabilização subsidiária da tomadora de serviços a obrigação de fiscalizar as condições financeiras das terceirizadas, não ocorrendo esta fiscalização, dar-se a responsabilidade solidária. A tese em repercussão geral foi a

seguinte:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (STF, 2018).

Nesse quadro lógico, mesmo que com a possibilidade da subcontratação irrestrita, a prestação de serviços legal é a transferência de execução de atividades à empresa contratada, a qual realizará a contratação, remuneração e direção do trabalho dos empregados. Assim, a exigência da pessoalidade e subordinação direta certamente fecundará no vínculo direto com o tomador de serviços, pelo fato da não revogação do artigo 3º, 7º e 9º da CLT. E ainda, para a licitude da subcontratação, a empresa interposta deverá ter capacidade econômica compatível com a execução do contrato,

A esse respeito, frisa a possibilidade de intermediação de mão de obra somente para a contratação do trabalho temporário, nos termos do artigo 4º da Lei 6.019/74, com os requisitos especiais pertinentes.

Diante dos aspectos gerais da subcontratação brasileira apresentados, com análise em especial ao regramento geral da responsabilidade, apresenta-se no item subsequente do presente estudo o panorama comparado do instituto em relação ao Uruguai.

## **2 PANORAMA COMPARADO DE SUBCONTRATAÇÃO NO BRASIL E NO URUGUAI E CRÍTICAS**

A Lei n. 13.467/17 se amoldando a finalidade da Lei n.13.429/17 cessou com todas as formas proibitivas da subcontratação nas atividades da empresa, sendo lícitas tanto na

atividade-meio, quanto na atividade-fim do tomador de serviços.

Desse modo, a legislação brasileira se adequou a legislação do direito comparado de alguns países, precipuamente, a do Uruguai, Lei n. 18.251, art. 1º, “A” e a do Chile, Código do Trabalho, artigo 183-A, na ausência de restrições da subcontratação, podendo estar presente nas atividades empresariais primárias ou secundárias.

A subcontratação contemporânea no Brasil foi apresentada de maneira irrestrita, abrangendo todas as atividades da empresa tomadora de serviços em consonância com a legislação uruguaia, entretanto, se distingue desta, pela atribuição da responsabilidade subsidiária como regramento geral.

Realmente, por uma visão lógica, no sistema legislativo uruguaio, o artigo 6º da lei supracitada prevê, secundariamente, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, somente nos casos em que comprovar cabalmente ter exercido regularmente sua obrigação de fiscalização da atividade da empresa interposta, ao contrário, insurge o regramento geral da responsabilidade solidária do tomador.

Destaca-se, o artigo 4º da Lei nº 18.251 garantir a empresa tomadora de serviços o direito de ser informada sobre o cumprimento das obrigações pela empresa interposta, como forma de ser alegada e reconhecida, por eventualidade de uma reclamação pelo empregado da contratada, sua responsabilidade subsidiária.

A par disso, o artigo 5º da lei mencionada, admite a possibilidade de retenção por parte da tomadora de serviços das obrigações devidas à empresa interposta, caso esta seja inadimplente com os empregados. Nesse aspecto, a tomadora de serviços poderia efetuar o pagamento ao trabalhador diretamente, sub-rogando-se do crédito a ser repassado futuramente a empresa interposta.

Nessa toada, observamos a regulação do Uruguai

apresentar exigências a fim de ser reconhecida a responsabilidade subsidiária, ou seja, um ônus legislativo atribuído a tomadora com a finalidade precípua desta também se preocupar com os vínculos e cumprimento das obrigações pela interposta.

Ora, pela fiscalização da tomadora de serviços, o objetivo legislativo é claro acautelar os empregados da empresa interposta.

Diante do cenário apresentado, em análise a regulamentação brasileira, primeiramente, se o trabalhador temporário é abrangido pela responsabilidade solidária do tomador de serviços, qual seria a justificativa plausível para se negar a mesma responsabilização ao empregado da empresa interposta na contemporânea e lícita subcontratação?

Soma-se, ainda, apenas ao trabalhador temporário haver a igualdade de remuneração com o trabalhador da empresa tomadora, não sendo ao trabalhador da empresa interposta conferido o mesmo direito.

É clara a violação do princípio da isonomia, consagrado no artigo 5º da Constituição Federal Brasileira, apresentando uma diferenciação desarrazoável aos trabalhadores praticamente em situações idênticas.

E mais, em análise ao direito comparado, ao menos a responsabilidade subsidiária é alcançada após um efetivo esforço por parte da tomadora de serviços, ou seja, a comprovação de ter exercido regularmente sua obrigação de fiscalização da atividade da empresa interposta. De igual modo, porque tal regulação da responsabilização não foi apresentada na subcontratação brasileira?

O Ministro Celso de Mello no julgamento da tese em repercussão geral do Recurso Extraordinário nº 958252 e Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 958252 acima destacada, afirmou os eventuais abusos cometidos na terceirização devem ser reprimidos pontualmente, sendo inadmissível a criação de obstáculos genéricos a partir da

interpretação “inadequada da legislação constitucional e infraconstitucional em vigor, que resulte na obrigatoriedade de empresas estabelecidas assumirem a responsabilidade por todas as atividades que façam parte de sua estrutura empresarial” (STF, 2018).

Não se analisa ou se crítica, até mesmo pelo objetivo do estudo proposto, a subcontratação irrestrita, mas sim a implicação da responsabilização subsidiária como regra pela nova legislação.

No mesmo julgamento, o ministro Celso de Mello apontou que o impedimento

[...] absoluto da terceirização trará prejuízos ao trabalhador, pois certamente implicará a redução dos postos de trabalho formal criados em decorrência da ampliação da terceirização nos últimos anos” (SFT, 2018).

Com as homenagens de estilo, uma palavra adicional as palavras do ilustre Ministro seria, a proteção ou até mesmo a cautela.

A distinção pertinente seria a análise da irrestrita subcontratação para uma eficiência empresarial para a exclusivamente precarizar o trabalho, ou seja, números de postos de trabalho não é sinônimo de melhores condições de trabalho.

Quando se examina esse quadro, desde da ótica do direito comparado, o que se constata é uma tendente desvalorização da mão de obra e, conseqüentemente, uma maximização da insegurança jurídica.

O desdobramento da insegurança jurídica nos efeitos práticos da subcontratação pode ser constatado pela responsabilidade subsidiária. Trata-se, sem dúvidas, de uma dificuldade do trabalhador, no caso de inobservância das obrigações por parte da empresa interposta, dos valores

pertinentes a seu direito.

Ora, pela responsabilização subsidiária, sem sequer prever o dever de fiscalização do contrato, no momento de eventual busca de valores da empresa tomadora de serviços, pelo transcorrer do tempo, pode esta sequer deter patrimônio suficiente para saldar os débitos trabalhistas para com aquele hipossuficiente da relação de emprego.

Nesse ponto, cria-se, uma protelatória busca da satisfação do trabalhador pelos seus direitos mínimos. Tais constatações caminham na mesma toada, precarizar a classe trabalhadora.

O valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil, artigo 1º, é sem sombras de dúvidas, atingido posto que onerara a classe trabalhadora, a qual já é penalizada pela própria história brasileira.

Ao lado do direito comparado, a legislação brasileira é prejudicial, posto que a legislação uruguaia prevê o regramento da responsabilidade solidária do tomador de serviços, ao contrário, é a brasileira ao prever, sem qualquer ressalva, a subsidiária.

Ao lado dessa precarização, importante ressaltar, nos limites do presente estudo, a terceirização irrestrita possibilitaria que a empresa tomadora terceirizasse todas as suas atividades

[...] incluindo aquelas que representam o seu objetivo central, a ponto de se tornar uma empresa sem empregados, o que violaria o princípio constitucional da função social da empresa, como um corolário da função social da propriedade privada (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 77).

Ao lado dessas palavras, o questionamento ressurgue, qual seria a justificativa para a responsabilidade subsidiária,



sem qualquer ressalva, ou seja, sem qualquer dever por parte da tomadora de serviços?

A classe trabalhadora Brasileira e Uruguaiana sofrem com constantes ataques com a flexibilização de direitos, circunstância em que a subcontratação é semeada com precarizações da relação de emprego, entretanto, no Brasil é apresentada de forma nefasta e, notoriamente, coloca o país como descumpridor de direitos mínimos.

## CONCLUSÃO

O presente estudo sobre o panorama da subcontratação no Brasil e no Uruguai foi voltado a realidade brasileira no paradoxo de evolução e precarização das relações de emprego, notoriamente, a regulação da responsabilidade do tomador de serviços nos créditos oriundos do trabalhador da empresa interposta.

Após o transcorrer do trabalho os questionamentos surgem como de forma automática: a subcontratação seria um disfarce para precarizar a relação de emprego? A responsabilização subsidiária do tomador de serviços, sem a exigência de qualquer dever, seria um retrocesso social na proteção dos trabalhadores?

Com efeito, fica demonstrado a nefasta tentativa em dificultar a classe trabalhadora na busca de direitos mínimos, em detrimento da obsessão patronal na busca desenfreada pela lucratividade.

Imperiosa a observância da frase consagrada do jurista francês Georges Ripert: “Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o Direito.” Nesse cenário, alguém irá pagar o preço e, certamente, o futuro não é animador para aquele que busca salvaguardar seus direitos, no presente estudo o trabalhador da empresa interposta.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 Maio. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 28 Set. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 28 Set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>. Acesso em: 28 Set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>. Acesso em: 28 Set. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 28 set.2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331.

BUENO, L. C. Trabalhadores fazenda Brasil Verde: Trabalho escravo contemporâneo com ênfase nas flexibilizações de direitos introduzidas pela lei n. 13467/17 (reforma trabalhista) e portaria n. 1.129/17 do Ministério do Trabalho. **Reforma trabalhista e seus impactos**. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2018.

CHILE. Lei 20.123, promulgada em 05 de outubro 2006.

Disponível em:

<<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>>. Acesso em: 28 Set. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª edição, revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A Inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 80, n. 3, jul./set. 2014. Disponível em:

<<https://juslaboris.tst.jus.br/>>. Acesso em: 02 maio 2017.

URUGUAI. Lei 18.251, promulgada em 06 de janeiro de 2008.

Disponível em:

<[https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=18251&Ly\\_fechaDePro](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=18251&Ly_fechaDePro)>. Acesso em: 28 set. 2018.

## **O PAPEL DOS SINDICATOS NO COMBATE E PREVENÇÃO AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO**

### ***THE ROLE OF TRADE UNIONS IN COMBATING AND PREVENTING PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK***

*Renan Fernandes Duarte*<sup>41</sup>

*Juliana Presotto Pereira Netto*<sup>42</sup>

*Karina Lie Yoshii*<sup>43</sup>

#### **RESUMO**

Com um mercado cada vez mais competitivo, crescem as pressões e as demandas que recaem sobre o trabalhador, que podem desencadear uma crescente variedade de adoecimentos, dentre os quais os transtornos mentais e comportamentais. Tais transtornos vêm crescendo nas últimas décadas, influenciando a concessão de benefícios previdenciários e requerendo novas medidas para tornar o meio ambiente do trabalho um local saudável e equilibrado. Dessa forma, surge a necessidade de delimitar poderes e deveres – no caso do presente trabalho, o papel do sindicato em tal batalha pela preservação da saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, o presente trabalho objetiva analisar se o sindicato vem cumprindo sua função de representante e defensor do trabalhador, principalmente na seara da saúde mental do trabalhador. Como métodos de procedimento, serão empregados o de levantamento por meio

---

<sup>41</sup> Mestrando em Direito pela UNESP. E-mail: renanfduarte@outlook.com

<sup>42</sup> Profa. Dra. Pela UNESP. E-mail: jprepen@gmail.com

<sup>3</sup> Mestranda em Direito pela UNESP. E-mail: lieyoshii11@gmail.com

da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados – tanto da seara jurídica como da área da saúde – nacional e internacionalmente; e como método de abordagem, será adotado o método dedutivo, buscando, através da análise doutrinária geral, a construção de um modelo a fim de se extrair conclusões a partir de reflexões acerca da realidade focalizada pelo objeto dessa investigação. Ao longo da pesquisa conclui-se que embora em algumas convenções coletivas de trabalho seja possível encontrar cláusulas relacionadas aos riscos psicossociais, os sindicatos dão preferência na negociação de cláusulas de proveito econômico imediato, ou seja, aumentos de salário, bonificações, adicionais dentre outros benefícios de retorno imediato para o trabalhador.

**Palavras-chave:** riscos psicossociais. saúde mental. sindicato. transtornos mentais.

## ABSTRACT

With an increasingly competitive market, pressures and demands on the worker increase, which can trigger a growing variety of illnesses, including mental and behavioral disorders. Such disorders have been growing in recent decades, influencing the granting of social security benefits and requiring new measures to make the work environment a healthy and balanced place. Thus, the need arises to delimit powers and duties - in the case of the present work, the role of the union in such a battle for the preservation of the mental health of the worker. In this sense, the present work aims to analyze if the union has been fulfilling its function of representative and defender of the worker, mainly in the area of the mental health of the worker. As methods of procedure, the survey will be used through the technique of bibliographical research in materials already published - both in the legal arena and in the health area - nationally and internationally; and as a method of approach, the deductive method will be adopted,

seeking, through general doctrinal analysis, the construction of a model in order to draw conclusions from reflections about the reality focused by the object of this investigation. Throughout the research it is concluded that although in some collective labor agreements it is possible to find clauses related to psychosocial risks, unions give preference in the negotiation of clauses of immediate economic gain, that is, salary increases, bonuses, additional, among others benefits of immediate return to the worker.

**Keywords:** psychosocial risks. mental health. syndicate. mental disorders.

## INTRODUÇÃO

Com as constantes alterações e a modernização dos meios de produção as forma de adoecimento do trabalhador também vêm sendo alteradas: embora as lesões e adoecimentos físicos ainda existam em grande quantidade, a mente do trabalhador vem sofrendo em constante crescente.

Nesse sentido, faz-se de grande relevância discutir tais formas de adoecimento, bem como os papéis desempenhados por diversas organizações, como as empresas, o Estado e os sindicatos. No presente estudo o foco será nas entidades sindicais, órgãos responsáveis por representar os interesses discutidos nas relações laborais.

Como métodos de procedimento, serão empregados o de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados – tanto da seara jurídica como da área da saúde – nacional e internacionalmente; e como método de abordagem, será adotado o método dedutivo, buscando, através da análise doutrinária geral, a construção de um modelo a fim de se extrair conclusões a partir de reflexões acerca da realidade focalizada pelo objeto dessa investigação.

## 1 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: CONCEITO

Os riscos psicossociais no trabalho são as condições de trabalho, principalmente no aspecto organizacional, que podem afetar a saúde das pessoas atingidas, principalmente psicologicamente. Segundo Liliana Guimarães, os riscos psicossociais no trabalho são

[...] aquelas características do trabalho que funcionam como ‘estressores’, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. [...] podem também ser entendidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. (GUIMARÃES, 2006, p. 99).

Nota-se, portanto, que o entendimento de riscos psicossociais no trabalho vai além apenas das características de determinado ambiente de trabalho. Mais do que apenas a forma com que o trabalho é organizado, é necessária a atenção para o caráter subjetivo, a interação entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. Na mesma linha de pensamento posiciona-se o Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). Para tal entidade

Os riscos psicossociais são condições de trabalho, derivadas da organização do trabalho, para as quais temos estudos científicos suficientes que demonstram que prejudicam a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. PSICHO porque eles nos afetam através da psique (conjunto de atos e funções da mente) e SOCIAL porque sua origem é social: certas características da organização do trabalho. (ISTAS, 2006, p. 11).

Dessa forma, são visíveis dois polos em constante

interação: de um lado existe o meio ambiente de trabalho, composto pelo conteúdo do trabalho e por seu aspecto organizacional. Do outro, vislumbram-se as habilidades, necessidades e circunstâncias pessoais de cada trabalhador, que, por meio de suas experiências e percepções resultará em uma interação, influenciando não só a saúde, mas também seu desempenho e sua satisfação no trabalho (BARUKI, 2015, p. 35).

Segundo Luciana Veloso Baruki, o equilíbrio entre os dois polos previamente citados resulta em uma situação psicossocial no trabalho que influencia a saúde do trabalhador positivamente. Entretanto, nem todas as interações entre as condições do ambiente ocupacional e os fatores humanos são positivas – um desequilíbrio entre tais relações refletirá negativamente na saúde do trabalhador, bem como em sua satisfação no trabalho e em seu desempenho.

É em tais casos que podem aparecer distúrbios emocionais, problemas comportamentais, mudanças bioquímicas e neuro-hormonais, além de riscos adicionais de que o indivíduo venha a desenvolver doenças físicas e/ou mentais em um momento posterior. Podem-se esperar também efeitos adversos no desempenho, bem como na satisfação percebida com o trabalho. [...] o risco psicossocial aparece quando a natureza da interação social mediada pelo ambiente de trabalho é do tipo negativa. (BARUKI, 2015, p. 36).

Portanto, os fatores psicossociais no trabalho, principalmente os que tangem às interações humanas com seu ambiente são tão importantes quanto as características físicas de determinado ambiente (máquinas, posto de trabalho e equipamentos). Tais interações quando negativas diminuem a motivação do trabalhador e contribuem para o desenvolvimento de enfermidades como a Síndrome de Burnout e, não são apenas prejudiciais ao trabalhador – um trabalhador



desmotivado ou doente prejudica a organização como um todo: diminuição da produção, absentismo e aumento de acidentes de trabalho são consequências negativas para o outro polo da relação de trabalho.

Os fatores psicossociais afetam o comportamento. Por exemplo, pessoas frustradas ou irritadas são muito mais passíveis de usar uma grande força mecânica desnecessária ao executar uma tarefa, ao invés de trabalhar pacientemente de uma maneira mais fácil na execução da tarefa. Pessoas mais controladas podem utilizar esforço intelectual para encontrar formas mecanicamente mais fáceis de executar tarefas. Em tarefas repetitivas, a diferença pode ser o desenvolvimento de um fator de risco psicossocial no trabalho entre aqueles que fazem uma análise do momento de desenvolver maneiras ergonômicas corretas de executar a tarefa, e aqueles que não. Novas habilidades ou participação de decisões da organização podem ser fatores de risco psicossocial específicos que incluem as dimensões de controle no trabalho. (GUIMARÃES, 2006, p. 101).

Importante ressaltar que o termo “risco” é utilizado para referir-se a uma exposição que pode acarretar danos. Sendo assim, é necessário saber diferenciar os riscos de seus efeitos – danos à saúde física, mental e/ou social. Ainda quanto aos riscos, cabe destacar que o que faz com que um risco para a saúde seja psicossocial, não é a sua manifestação, mas sim a sua origem, logo, os riscos psicossociais “são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais” (COSTA, SANTOS, 2013, p. 43).

Ademais, os riscos psicossociais não derivam unicamente da percepção do trabalhador ou de impressões subjetivas dele. Ao contrário de outros riscos, “visíveis”, os riscos psicossociais podem estar presentes mesmo sem a percepção do trabalhador, segundo Daniel Alves (ALVES;

RAMOS; FUGAS, 2015):

É importante ter em conta, contudo, que as percepções dos trabalhadores não são o único fator preditor do seu comportamento; os indivíduos podem não agir em conformidade com a forma como percebem a realidade. Além disso, as percepções de exposição nem sempre são um espelho fidedigno dos riscos (reais) intrínsecos ao local de trabalho porque: (i) Pode ocorrer um desajustamento entre a percepção e a realidade; (ii) Uma subavaliação vs. sobreavaliação dos riscos e dos potenciais efeitos negativos sobre a saúde; (iii) Existem riscos invisíveis e ilegíveis à percepção dos trabalhadores; outros já são considerados e ‘familiares’, devido a rotinas, automatismos, estratégias de regulação definidas com base na experiência de exposição ao risco; (iv) Os trabalhadores estabelecem diferentes limites de tolerância face aos riscos; (v) Quanto mais baixos forem os níveis de percepção de exposição ao risco, maior será a probabilidade dos trabalhadores sofrerem um acidente de trabalho ou desenvolverem doença profissional e tendem, também, a adotar menos comportamentos de prevenção (ALVES et al, 2015, p. 96).

Dada uma noção prévia do entendimento atual dos riscos psicossociais no trabalho, faz-se necessária a apresentação de como tais riscos são classificados atualmente.

## **2 O PAPEL DOS SINDICATOS**

A luta pelos direitos dos trabalhadores não é individual; na maioria dos casos o trabalhador não possui força de barganha suficiente para reivindicar os seus direitos, já que é muito mais fácil para o empregador demitir seu funcionário do que adaptar seu método produtivo.

Aguardar que o poder público tome todas as medidas necessárias por vontade própria também não é a estratégia mais

sábria a ser adotada, já que muitas vezes os governantes legislam seguindo os interesses do capital ou dos seus apoiadores financeiros. Portanto, cabe aos sindicatos o papel de luta pelas melhoras no ambiente de trabalho.

O papel do sindicato é constitucionalmente previsto e a sua atuação em épocas de desmonte de direitos sociais e trabalhistas é imprescindível. Entretanto, em muitos casos a atuação do sindicato é tímida, de modo que o sindicato não se apossa do poder que possui, principalmente no que tange às ações coletivas (ALMEIDA, 2013, p. 210). Nesse sentido é o entendimento de Almeida:

As ações coletivas poderiam contribuir potencialmente na garantia de melhores condições de trabalho, na manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na instituição de medidas promotoras de saúde que possam garantir qualidade de vida dentro e fora do trabalho. Não se trata apenas dos casos em que deve o sindicato cobrar o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho quando ignoradas pelo empregador, mas também das circunstâncias em que deve a entidade sindical se utilizar desse instrumento processual para coibir o empregador a se abster de certas práticas que comprometam o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. Há empresas que regularmente são condenadas a indenizar trabalhadores submetidos a práticas abusivas ou assediantes, não havendo qualquer ação mais incisiva do sindicato, sobretudo por meio de ações coletivas, buscando melhorias das condições de trabalho sem reflexos econômicos diretos (ALMEIDA, 2013, p. 210).

Até mesmo na elaboração de convenções coletivas, os sindicatos não usam seu aparato jurídico para exercer seu poder de protetor do trabalhador. Ao analisar convenções coletivas, nota-se um enfoque em cláusulas econômicas, envolvendo

aumentos salariais, adicionais, gratificações, reajustes, ou seja, dinheiro no bolso.

Até mesmo quando o sindicato aborda a saúde do trabalhador nas convenções coletivas, na maioria das vezes é com o intuito de discorrer sobre Equipamento Individual de Proteção (EPI), riscos físicos e assuntos relacionados à saúde pós-violatórios, ou seja, após o adoecimento do trabalhador. Tal retrato é levantado pelo próprio Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

Nas negociações coletivas de trabalho, o tema da saúde ainda é abordado, majoritariamente, pelo aspecto das ameaças físicas à saúde do trabalhador, com destaque para as cláusulas que tratam de questões muito básicas, como água potável, uniformes, EPIs, primeiros socorros e manutenção de máquinas. Também foi observado que são muito frequentes cláusulas que tratam das consequências do adoecimento e dos acidentes de trabalho, além dos diferentes tipos de adicionais. Por outro lado, questões como o acesso à informação e participação efetiva dos trabalhadores foi pouco observada (DIEESE, 2015, p. 9).

Sindicatos com amplo corpo jurídico, assistentes sociais e recursos para desenvolver medidas e propor inovações em acordos coletivos entregam-se à inércia, reivindicando apenas melhorias salariais e benefícios de natureza econômica, desprezando todo o potencial presente. Nesse sentido serão analisadas algumas convenções de sindicatos da região.

Em análise à Convenção Coletiva 2017-2018 do Sindicato da Indústria de Calçados de Franca (SINDIFRANCA, 2017), maior sindicato da cidade, não há menção a possíveis medidas para a melhora no meio ambiente de trabalho. A seção sobre “Saúde e Segurança do Trabalhador e Condições de Ambiente de Trabalho” traz apenas questões pertinentes ao uso de EPI, que o empregador deve emitir CAT em caso de

acidente e que as empresas deverão seguir as NR 7 e 9 do Ministério do Trabalho e Emprego. Ou seja, o sindicato em questão não propõe qualquer tipo de programa de averiguação de riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho.

Outro acordo coletivo analisado foi o a Convenção Coletiva de Trabalho 207-2018 da Federação de Comerciantes do Estado de São Paulo (FECOMERCIÁRIOS, 2017), e nela também não foram encontradas cláusulas de melhoria ao meio ambiente do trabalho. Importante ressaltar que a categoria “Comércio Varejista de mercadorias em geral”, CNAE 4711 possui NTEP entre o exercício da profissão e o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais (BRASIL, 1999). Inclusive, o CNAE 4711 ocupa o terceiro lugar em número de concessões de benefícios previdenciários relacionados aos transtornos mentais e comportamentais (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 26).

No mesmo sentido é a Convenção Coletiva do Comércio Varejista de Ribeirão Preto 2016-2018 (SINCOMERCIÁRIOS, 2016). Também enquadrada na mesma categoria de CNAE e assim como a convenção da Federação dos Comerciantes, não possui disposições sobre melhorias ao meio ambiente do trabalho.

Já em análise à Convenção Coletiva dos Bancários 2015-2016 do Sindicato dos Bancários de Ribeirão Preto e Região (SEEHRP, 2015) é notável a presença de algumas cláusulas com o intuito de combater os riscos psicossociais, como por exemplo a proibição dos bancos expor publicamente o ranking individual dos seus empregados bem como a proibição do envio de mensagens por telefone relativas à cobrança de metas. Adicionalmente, tal convenção coletiva também dispõe que os bancos deverão adotar uma gestão ética, combatendo o assédio moral (SEEHRP, 2016).

Estudo publicado pelo DIEESE (2015) traz uma coletânea de cláusulas de acordos coletivos que trouxeram inovação em relação à saúde do trabalhador, com destaque às

implantações de novas tecnologias, intensidade de trabalho, ritmo de trabalho, assédio moral, assédio sexual e estresse.

Dentre outras, o DIEESE traz cláusulas relativas ao assédio moral, prática maligna no meio ambiente de trabalho com enorme potencial para devastar a saúde mental do trabalhador (DUARTE; ALMEIDA, 2015). Conforme já levantado anteriormente nesta pesquisa, a legislação pertinente ao assédio moral é extremamente escassa, tornando a atuação sindical extremamente relevante para o combate de tal conduta no meio ambiente do trabalho.

Jornalistas - Belo Horizonte/MG

Cláusula nº 030 - vigência: 01/04/2012 a 31/03/2013

ASSÉDIO MORAL

Cada Empresa deverá, dentro do prazo de 30 dias, contados da data da assinatura da presente CCT, constituir uma Comissão de Ética, a ser composta no máximo por 04 pessoas, sendo 02 por ela indicadas e as outras 02 indicadas pelo sindicato profissional e que terá por objetivo apurar denúncias de assédio moral que venham a surgir dentro das redações. A Comissão, uma vez constituída, elaborará um Regimento Interno para suas atividades.

§ Único - Por assédio em um local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma conduta perversa praticada no ambiente laboral, tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho, com o intuito de causar isolamento e até mesmo a demissão. Na esfera profissional, o dano se exterioriza através da perda da produtividade, da ruptura das relações profissionais e, até mesmo, da relação jurídica de trabalho. Isso porque, com o isolamento profissional, o

trabalhador passa a sentir-se desmotivado a trabalhar e a produzir, contribuindo para que o agressor alcance seus objetivos, incluindo a demissão da vítima (DUARTE; ALMEIDA, 2015). Portanto, considerando a lacuna legislativa existente relacionada ao tema, a atuação dos mencionados sindicatos demonstra-se exemplar.

Purificação e Distribuição de Água Cosanpa  
Cláusula nº 048 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013  
DO COMITÊ DO MEIO AMBIENTE DE  
TRABALHO

Fica mantido o trabalho do Comitê do Meio Ambiente do Trabalho, composto por 3 representantes do STIUPA e 3 da Empresa, com o objetivo de elaborar um Programa de Preservação, Conscientização e Melhorias do Ambiente no Trabalho, procurando objetivar a melhoria nas relações interpessoais, no espaço físico de suas dependências, visando reduzir as condições adversas às atividades sociais e econômicas, existentes nos locais de trabalho relativos a qualidade de vida dos trabalhadores e a preservação / manutenção do patrimônio da empresa (DIEESE, 2015, p. 20).

A norma citada segue aquilo que todas as fontes internacionais citadas no trabalho defendem: a participação ativa do trabalhador na organização do seu meio ambiente de trabalho. Tal cláusula defende um “Comitê do Meio Ambiente do Trabalho”, por meio do qual os trabalhadores poderão combater diretamente as adversidades presentes em seu espaço de trabalho.

## CONCLUSÃO

Com papel também previsto constitucionalmente, os sindicatos possuem em suas origens o papel de lutar pelos seus representados. Em uma sociedade capitalista é impossível considerar que há paridade de armas entre os trabalhadores e

seus patrões, de modo que são concedidos aos sindicatos poderes especiais (como as ações coletivas) para que possuam força para negociar.

Entretanto, com exceções, os sindicatos tendem a dar preferência na negociação de cláusulas de proveito econômico imediato, ou seja, aumentos de salário, bonificações, adicionais dentre outros benefícios de retorno imediato para o trabalhador.

Nesse sentido, embora hajam cláusulas de combate e prevenção aos riscos psicossociais, o modelo sindical adotado atualmente não vem demonstrando uma resposta rápida suficiente ao problema apresentado.

Portanto, em que pese o papel do Estado e das empresas em tal luta, os sindicatos precisam tomar consciência de todo o poder que possuem para que possam amparar os trabalhadores em todas as esferas, ir além das cláusulas com proveito econômico ou pós-violatórias e passar a tutelar a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho em caráter preventivo.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALVES, Daniel; RAMOS, Sara; FUGAS, Carla. Condições de trabalho, stresse e sintomas de mal-estar físico e psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos. **International Journal on Working Conditions**. Porto (Portugal). n. 10, p. 81 – 100, dez. 2015. Disponível em: <[http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.10\\_Alves,Ramos&Fugas\\_p.81.100.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.10_Alves,Ramos&Fugas_p.81.100.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2016.



BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. São Paulos: LTr, 2015.

COSTA, Lúcia Simões; SANTOS, Marta. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**. Porto (Portugal). n. 05, p. 39 – 58, jun. 2013. Disponível em: <[http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5\\_LSCosta.MSantos\\_39.58.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_LSCosta.MSantos_39.58.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2016.

DIEESE, **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 2015.

DUARTE, Renan Fernandes; ALMEIDA, Victor Hugo. O Assédio Moral como Causador de Doença Ocupacional. **R. Laborativa**, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 4-25. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 20 jun. 2016

FECOMERCIÁRIOS. **Convenção Coletiva de Trabalho 2017-2018 da Federação dos Comerciários do Estado de São Paulo**. São Paulo, 2017. Disponível em <[http://www.comerciariorp.org/?wpfb\\_dl=250](http://www.comerciariorp.org/?wpfb_dl=250)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: Anais do **2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho – Artigos de Palestrantes**. Goiânia, 2006. Disponível em: <[http://www.prt18.mpt.gov/eventos/2006/saude\\_mental/anais/artigos/Liliana\\_A.M.Guimaraes.pdf](http://www.prt18.mpt.gov/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos/Liliana_A.M.Guimaraes.pdf)> Acesso em: 15 jun. 2016.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO AMBIENTE Y SALUD (ISTAS). **Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales**: Guía del delegado y delegada de prevención. Barcelona: Paralelo Edición, 2006. Disponível em: <<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2616>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. **1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade**: adoecimento mental e trabalho, a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília: Secretaria da Previdência. 2017. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

SINCOMERCIÁRIOS. **Convenção Coletiva do Comércio Varejista de Ribeirão Preto 2016-2018**. Ribeirão Preto, 2016. Disponível em <[http://www.comerciariorp.org/?wpfb\\_dl=198](http://www.comerciariorp.org/?wpfb_dl=198)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

SINDIFRANCA. **Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018**. Franca, 2017. Disponível em <<http://www.sindifranca.org.br/noticia/convencao-coletiva-para-download-2415.html>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

**O MODELO TRABALHISTA SUECO: PROPOSTAS  
PARA A EFETIVAÇÃO DE UMA ESTRUTURA  
LABORAL MAIS SÓLIDA E JUSTA NO CONTEXTO  
SÓCIO-JURÍDICO BRASILEIRO**

***THE SWEDISH WORKER MODEL: PROPOSALS FOR  
THE EFFECTIVENESS OF A STRONGER LABOR  
STRUCTURE IN THE BRAZILIAN SOCIO-AND-  
LEGAL CONTEXT***

*Saulo Carvalho Ceballos*<sup>44</sup>

*Maria Hemília Fonseca*<sup>45</sup>

**RESUMO**

Sabe-se que a estrutura jurídica que circunda o direito trabalhista brasileiro passou por diversas mudanças e aprimoramentos desde o advento da CLT, na década de 1940, tanto em termos legislativos quanto jurisprudenciais, que efetivaram uma série de princípios e normas que regem as relações laborais e que tornam o sistema jurídico-trabalhista brasileiro único e complexo. Não obstante toda evolução da legislação laboral brasileira e do contexto sociológico da sociedade que a circunda, constata-se que determinados fatores possuem constância no cenário socioeconômico que gravita em torno das relações de emprego, quais sejam, o desemprego, o subemprego, a informalidade, os bolsões de miséria existentes, dentre vários fatores resultantes da

---

<sup>44</sup> Graduando pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP/USP. E-mail: sauloceballos32@gmail.com

<sup>45</sup> Professora Associada da Universidade de São Paulo FDRP/USP. Professora visitante da Universidade de Salamanca/ES. Pesquisadora visitante na Columbia Law School/EUA. Bacharel em Direito pela UFU. Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, na subárea de Direito do Trabalho pela PUC/SP. Doutorado Sanduíche na Universidade de Salamanca/ES. E-mail: mariahemilia@usp.br.

precariedade das regras que regem a relação patrão-empregado, fatores que tornam o sistema brasileiro alvo de inúmeras críticas. Por outro lado, o denominado modelo sueco de bem-estar social, também chamado de “Modelo Rehn-Meidner”, que se desenvolveu na Suécia, caracteriza-se por ser um modo de se exercer o direito perante a economia que combina um modelo fiscal de cunho Keynesiano, altos salários, políticas ativas de mercado liberalista a uma forte intervenção estatal na economia e nas regras que circundam o trabalho, fatores que garantiram à Suécia baixas taxas inflacionárias, um alto índice de empregabilidade, altos salários, bem como uma crescente igualdade social a partir da década de 1950. Tal modelo é extremamente admirado e defendido por teóricos do direito ao redor do mundo e com este trabalho, pretende-se realizar um estudo que se utilize do método comparativo entre o modelo trabalhista brasileiro e o modelo “Rehn-Meidner, bem como um método dedutivo, através da análise documental, legislativa e doutrinária de ambos os países, de forma a detectar elementos no modelo sueco que possam ser aplicados a realidade sociojurídica e socioeconômica brasileira e que efetivem no contexto brasileiro uma estrutura laboral mais justa e sólida.

**Palavras-chave:** Contexto Brasileiro. Contexto Sueco. Rehn-Meidner. Justiça Laboral

## **ABSTRACT**

It is known that the legal framework that surrounds Brazilian labor law has undergone several changes and improvements since the advent of the Consolidation of Labor Laws in the 1940s in both legislative and jurisprudential terms that have implemented a series of principles and norms governing labor relations and that make the Brazilian labor legal system unique and complex. However, despite all the evolution of the Brazilian labor legislation and the sociological context of the society itself, it is noted that certain factors have relevance in the socioeconomic

scenario that gravitates around employment relations, such as unemployment, underemployment, informality, the existing pockets of misery, among several factors that result from the precariousness of the rules governing the employer-employee relationship, factors that make the Brazilian system subject to numerous criticisms. On the other hand, the so-called Swedish model of social welfare, also called the "Rehn-Meidner Model", which has developed in Sweden, is characterized by being a way of exercising the right to the economy that combines a fiscal model of the Keynesian, high salaries, liberal market liberal policies to a strong state intervention in the economy and the rules that surround the work, factors that guaranteed to Sweden low inflationary rates, a high index of employability, high salaries, as well as a high equality. Such a model is extremely admired and defended by law theorists around the world and with this work, we intend to carry out a study using the comparative method between the Brazilian labor model and the "Rehn-Meidner" model, as well as a deductive method, through the documentary, legislative and doctrinal analysis of both countries, in order to detect elements in the Swedish model that can be applied to the Brazilian socio-legal and socio-economic reality and that make the Brazilian context a fairer and more solid labor structure.

**Keywords:** brazilian context. swedish context. Rehn-Meidner. Labor Justice

## INTRODUÇÃO

Sabe-se que o sistema trabalhista brasileiro surgiu a partir do advento do governo do presidente Getúlio Vargas, através da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, no ano de 1943. Historicamente, nota-se que à época, o Brasil vivia um contexto de extremo subdesenvolvimento econômico e social, características da herança deixada por um governo oligárquico que possuía como forma econômica a agricultura eminentemente voltada para a exportação. Dessa forma, o país

encontrava-se em um contexto de retardo econômico frente a outros países do mundo, que já possuíam um alto grau de industrialização.

O governo Vargas, dessa forma, trouxe um grande avanço na seara industrial, aliada a bruscas mudanças legislativas, devido as características populistas de seu governo, de forma a reconhecer a hipossuficiência do trabalhador através de uma série de garantias, tanto sob a perspectiva individual, com garantias como salário mínimo, contrato de trabalho, férias, descanso semanal remunerado, quanto sob a perspectiva coletiva, reconhecendo a legitimidade da atuação de sindicatos através de acordos e convenções coletivas que visem garantir direitos às diferentes categorias profissionais frente a demandas específicas.

Contudo, apesar de ser evidente os avanços que a CLT trouxe na época em que entrou em vigor, com o passar do tempo é possível de constatar, inclusive na atualidade, que o desemprego, a informalidade, os bolsões de miséria nas periferias urbanas e a extrema desigualdade social ainda são um problema que assolam o contexto sócioeconômico brasileiro, sendo que a própria CLT, sofreu poucas mudanças significativas em sua dinâmica ao ponto de acompanhar as mudanças sociais da sociedade brasileira.

Sob outras perspectivas, vemos que as experiências de outros países na evolução de seus contextos sócio-jurídicos, especialmente no tocante aos modelos econômicos que possibilitaram uma evolução justa e satisfatória de sua justiça laboral, muitas vezes valem a pena de serem analisadas com uma profundidade teórica, em busca de elementos que possam ser aplicados a nossa realidade como forma de se alcançar maior bem estar social na sociedade e possibilitar em crescimento sustentável da economia, aliada a um ambiente de trabalho mais justo. Evidentemente que é imprescindível analisar os aspectos sociológicos e antropológicos que acompanham cada sociedade em seu processo histórico, que

permitem suas realidades serem construídas e se encontrarem do modo em que são atualmente. Todavia, o presente trabalho se atentará aos aspectos jurídicos e econômicos que circundam a construção do modelo trabalhista da Suécia, também conhecido como modelo “Rehn-Maidner”, que configura-se como sendo um dos modelos mais admirados no mundo e que possibilitaram a Suécia atingir um grau de bem estar social que é tido como um Standard mundial. Sabe-se que é um modelo que faz a junção de diversos elementos que visam o desenvolvimento econômico, aliado ao desenvolvimento social, quais sejam um apolítica fiscal rígida, que remonta muitas vezes a um modelo Keynesiano, bem como salários altos e direitos trabalhistas regulados de forma ortodoxa pelo estado, ao mesmo tempo que se tem políticas de mercado extremamente liberais.

Dessa forma, o objetivo central do presente trabalho será a análise do modelo Sueco, objetivando a detecção de elementos aplicáveis ao contexto brasileiro que possam colaborar para um desenvolvimento sustentável no que circunda o desenvolvimento econômico e um contexto trabalhista mais equânime e justo para os trabalhadores.

## **OBJETIVO**

Os objetivos do presente estudo configuram-se na investigação e análise dos contextos que gravitam ao redor das relações empregatícias tanto no cenário brasileiro quanto no sueco. Objetiva-se a análise da formação do sistema trabalhista brasileiro, bem como seu desenvolvimento, além da crítica frente aos problemas decorrentes de tal sistema.

Pretende-se também, realizar estudos e análises do desenvolvimento da economia sueca a partir do século XIX e o modelo “Rehn-Maidner”, de forma que após compreender os fundamentos do modelo sueco e de seu desenvolvimento, investigar elementos de tal sistema que possam ser aplicados no

contexto trabalhista brasileiro como forma de contribuir para os problemas sócio-jurídicos existentes na realidade nacional.

## **METODOLOGIA**

A estruturação do presente trabalho terá como instrumento base o levantamento de bibliografias e sua análise frente aos objetivos da presente pesquisa, que é a investigação dos modelos econômicos e trabalhistas brasileiros e suecos.

Para o desenvolvimento do presente estudo serão utilizados os métodos dedutivos e indutivos, bem como o método comparativo.

O método dedutivo na medida em que se parte da análise geral dos contextos históricos vivenciados tanto pelo Brasil quanto pela Suécia, para se deduzir em que medida tais contextos contribuíram para a formação do cenário sócioeconômico e sócio-jurídico atual de ambos os países.

O método indutivo será utilizado na elaboração das conclusões finais da pesquisa, haja vista que as conclusões em questão terão como gênese as premissas individuais obtidas através da análise dos contextos econômicos e sociais de cada um dos países que estão sendo estudados.

O método comparativo mostra-se eficiente na medida em que através do confronto de dados e fatos apresentados através da fundamentação do contexto vivenciado tanto pelo Brasil quanto pela Suécia, serão analisadas possíveis soluções para os problemas vivenciados pelo Brasil em sua seara trabalhista, através da comparação com o modelo sueco.

## **1 O CONTEXTO SÓCIO-JURÍDICO BRASILEIRO NA SEARA TRABALHISTA**

É possível constatar que no Brasil, o surgimento de uma dita regulação laboral constitui-se como um processo marcado pela ambiguidade. A partir da década de 1930, de um



modo extenso e detalhado, o Estado começa a legislar sobre as condições de trabalho existentes. Institui-se, assim, vários direitos individuais, incidentes sobre a contratação, utilização, remuneração, etc. Além disso, ainda que de uma forma restrita e também incompleta, estabelece-se determinados direitos sociais, nas áreas da previdência, saúde e educação, por exemplo (Gomes, 1979; 1988; Santos, 1979)

Destaca-se que nesses período, o Estado também começa a legislar sobre as condições de organização sindical, instituindo direitos coletivos que, mesmo que declarados como sendo algo positivo aos trabalhadores, acabaram por funcionar como restrições e/ou controle de tal organização (Martins, 1989). Sobre tal aspecto, André Gambier Campos postula que:

Menciona-se que o Estado não se preocupou em estruturar outras instituições que poderiam atuar como garantidoras dos direitos individuais e sociais, na ausência de sindicatos livremente organizados e realmente atuantes. Ainda que a inspeção do trabalho tenha sido criada nesse período, sua atuação mostrou-se bastante restrita e precária, não garantindo tais direitos. A Justiça do Trabalho, também criada nesse período, teve sua atuação instrumentalizada pelo Estado, essencialmente no sentido de submeter os sindicatos ao arcabouço corporativo.

Com isso, vemos que a estrutura laboral brasileira funda-se a partir do contexto vivido pela nação na década de 30. Tal contexto se caracteriza pela presença de um governo que teve seu advento a partir de um golpe de estado no ano de 1930, e que utilizando-se de estratégias populistas, consolidou uma gestão de cunho autoritário e que visava um estrito controle sobre a regulação das relações. Especialmente na seara trabalhista, esse controle torna-se ainda mais evidente tendo em vista, por exemplo, a estrutura sindical, que baseada em um modelo corporativo, tinha o estado como controlador supremo

das relações coletivas, oprimindo movimentos de greves que fossem contra as bases principiológicas do governo Vargas.

Dessa forma, fica evidente que a construção do modelo trabalhista previsto na CLT, não tinha como objetivo maior a garantia de igualdade e justiça laboral, nem mesmo a garantia prioritária de condições dignas de trabalho, mesmo que tais fatores sejam abordados e fundamentados na legislação criada. O objetivo maior, contudo, era a manutenção de um governo autoritário através de mecanismos como o populismo, haja vista que quaisquer movimentos na seara trabalhista que divergissem dos posicionamentos estatais, eram arduamente reprimidos. Nesse sentido, André Gambier Campos leciona o seguinte:

No plano jurídico, a regulação laboral avançou a partir da década de 1930, com o Estado legislando principalmente sobre direitos individuais. Entretanto, no plano fático, esse avanço não aconteceu, dada a fragilidade e a insuficiência de instituições garantidoras, como os sindicatos, a inspeção e a Justiça do Trabalho. Daí a assertiva de que, no Brasil, a criação e o avanço da regulação laboral foi um processo marcado pela ambivalência.

Vemos que mesmo com o fim do governo Vargas em 1945, o caráter autoritário e interventor do Estado pouco mudou com o advento das constituições de 1946 e 1964, sendo que esse cenário de um controle sistemático do governo pouco mudou até o fim da década de 1980. O advento da Constituição de 1988, contudo, representa um marco nas relações trabalhistas, posto que legislou expressa e diretamente sobre os direitos trabalhistas em seus artigos 7º e 8º, atribuindo a tais direitos o caráter de fundamentais, igualando, por exemplo, a importância dos direitos trabalhistas com os direitos humanos, e inclusive considerando-os como tal. Ressalta-se, ainda, que a Constituição de 1988 ampliou de forma significativa o alcance

objetivo e subjetivo de tais direitos, de forma a tornar mais vigorosa as proteções laborais e aumentando o número de trabalhadores que poderiam se beneficiar desses direitos (Ipea, 2009). Sob tal ótica, André Gambier Campos pontua que:

A CF/88 representou um marco para a regulação laboral, instituindo proteções mais robustas e amplas aos trabalhadores. Aliás, ela não se restringiu apenas aos assalariados urbanos (como historicamente ocorreu com essa regulação) mas atribuiu direitos laborais e sociais a trabalhadores de todos os tipos, meios urbanos e também rurais, em todas as regiões do país. Até por consistir em um marco, ela foi o alvo central de uma série de discussões que ganharam espaço na década de 1990, quando a economia brasileira adentrou uma nova quadra.

Com isso, vemos que muito se avançou com a promulgação da Constituição de 1988 em termos das garantias individuais na seara trabalhista, mesmo que alguns elementos de cunho intervencionista ainda se perpetuem, como por exemplo o teor corporativista que a ainda circunda a estrutura sindical. Contudo, o grande cerne que circunda a crítica que se pretende realizar no presente trabalho encontra-se no fato de que no plano fático ainda é possível de se constatar muitos elementos que aproximam o Brasil de uma lógica ultrapassada e que traz como consequência o subdesenvolvimento nas relações laborais. Ainda é possível constatar grandes taxas de desemprego, que trazem como consequência direta altas taxas de empregos informais, os quais são desprovidos de quaisquer garantias trabalhistas previstas na legislação, altas taxas de indivíduos que vivem nos limiares da miséria econômica, bolsões de pobreza, bem como abusos e impunidades nas relações empregado e empregador.

Por óbvio, tais fatores não são derivados unicamente dos aspectos legislativos do direito do trabalho, mas também

encontram-se intimamente ligados a uma multiplicidade de fatores, como por exemplo as políticas econômicas que marcam os governos que fazem a gestão do Estado, as altas taxas tributárias que desestimulam o mercado, e conseqüentemente a geração de empregos, além da extrema burocracia tanto em aspectos econômicos quanto processuais, que dificultam a celeridade na busca da solução de conflitos. De fato, ainda há muito que se pensar sobre a estrutura econômica e legislativa do país para que haja o alcance de um estado de bem estar social nas relações de trabalho. Por isso, para se ter uma perspectiva diferenciada de modelos considerados bem sucedidos, passemos a analisar a experiência vivenciada no contexto sueco.

### **3 O MODELO “REHN-MAIDNER” SUECO**

#### **3.1 Breve histórico do desenvolvimento econômico e social sueco**

Tecnicamente, considera-se como o marco do início do desenvolvimento econômico sueco, que ecoou seus afeitos até o que se tem atualmente, o ano de 1870. Como um país que teve seu desenvolvimento industrial tardio, se comparado a outros países europeus, neste período a economia sueca era baseada eminentemente na produção agrícola e na exploração de matérias primas. Nessa época, era forte o processo de industrialização europeu, e a demanda por matérias primas era alta, especialmente de ferro, que por sua vez, era uma matéria da qual o território sueco possuía grandes reservas, muito maiores do que as necessidades internas do país, sendo o embrião da indústria sueca se desenvolveu ao redor do processamento da exploração e processamento do ferro, através da siderurgia. Desse modo, o ferro sueco, que possuía alta qualidade, tornou-se acessível, com preços competitivos e de forma a economizar combustível mineral (Heckscher, 1954).

Dessa forma, Lars Magnusson (2000, p.110) leciona o seguinte:

O resultado que se deu de forma favorável a exportação sueca, seria ainda reforçado por pelo menos dois fatores. Inicialmente, pelo menos até a virada do século XIX, a Suécia possuía pouca concorrência na exportação de seus bens mais fundamentais, além de apresentar uma infraestrutura eficiente, além de um governo favorável ao setor das exportações. Em segundo lugar, o aumento relativo dos preços de produtos de exportação sueca, favoreceu seu rápido crescimento, havendo melhora em seus termos de troca, na segunda metade do século XIX. Em contraste com o século XX, os preços das matérias-primas, quais sejam madeira, ferro e minério subiram de forma mais rápida do que o preço de muitos produtos acabados. Dessa forma, a Suécia teve a sorte de se encontrar em um ambiente internacional extremamente favorável.

Outro fator que merece destaque quando se trata do desenvolvimento da Suécia, é seu sistema educacional, que evoluiu desde cedo na história do país. Historicamente, a Suécia já possuía altas taxas de alfabetismo quando comparada com outros países europeus, devido principalmente a tradições religiosas que pregavam o ensinamento bíblico para as crianças, o que favorecia seu aprendizado. Contudo, oficialmente temos que o ano de 1842 foi um marco, pois houve a promulgação da lei de educação obrigatória, estabelecendo a obrigação de haver uma escola primária em cada área paroquial, fator que levou a uma massificação da educação entre a população. No ano de 1870, o mesmo ensino obrigatório foi aumentado de 4 para 6 anos, além de uma parcela significativa do produto interno bruto passou a ser direcionada para o sistema educacional. O objetivo maior que circundava tais políticas era a garantia de uma maior capacidade básica de

leitura, escrita e matemática, visando a produção e facilitação de novas tecnologias (Ljungber, 2002). Giovana Izaías Vasconcelos pontua o seguinte sobre o sistema educacional sueco:

É possível destacar uma interligação entre empreendedores, instituições técnicas, indústria e o Estado sueco, de vital importância para o progresso e especialização da economia a partir de 1880. A qualificação dos trabalhadores é usualmente tida como uma vantagem comparativa para Suécia em todo seu desenvolvimento.

Quanto ao processo de industrialização sueco, vemos que inicialmente o país se aproveitou de um contexto de industrialização dos outros países para basear sua economia na exportação de matérias primas, que possuíam alta qualidade e adentravam o mercado com preços competitivos. Contudo ainda a partir da década de 1870, nota-se que o mercado doméstico sueco também começou a sofrer a influência de alguns fatores que levariam a criação de um ambiente propício a prosperidade da indústria. Inicialmente vemos que a intervenção estatal existente colaborou para a execução de diversas obras públicas, especialmente no tocante a malha ferroviária, facilitando o transporte de pessoas e bens ao longo do território nacional. A instalação de um sistema elétrico nacional também possibilitou a independência de fontes como a energia a base carvão e hidráulica, que limitavam geograficamente a instalação de indústrias. Salienta-se, ainda que o fato de haver uma grande prosperidade do setor de exportações na época, e conseqüentemente um constante crescimento da economia sueca, constata-se que a renda da população conseqüentemente também ficou mais alta, fazendo com que os indivíduos aumentassem sua demanda por bens de consumo, fato que também configurou-se como um estímulo a

industrialização do país.

Nesse processo de industrialização, é possível notar que as indústrias suecas se desenvolveram nas mais diversas áreas de produção de bens de consumo e de capital. Todavia, é necessário destacar que uma das maiores searas industriais que possibilitaram a Suécia se destacar no cenário internacional e trazer grandes quantias de capital para sua economia, é o setor de engenharia, que se desenvolveu por uma multiplicidade de fatores, quais sejam o ambiente internacional favorável a Suécia, haja vista a alta demanda por produtos tecnológicos no início do século XX, devido a corrida armamentista e a Primeira Guerra Mundial, o alto nível técnico dos profissionais suecos, que como já mencionado, sempre se concretizou como um fator de diferenciação na economia sueca, além dos estímulos estatais para o desenvolvimento de tais indústrias. Lennart Schön (2007), a respeito da indústria voltada tecnológica sueca afirma o seguinte:

As novas indústrias do setor de engenharia foram o centro da transformação, frequentemente, baseadas em invenções suecas ou em melhorias de inovação estrangeiras, foram responsáveis por colocar a Suécia na fronteira tecnológica.

Dessa forma, é possível constatar que são vários os fatores que influíram no modelo econômico construído pela Suécia, que remontam políticas e cenários vivenciados desde o século XIX. Vemos que o crescimento da Suécia foi constante desde 1870 até a Segunda Guerra Mundial, fatores aliados e favorecidos pela intervenção estatal e prol do desenvolvimento social, do favorável cenário internacional que favorecia as exportações suecas e possibilitavam uma renda satisfatória da população, sendo que tal renda foi um grande estímulo para a industrialização do país e seu consequente pioneirismo tecnológico.

### **3.2 A política do pleno emprego sueca**

A política do pleno emprego sueca, também conhecida como o programa “Rehn-Maidner”, veio à tona no contexto pós-segunda guerra mundial. Nesse período a Europa encontrava-se com boa parte de sua estrutura destruída, em um momento de extrema crise financeira e desvalorização monetária generalizada. A falta de emprego, as altas taxas inflacionárias e a desvalorização das moedas eram problemas comuns na Europa, e mesmo que a Suécia não tenha tido um abalo estrutural muito grande após a Segunda Guerra Mundial, sua economia sofreu fortes abalos devido ao fato de ter boa parte de sua balança estruturada ao redor da exportação de matérias primas, as quais não possuíam grande demandas nesse período, posto que a maioria dos países que antes comercializavam com a Suécia, se encontrarem em graves crises que impossibilitavam que tivessem a mesma demanda que no contexto pré-guerra.

No ano de 1951, um modelo desenvolvido pelos economistas Gösta Rehn e Rudolf Maidner foi apresentado ao Congresso Sindical Sueco, como forma de reestabelecer o crescimento econômico e gerar empregos na Suécia. Tal modelo se baseava na busca pela consolidação de quatro princípios, quais sejam a manutenção do pleno emprego, baixa inflação, alto crescimento econômico e equidade social (Erixon, 2008, p.8)

Dessa forma, a intervenção estatal se efetivou como um instrumento muito utilizado para se atingir um equilíbrio econômico. Com relação a tributação na época, a estratégia inicialmente usada foi o aumento de impostos, visando consolidar um fundo de investimentos que seria usado apenas em épocas de recessão, dessa forma, as empresas transfeririam parte do seu lucro a um fundo de investimentos, sem direito a capitalização, que seria administrado pelo Bando Central.



Giovana Izaias Vasconcelos descreve a presente dinâmica da seguinte forma:

O valor depositado no Bando Central ficaria acessível apenas em épocas de recessão da econômica como forma de estimular a atividade industrial. A tentativa era de alterar o *timing* empresas em relação aos seus gastos com novos investimentos, uma vez que, supostamente, esses recursos quando liberados reduziriam, temporariamente, o preço efetivo pago por novos investimentos

Outro aspecto que merece ser destacado foi o modo como Estado Sueco lidou com o sistema sindical presente, de modo a procurar modos efetivos da solução de conflitos no mercado de trabalho. Historicamente, mesmo que Suécia tenha um modelo de pluralismo sindical, são duas as confederações que mais possuem força e que efetivamente negociam de forma a causar grandes impactos em seu território, sendo estas a Confederação dos Sindicatos Suecos (LO), que representa os trabalhadores, e a Confederação do Patronato Sueco (SAF), que representa a classe empresaria. Ao longo de suas histórias, constata-se que tais sindicatos sempre possuíram uma relação conflituosa, sendo que no início do século XX, a Suécia era o país com maior número de greves e mais propenso a conflitos trabalhistas na Europa Ocidental (Magnusson, 2000, p.233).

Como forma de solucionar tal problema, em busca de um ambiente de trabalho menos conflituoso e mais produtivo, o plano “Rehn-Maider” previa maiores esforços do estado no sentido de promover debates entre as entidades sindicais do país como forma de se chegar a um acordo comum que trouxesse mais pacificidade nas suas relações. Nesse sentido, os esforços realizados pelo governo sueco resultaram na assinatura do Acordo de Saltsjöbaden, no ano de 1938, que veio a prever um modelo de negociação sindical centralizada, isto é, um

modelo de negociação onde as organizações sindicais negociam livremente, com nenhuma intervenção estatal nestas negociações, assumindo a responsabilidade de manter os salários dentro dos limites de equilíbrio macroeconômico (DELSEN; VAN VEEN, 1992, p. 85)

Quanto a política salarial, nota-se que este fator foi um princípio basilar para a garantia de baixas taxa inflacionárias e da grande equidade social atingida na Suécia. O programa desenvolvido dentro do plano econômico proposto foi denominado de política salarial solidária, e tinha como fundamento maior a diminuição das desigualdades sociais existentes, além de uma grande reestruturação econômica. Dessa forma os salários foram padronizados levando-se em conta os setores de maior eficiência e produtividade da economia. Delsen e Van Veen (1992, p.87) descrevem tal lógica da seguinte forma:

As empresas com menor rentabilidade se tornariam incapazes de sustentar o novo salário padrão estabelecido, sendo forçadas a reduzir a sua utilização de força de trabalho, ou mesmo desativar suas atividades do mercado. Por outro lado, as empresas de maior rentabilidade não estariam obrigadas a procurar por trabalho adicional com salários maiores, sendo a consequência direta disso, a produção de lucros excedentes, os quais seriam utilizados em novos investimentos e no controle da inflação de custos, consequência do aumento de salários pagos.

Dessa forma, a presente política salarial tinha por fundamento prestigiar os setores de maior produtividade da economia, que teriam mais mão de obra e conseqüente aumento de produtividade a preços menores. Contudo isto não implica em condições menos favoráveis as pessoas, posto que a diminuição da inflação foi uma ocasionada pelo nivelamento

salarial, haja vista que os lucros altos das empresas possibilitavam um incrível aumento no fundo de despesas, arrecadados pelos altos impostos sobre os lucros das empresas, que permitiam um estrito controle inflacionário, que levou a diminuição nos preços de bens de consumo e de capital, além de investimentos públicos.

Além das políticas salariais solidárias, que foram responsáveis pela racionalização generalizada do mercado sueco, outra proposta também extremamente importante para se alcançar o pleno emprego no modelo “Reh-Maidner” foi a política do mercado de trabalho ativo. Tal política se baseava na estruturação de mobilização dos trabalhadores de forma rápida e eficiente frente as demandas do mercado sueco, de forma que a política sueca caracterizava-se pela garantia de uma rápida recolocação ocupacional do desempregado (Delsen e Van Veen, 1992, p.88).

Com isso, a política de mercado ativa visava trazer as devidas adequações ao trabalhador frente às necessidades do mercado, propiciando cursos de reciclagem e qualificação dos obreiros, além de auxílios financeiros para o deslocamento destes para suas regiões de trabalho, incentivando a mobilidade profissional para as áreas de maior demanda por mão de obra (Erixon, 2008, p.12)

Dessa forma, podemos ver com clareza o quão eficiente o modelo “Rehn-Maidner” se configurou em um cenário de fraqueza econômica generalizada, tendo por base uma mescla de austeridade e incentivo nas áreas tributárias, pois ao mesmo tempo que o governo aumentava sua participação nos lucros das empresas, também as estimulava planejando os salários dos trabalhadores e aumentando a oferta de mão de obra. Ainda, quanto ao nivelamento salarial, vemos que isto foi crucial para a geração de empregos e controle inflacionário, sendo que tal política somente foi possível devido aos incentivos governamentais para que houvesse uma grande cooperação entre as entidades sindicais, bem como estímulo a

livre negociação destas. Todos estes fatores colaboraram para a consolidação e a admiração do modelo sueco, que traz seus afeitos até os dias atuais na Suécia, sobretudo quanto a qualidade de vida dos trabalhadores, aos altos salários e ao bem estar social.

#### **4 REFLEXÕES SOBRE A APLICAÇÃO DO MODELO SUECO NO CONTEXTO BRASILEIRO**

Como é possível de se notar através das exposições feitas, há muito o que diferencia as características entre Brasil e Suécia, especialmente quanto seus desenvolvimentos históricos e o contexto internacional ao qual ambas as nações estiveram inseridas e que influenciaram de forma decisiva em seus processos de formação econômica. Todavia há que se considerar muitos elementos, especialmente os de cunho mais técnicos que podem ser usados como exemplos e de inspiração para novos modelos no Brasil.

Um aspecto muito importante do modelo “Rehn-Maidner” se dá quanto as políticas tributárias, que influenciam de forma decisiva no modo que o mercado corresponde e se desenvolve, bem como no modo como as relações de trabalho se desenvolvem. Os altos impostos sobre os lucros das empresas, e sua administração pelo Banco Central, de forma a sempre haver uma quantia reserva para se injetar na economia em tempos de crises e para investimentos públicos que retornem para a população, é um aspecto a ser levado em conta no Brasil, que possui uma multiplicidade de encargos tributários para as empresas e que nem sempre são realocados e geridos de forma eficiente pelo Estado.

Outro ponto a se observar se dá quanto ao sistema sindical, que foi um fator decisivo para a pacificidade dos conflitos trabalhistas na Suécia. O modelo pluralista, combinado ao fortalecimento das confederações e uma intervenção mínima do estado nas negociações entre tais

entidades foi um fator crucial para se chegar a um consenso sobre as políticas salariais e ao ambiente de trabalho, que foram fatores essenciais para um equilíbrio orçamentário das contas empresariais e que possibilitou aos empregados usufruírem de salários mais justos e equânimes, associados a uma baixa taxa inflacionária que trouxe como consequência direta o aumento do poder de compra do cidadão sueco e a melhoria de seu bem estar social. No Brasil, o excessivo número de sindicatos, associados a falta de liberdade para sua criação imposto pelo modelo de unicidade e a forte intervenção e regulação do estado faz com que as relações coletivas estejam em um constante estado de conflito e que sofram pela falta de prosperidade das negociações, que são limitadas a bases territoriais pequenas e a extrema burocracia imposta pelo Estado. Evidente que o incentivo estatal para uma melhor colaboração entre os entes sindicais seria algo fundamental para a consolidação de um sistema de resolução de conflitos e de busca por melhores condições de trabalho no cenário, assim como o esforço realizado pelo estado sueco, que levou a um sistema de cooperação nacional entre os entes confederativos locais.

Dessa forma, nota-se que diversos são os fatores que podemos abstrair do modelo sueco e que eventuais governos possam aplicar em suas políticas econômicas e de trabalho. Por óbvio, e como já dito, os aspectos antropológicos, sociológicos, demográficos, além do contexto histórico de cada nação, são fatores cruciais para o sucesso de determinados modelos aplicados, contudo o objetivo do presente trabalho nada mais é do que a análise sistemática dos pontos estratégicos utilizados pelo modelo “Rehn-Maidner” que trouxeram não somente prosperidade econômica, como também maior equidade social e justiça laboral para a sociedade sueca. Tais fatores estudados, evidentemente podem ser abstraídos em futuras políticas governamentais no Brasil, que sofre com grandes problemas em sua seara trabalhista como o desemprego, os bolsões de

miséria, a informalidade e a falta de cooperação entre suas entidades coletivas.

## CONCLUSÃO

A partir do estudo realizado, foi possível constatar inicialmente que o contexto trabalhista brasileiro teve seu início na década de 30 com o governo de Getúlio Vargas, sendo o primeiro a legislar especificamente sobre as relações empregatícias e garantir direitos ao trabalhador, que até então encontrava-se em situação de total desamparo institucional e submetido a autoridade e vontade de seus empregadores.

Contudo, como explicitado, o governo Vargas foi marcado por seu cunho autoritário e populista, sendo que legislação trabalhista consolidada, apesar de garantir vários direitos, ainda pré-determinava uma forte intervenção estatal nas relações de trabalho, características de um governo totalitário e que culminou na não solução por completo de todos os problemas que assolavam o contexto vivenciado pelos trabalhadores e do pleno desenvolvimento econômico.

Mesmo com a promulgação da Constituição de 1988, ainda é possível notar que muitos elementos que caracterizavam a forte intervenção estatal presente nas relações de trabalho ainda se perpetuaram, como por exemplo a forte regulação estatal sobre a atuação dos sindicatos no território nacional. A consequência direta disso, como apontado, foi a constância e problemas como a informalidade, o desemprego, bolsões de miséria resultante da falta de emprego, bem como um fraco desenvolvimento econômico, que muitas vezes é limitado pela extrema regulação e desorganização que gravitam ao redor do direito do trabalho.

Por outro lado, quando analisou-se o modelo sueco, foi possível constatar que a Suécia vivenciou constância em sua prosperidade econômica até a Segunda Guerra Mundial. Após tal evento, o abalo sofrido na econômica europeia impôs

diversas dificuldades a economia sueca como o desemprego, altas taxas inflacionárias e estagnação econômica. Com isso, como forma de solucionar tal cenário, foi desenvolvido o modelo internacionalmente conhecido como “Rehn-Maidner”, modelo sobre o qual a economia sueca se reestruturou no contexto pós-guerra e obteve grande admiração internacional.

No modelo sueco, nota-se que houve a aplicação de políticas e diversos setores da economia sueca. Na seara tributária, onde foi possível notar a criação de impostos sobre os lucros das empresas que seriam convertidos em uma grande reserva nacional administrada pelo Banco Central e que seriam usadas especialmente em tempos de crises e para o desenvolvimento de projetos de públicos. Na seara trabalhista, observou-se a criação de um plano para a unificação do salário dos trabalhadores, de forma a privilegiar setores de maior produtividade e conseqüentemente levar a maiores taxas de lucros, o que levaria, não somente ao aumento das reservas nacionais recolhidas através dos impostos e que levaria a um estrito controle da taxa inflacionária, como também possibilitou a Suécia atingir um alto grau de equidade social.

Ainda quanto ao aspecto trabalhista no modelo sueco, constatou-se que as políticas de mercado ativo trouxeram como consequência a possibilidade de o estado realocar e capacitar trabalhadores de forma que o desemprego fosse solucionado com a maior celeridade possível, além de que os esforços estatais para se estabelecer um acordo que possibilitasse maior cooperação entre as entidades confederativas nacionais foi fundamental para pacificar o cenário trabalhista, tornando as negociações mais frequentes e efetivas, sempre procurando um equilíbrio entre o bem estar do trabalhador e o desenvolvimento econômico das empresas.

Por fim, foi possível notar que tanto o cenário brasileiro quanto o cenário sueco possuem grandes diferenças, especialmente em suas dimensões antropológicas, sociológicas e demográficas, sendo que tais fatores, sem dúvida, são

importantes para se analisar o sucesso ou não de determinados modelos econômicos que são aplicados nos países ao longo de seus processos históricos. Contudo, resta a observação de que vários aspectos do modelo sueco podem ser absorvidos em políticas econômica que sejam aplicadas dentro do contexto brasileiro, seja nos aspectos tributários, seja nos aspectos das políticas salariais e de regulação dos entes coletivos, sempre tendo em vista a solução dos problemas sociais e econômicos vivenciados, que influenciam diretamente nas relações de trabalho e no bem estar social das sociedade como um todo.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, André Gambier. **Breve Histórico das Mudanças na Regulação do Trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2015. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td\\_2024.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf)>. Acesso em: 27 set. 2018.

DELSEN, L.; VAN VEEN, T. The Swedish model: relevant for other European coun-tries?, **British Journal for Industrial Relations**, Londres, v. 30, pp. 83-105, 1992. Disponível em: <<http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=11464>>. Acesso em: 27 set. 2018.

ERIXON, L. **A social innovation or a product of its time? The Rehn-Meidner model's relation to contemporary economics and the Stockholm school**. Research Papers in Economics. Estocolmo: Stockholm University. 2008. Disponível em: <<http://people.su.se/~erixo/RMroots.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2018.

GOMES, A. M. C. **Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil (1917-1937)**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.



\_\_\_\_\_. **A invenção do trabalhismo**. São Paulo: Vértice, 1988.

HECKSCHER, E. **An Economic History of Sweden**. 2.ed. Cambridge: Harvard University Press. 1954.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pósconstituente. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 17, v. 2, 2009.

LJUNGBERG, J. **About the Role of Education in Swedish Economic Growth, 1867-1995**. Historical Social Research, Leibniz, 2002, v. 27, n. 4, p. 125-139. Disponível em: <<http://www.jstor.org/discover/10.2307/20757955?uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21103185836053>>. Acesso em: 27 set. 2018.

MAGNUSSON, L. **An Economic History of Sweden**. 1.ed. Londres: Routledge. 2000.

MARTINS, H. S. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1989.

SANTOS, W. G. **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SCHÖN, L. **Sweden – Economic Growth and Structural Change, 1800-2000**. EH.Net Encyclopedia, Arizona: Economic History Association, 2007. Disponível em: <<http://eh.net/encyclopedia/sweden-economic-growth-and-structural-change-1800-2000/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

VASCONCELOS, Giovana Izaias. **Uma breve análise sobre o desenvolvimento econômico sueco**. 2014. 68 f. Monografia de

Bacharelado (Graduação em Economia) – Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

# **DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, SEGURIDADE SOCIAL E DIREITO PREVIDENCIÁRIO**

## **A ARBITRABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ITÁLIA E OS IMPACTOS DA REFORMA NA CLT**

### ***ARBITRABILITY OF LABOR RIGHTS IN BRAZIL AND ITALY AND THE IMPACTS OF REFORMS IN BRAZILIAN LABOR LAW***

*Gabriel Moura Aguiar*<sup>46</sup>

*Jete Jane Fiorati*<sup>47</sup>

#### **RESUMO**

O direito do trabalho no Brasil sofreu significativas alterações com a lei 13.467 de 2017, a denominada “Reforma Trabalhista”. A reforma inseriu o art. 507-A à CLT, autorizando a instituição de arbitragem para a solução de conflitos individuais de trabalho em causas cuja remuneração do trabalhador não seja inferior ao dobro do teto da Previdência Social. Todavia, o referido dispositivo legal não esgotou o tema, sendo ainda possível a discussão acerca da admissibilidade da arbitragem em litígios trabalhistas, sejam eles individuais ou coletivos. A questão principal reside na arbitrabilidade dos direitos trabalhistas, tendo em vista as disposições da Lei de Arbitragem e da CLT, o que tem suscitado debates na doutrina e na jurisprudência brasileiras desde antes da promulgação da LArb. A fim de comparação, será analisado o ordenamento jurídico italiano, próximo ao brasileiro e que passou, ao longo dos anos, por diversas

---

<sup>46</sup>Mestrando em Direito do Comércio Internacional pela UNESP. Advogado. E-mail: gabrielmoura.aguiar@yahoo.com.br.

<sup>47</sup>Professora Adjunta da UNESP. Mestre e doutora em Direito. Livre docente em Direito Internacional pela UNESP. E-mail: jete.jane@unesp.br.

alterações legislativas na tentativa de permitir e incentivar a arbitragem laboral. O objetivo do artigo é, pois, analisar a arbitrabilidade dos direitos trabalhistas nos ordenamentos brasileiro e italiano, bem como a influência positiva ou negativa da arbitragem nas relações de trabalho. A conclusão alcançada foi no sentido de que a arbitragem possui potencial de encurtar litígios trabalhistas e promover uma pacificação satisfatória das relações de trabalho, sem que haja mitigação de direitos básicos dos trabalhadores. A metodologia a ser utilizada no trabalho será a vertente jurídico-dogmática, na análise inicial dos ordenamentos, e o modelo de investigação jurídico-comparativo, para adequadamente realizar a comparação entre os sistemas brasileiro e italiano.

**Palavras-chave:** arbitragem laboral. Arbitrabilidade. reforma trabalhista. legislação comparada.

## ABSTRACT

Labor law in Brazil was significantly changed by law 13.467, in 2017, known as “Labor Reform”. The reform added article 507-A to the Consolidation of labour law (CLT), which allows arbitration in individual labor litigation when the worker’s salary is more than the double of the highest social security payment. However, the article did not end the debate about arbitration in labour rights in general, either individual or collective. The main question is whether the labour rights are arbitrable or not, regarding the arbitration law and the labor law, which has been object of controversy among Brazilian scholars and labour judges, prosecutors and lawyers. In matters of comparison, the study will account Italian labor law, because of its similarity to Brazilian’s and has also been through notable changes in legislation targeting allowance and incentives in labor arbitration. Therefore, the main goal of the paper is to study the arbitrability of labor rights in Brazil and Italy, and also the positive (or negative) influence of arbitration in

employer-employee relationship. The conclusion is that it seems that labor arbitration could shorten labor lawsuits and promote satisfactory improvements in the employer-employee relations, without compromising labor rights. The scientific method to be used in the paper is the legal-dogmatic, in addition to the legal-comparative investigation, in order to correctly compare Brazilian and Italian law.

**Keywords:** labor arbitration. Arbitrability. labor law reform. comparative law.

## INTRODUÇÃO

A Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, atual regulamento principal da arbitragem no Brasil, veio para corrigir graves incongruências do sistema anterior, conferindo maior autonomia ao procedimento, sendo reformada em 2015 a fim de ampliar o seu âmbito de aplicação. No mesmo sentido segue o atual Código de Processo Civil, também de 2015, ao prever formas de cooperação entre o juízo estatal e o arbitral e facilitar a execução das sentenças arbitrais (BRASIL, 2015). Na Itália ocorre o inverso, sendo a arbitragem regulada principalmente pelo Código de Processo Civil, de 1942.

A arbitragem, pois, de modo geral, sofreu tanto no Brasil quanto na Itália recentes modificações e há, em ambos os países, discussões e incentivos para que seu uso seja potencializado. Este fenômeno é particularmente delicado quanto se trata de arbitragem em direito do trabalho, ou arbitragem laboral.

Como se verá, é controversa a chamada “arbitrabilidade” dos direitos trabalhistas, ou seja, a possibilidade destes serem submetidos ao procedimento arbitral, especialmente em tempos de polêmicas reformas trabalhistas. Na Itália, ao longo dos últimos anos, foram empreendidas reformas na legislação trabalhista aumentando sua flexibilidade. O Brasil seguiu

caminho semelhante, com a promulgação da recente lei 13.467/17.

O que se pretende no presente trabalho é, diante do recorte temático apresentado, analisar a arbitrabilidade dos litígios trabalhistas no Brasil e na Itália à luz das recentes reformas laborais empreendidas nos respectivos países. Esta análise será pautada na propalada precarização dos direitos trabalhistas ocorrida com as reformas e numa proposta de distanciamento da arbitragem laboral deste cenário, demonstrando que, se bem administrada, a via arbitral poderá ser benéfica ao trabalhador.

A vertente metodológica predominante é a jurídico-dogmática. Contudo, será também empregada a vertente de investigação jurídico-comparativa, para operar a relação entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e italiano.

## **1 AS REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL E NA ITÁLIA**

### **1.1 A Lei 13.467/17 e seus impactos no Brasil**

O direito do trabalho, no Brasil, tem como um de seus princípios basilares o princípio da proteção. Este princípio está diretamente ligado à realização dos direitos dos trabalhadores, e pode ser definido como “mandamento nuclear determinando que a parte mais vulnerável da relação de emprego deve receber tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial” (GARCIA, 2017, p. [2]).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e em vigor desde 11 de novembro do mesmo ano, promoveu grandes mudanças na legislação trabalhista brasileira, notadamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também nas leis do FGTS e da Assistência Social. A reforma foi realizada sob o pretexto de modernização, e diante da atual crise

econômica, política e moral que afeta o país (YOSHIDA, 2017, p. [2]).

Parte da doutrina apontou a reforma como necessária, reputando que a Consolidação das Leis do Trabalho estava ultrapassada, e que a Justiça do Trabalho não impunha sanções adequadas a lides temerárias (ou “aventuras jurídicas”) por parte dos empregados (litigância de má-fê, ônus sucumbenciais). Esta permissibilidade teria como efeitos um enorme contingente de processos trabalhistas, tornando lenta a Justiça laboral, e permitia pedidos em valores superrelevantes (YOSHIDA, 2017, p. [4])

Todavia, apesar de algumas vozes favoráveis e da intenção do legislador em modernizar as relações de trabalho, o que se viu foi uma nítida flexibilização ou precarização das normas protetivas ao trabalhador, fato este criticado pelo que parece ser a maioria da doutrina e dos operadores do direito do trabalho (advogados, promotores e magistrados).

Uma das alterações mais polêmicas e evidentes no sentido da flexibilização foi a previsão de superioridade do negociado (acordo ou convenção coletiva de trabalho) sobre o legislado em alguns temas, prevista no novel art. 611-A da CLT. Sobre este ponto, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. [6-7]), aduz que esta medida, na busca de fomentar o desenvolvimento econômico para superar a crise, acaba por surtir o efeito oposto, pois a flexibilização dos direitos trabalhistas e a redução global dos salários desaquece o mercado de consumo, alimentando a crise ao invés de combatê-la.

Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 39-41), por sua vez, tece críticas ainda mais contundentes à Reforma. O Professor, em Audiência Pública na Câmara dos Deputados para discutir o então projeto de reforma, concorda que esta não irá contribuir para o desenvolvimento econômico, e ainda afirma que as modificações buscam desviar o núcleo da discussão dos reais problemas do país e trazer para dentro da norma “as ilegalidades reiteradamente cometidas no campo trabalhista”,



com a pretensão de transformar estes atos não só em justificáveis mas necessários, “permitindo-se que se considere que aqueles que exigem o cumprimento da lei é que estão errados”.

Demonstra-se, portanto, a baixa receptividade que a Reforma Trabalhista teve entre os operadores do direito do trabalho, bem como os riscos que suas normas apresentam aos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores. Todavia, como se pretende demonstrar, a arbitragem laboral não é um instrumento que serve aos reais beneficiados pela reforma, e pode se tornar, inclusive, uma ferramenta de efetivo acesso à justiça para o trabalhador.

Com efeito, a Reforma inseriu o art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza a arbitragem em contratos individuais nos quais o salário do trabalhador é superior ao dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social, atualmente estabelecido em R\$ 5.645,80.<sup>48</sup> O referido dispositivo também trouxe regras a respeito da instituição da arbitragem, limitando-a a inserção de cláusula compromissória por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa, nos termos da lei de arbitragem (BRASIL, 2017).

O novo artigo tem abrangência pequena, pois atinge somente empregados de alto escalão, que detém “poder de mando” (SCAVONE JUNIOR, 2018, p. 39). Todavia, como se verá a seguir, no tópico específico sobre a arbitrabilidade dos direitos trabalhistas, tal dispositivo pode expandir suas disposições aos demais empregados.

---

<sup>48</sup>Dado disponível na Portaria 15, de 16 de janeiro de 2018, do Ministério da Fazenda. Disponível em <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/01/2018&jornal=515&pagina=28&totalArquivos=168>. Acesso em 11 set. 2018>.

## 1.2 Alterações na legislação trabalhista italiana

Do mesmo modo que o Brasil, o direito do trabalho na Itália passou por uma recente flexibilização, voltada para a solução de uma aguda crise econômica, e vem passando por reformas flexibilizadoras mesmo antes do momento de crise. O Prof. Fabio Petrucci sintetizou com maestria as ondas reformistas na Itália e suas motivações e efeitos (informação verbal)<sup>49</sup>.

A primeira delas foi no início dos anos 90, com modificações pontuais voltadas para a flexibilização. Todavia, foi com a crise econômica global de 2007/2008 que o legislador italiano modificou de forma mais incisiva a lei trabalhista, alterando-a a fim de atender interesses da classe empresária no sentido de fomentar a economia e reduzir o desemprego. Entretanto, de forma semelhante ao ocorrido no Brasil, as reformas não surtiram os efeitos desejados.

Mesmo após a crise de 2008 novas medidas foram implantadas na Itália, como o *job act* de 2015 e uma reforma em agosto do corrente ano de 2018, reduzindo as tutelas de reintegração e indenização do trabalhador. O *job act*, demonstrando sua controvérsia, teve sua constitucionalidade questionada pelos juízes e foi objeto de promessas de revogação, ainda não realizada.

## 2 ARBITRAGEM E O DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 A Arbitrabilidade dos litígios trabalhistas no Brasil

A Lei de Arbitragem define como arbitráveis no Brasil os direitos patrimoniais e disponíveis, e dispõe que somente

---

<sup>49</sup>Fala do Prof. Fábio Petrucci no III Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto/SP, 23 ago. 2018.

pessoas capazes, e, desde a reforma de 2015, a Administração Pública, podem fazer uso do instituto, conforme disposto em seu art. 1º, §§ 1º e 2º (BRASIL, 1996). Esta delimitação legal dos direitos que podem ser objeto de arbitragem é o que se denomina “arbitrabilidade”.

Conforme Brancher (2017, p.[4]), a arbitrabilidade é a “reunião de características de um determinado litígio, considerados os direitos atribuíveis a cada uma das partes, que permitem sua submissão à arbitragem”. Nota-se que, no Brasil, há uma dupla caracterização, ou seja, os direitos devem ser patrimoniais e disponíveis. Os direitos patrimoniais são aqueles aos quais se pode atribuir um valor pecuniário, enquanto os disponíveis são os direitos subjetivos que podem ser objeto de transação (BRANCHER, 2017, p.[4-5]).

Quanto à patrimonialidade dos direitos trabalhistas não parece haver discussão, pois estes, apesar de considerados direitos sociais fundamentais, são materializados em valores pecuniários. É na disponibilidade que recai, portanto, a celeuma acerca da arbitrabilidade em direito laboral. A controvérsia maior, entretanto, reside sobre o direito individual do trabalho, uma vez que, em dissídios coletivos, há expressa autorização constitucional, nos termos do art. 114, §1º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Quanto aos direitos individuais, conforme síntese de Carlos Alberto Carmona (2009, p. 40), ainda parece predominar entre os juslaboralistas a impossibilidade de transação e renúncia a direitos trabalhistas, sendo estes, pois, indisponíveis. Todavia, o autor defende a arbitragem laboral ao aduzir que nem todos os direitos previstos na CLT são irrenunciáveis, fundamentando sua posição no estímulo à conciliação, autorizando a aplicação da lei de arbitragem aos direitos trabalhistas (CARMONA, 2009, p. 41-42).

Em uma posição intermediária, Luiz Antônio Scavone Júnior (2018, p. 39-42) defende que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas cessa com a extinção do contrato de

trabalho, sendo possível, portanto, a arbitragem laboral após o rompimento do vínculo empregatício. Para o autor, a irrenunciabilidade significa que o trabalhador, no momento da assinatura do contrato, não pode renunciar a seus direitos, pois se reconhece a presunção, ao menos relativa, de vulnerabilidade do obreiro quando da contratação.

Ocorre que os direitos laborais foram adquiridos ao longo da relação trabalhista e, com o seu final, é cabível a transação acerca destes, como de fato ocorre na Justiça do Trabalho, por meio da renúncia parcial do direito ou do recebimento parcelado. Desse modo, se os direitos trabalhistas fossem absolutamente irrenunciáveis, como se propala em algumas decisões que afastam a incidência da arbitragem laboral, a transação não poderia ser realizada também na Justiça do Trabalho (SCAVONE JUNIOR, 2018, p. 39-41).

Outro argumento a reforçar a arbitrabilidade dos direitos trabalhistas no Brasil é uma interpretação extensiva do art. 507-A da CLT, já analisado neste trabalho. O referido dispositivo legal previu a cláusula compromissória (ou arbitral) nos contratos de trabalho dos empregados de “alto escalão”, todavia, nada tratou a respeito do compromisso arbitral.

Assim, para Scavone Júnior (2018, p. 41-42), é possível a instituição da arbitragem, de modo geral, em contratos de trabalho mediante compromisso, instaurado após o estabelecimento do conflito entre empregador e empregado (com a extinção do contrato), e mediante expresse consentimento deste, em manifestação livre de sua vontade, sem qualquer forma de pressão vinda do empregador, e sem prejuízo do acesso ao Judiciário. Respeitadas estas premissas, é possível vislumbrar uma arbitragem laboral no Brasil.

## **2.2 A Arbitrabilidade dos litígios trabalhistas na Itália**

Cumpramos observar que o país europeu também passou por recentes reformas trabalhistas buscando a flexibilizar a proteção

laboral, bem como incentivos à arbitragem, conforme assunto de item anterior. Todavia, a regulamentação italiana traz importantes diferenças em relação ao Brasil.

Na Itália, a arbitragem é regulada pelo Código de Processo Civil (*Codiche di procedura civile*). Quanto à arbitrabilidade, o artigo 806 do Código de Ritos Italiano dispõe que podem ser submetidas a arbitragem controvérsias sobre direitos disponíveis, salvo quando houver proibição legal (ITÁLIA, 2018)<sup>50</sup>. Não há, pois, na lei italiana, a patrimonialidade do direito arbitrável.

O CPC italiano, também de forma diversa da lei brasileira, restringe diretamente a arbitragem laboral ao prever, na segunda parte do referido art. 806, que as controvérsias sobre direito do trabalho só são arbitráveis se houver previsão em lei ou em acordo coletivo de trabalho. Dentre as previsões legais, está o artigo 412 do *Codiche*, que prevê a possibilidade de solução pela via arbitral caso frustrada a conciliação, total ou parcialmente, durante o procedimento ou ao final. À própria comissão de conciliação será conferido o mandato para decidir por arbitragem, mediante expressa concordância das partes.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>Tradução nossa do original em italiano: Art. 806. (Controversie arbitrabili). Le parti possono far decidere da arbitri le controversie tra di loro insorte che non abbiano per oggetto diritti indisponibili, salvo espresso divieto di legge. Le controversie di cui all'articolo 409 possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro.

<sup>51</sup>Tradução nossa do original em italiano: Le controversie di cui all'articolo 409 possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro [...]. Art. 412. (1) (Risoluzione arbitrale della controversia); In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando e' possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

### **3 OUTROS DESAFIOS À ARBITRAGEM LABORAL NO BRASIL**

Superada a controvérsia acerca da arbitrabilidade dos direitos trabalhistas, outras questões pontuais surgem como dificultosas para uma maior aceitação da arbitragem laboral no país, sem perder de vista suas peculiaridades, notadamente o caráter protetivo dos direitos trabalhistas. Estas questões se resumem na escolha dos árbitros e no pagamento dos custos inerentes ao procedimento arbitral.

A superioridade econômica do empregador sobre o empregado, que inclusive justifica a própria existência do direito do trabalho como um sistema de normas protetivas ao trabalhador, se manifesta também no poder que teria o empregador sobre a escolha dos árbitros e o pagamento dos custos do procedimento. Este desequilíbrio, somada a questão da arbitrabilidade, alimenta o argumento de que a arbitragem laboral deixaria o empregado “à mercê do empregador”.

Uma forma de atenuação deste desequilíbrio é o uso de promotores ou procuradores do trabalho como árbitros, sendo estes autorizados a exercer esta função, no âmbito da Justiça do Trabalho, pelo art. 83, XI do Estatuto do Ministério Público da União – Lei Complementar 75/93 (BRASIL, 1993).

Outra forma que pode ser aventada é o uso de entidades sindicais. Marcio Yoshida (2017, p. [8]) aponta como salutar a participação dos sindicatos de trabalhadores tanto na fase de celebração das cláusulas compromissórias na via coletiva, quanto na instauração do procedimento arbitral. O autor ainda vai mais longe, ao defender que os sindicatos podem criar câmaras arbitrais, subsidiando os custos da arbitragem para o trabalhador.

Seja por meio de apoio na elaboração das cláusulas e na instauração da arbitragem ou funcionando como o órgão arbitral em si, a participação dos sindicatos obreiros contribui

para equilibrar a relação arbitral, atenuando os efeitos da hipossuficiência do trabalhador (YOSHIDA, 2017, p. [8-9]).

Ainda, diante do fim da contribuição sindical obrigatória decretada pela Reforma Trabalhista, os sindicatos devem buscar “um novo norte”, ou seja, uma ampliação de suas funções a fim de manter seu papel e sua importância, sendo a arbitragem uma louvável opção neste sentido e, também, como uma alternativa segura ao processo do trabalho, cujo acesso foi dificultado e seu risco aumentado pela Lei 13.467/2017 (YOSHIDA, 2017, p.[9]).

## CONCLUSÃO

De todo o exposto, se depreende que as Reformas Trabalhistas promovidas no Brasil e na Itália, apesar de bem intencionadas no sentido de modernizar as relações de trabalho, acabaram por precarizar estas relações, por meio da flexibilização das normas laborais e da redução da proteção ao trabalhador.

Todavia, em especial no caso brasileiro, a reforma trouxe avanços acerca da possibilidade da arbitragem laboral, tema que sofre grande resistência no país. Apesar de prevista no bojo da reforma, a arbitragem trabalhista não guarda relação, ao menos direta, com a referida flexibilização das normas protetivas do trabalhador. Ao contrário, a arbitragem laboral, se bem conduzida, pode se traduzir em uma ferramenta célere e favorável ao obreiro, notadamente após restrições de acesso à Justiça do Trabalho no Brasil.

Esta “boa condução” da arbitragem laboral passa pelo respeito a irrenunciabilidade inicial dos direitos trabalhistas, a necessidade de consentimento expresso do trabalhador para sua instituição e a garantia do equilíbrio dentro do procedimento, em referência majoritariamente à escolha dos árbitros e ao pagamento dos custos.

## REFERÊNCIAS

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao/compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao/compilado.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.

Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. **Diário Oficial 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: 12 set. 2018

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre arbitragem). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 set. 1996. Disponível em

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9307.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 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 set. 2018

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.



BRANCHER, Paulo M.R. Ilegalidade prima facie como limitador do princípio da competência-competência: uma análise em relação a matérias de ordem pública. **Revista de Arbitragem e Mediação**, São Paulo, v. 53, p.315-332, 2017, Disponível em <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocg uid=brdoct&stnew=true&nnd=2>>. Acesso em: 10 set. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 181, p. 31-44, 2017. Disponível em <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocg uid=brdoct&stnew=true&nnd=2>>. Acesso em: 10 set. 2018.

ITÁLIA. Codice di procedura civile, Libro II, Titolo IV- Norme per le controversie in materia di lavoro. **Altalex**. Milão, 01 fev. 2018. Disponível em <<http://www.altalex.com/documents/news/2014/11/17/norme-per-le-controversie-in-materia-di-lavoro>>. Acesso em 11 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Libro IV, Titolo VIII - Dei procedimenti speciali - Dell'arbitrato. **Altalex**, Milão, 01 fev. 2018. Disponível em <<http://www.altalex.com/documents/news/2014/10/28/dei-procedimenti-speciali-dell-arbitrato>>. Acesso em: 10 set. 2018.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem, mediação e conciliação**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista? Apresentações dos Palestrantes – PL 6787-16 – Reforma Trabalhista. **Audiência Pública**. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 21 mar. 2017. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/atividade->

legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16 reformatrabalista/documentos/audiencias-publicas/prof-jorge-luiz-souto-maior>. Acesso em: 11 set. 2018.

YOSHIDA, Marcio. A arbitragem e a Reforma Trabalhista. **Revista de Arbitragem e Mediação**, São Paulo, v. 55, p. 57-71, 2017. Disponível em <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&nnd=2>>. Acesso em: 11 set. 2018.

# A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO: A REFORMA TRABALHISTA EM QUESTÃO

## *THE LITIGATION OF BAD FAITH IN LABOUR COURT: THE LABOUR REFORM IN QUESTION*

*Maria Hemília Fonseca*<sup>52</sup>

*Pedro Sberni Rodrigues*<sup>53</sup>

*Tiago Augustini de Lima*<sup>54</sup>

### RESUMO

O instituto da litigância de má-fé aparece no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo com o Código de Processo Civil. A recente reforma trabalhista supõe a aplicação subsidiária de tal para com a Justiça do Trabalho. É questionável a aplicação uma vez que as relações que permeiam essa justiça tem clara distinção de todas as outras, derivando, pois, diversos princípios e dinâmicas próprias. Objetiva-se examinar cuidadosamente através de método dialético sistemático essa questão através de diferentes correntes doutrinárias e dos primeiros resultados jurisprudenciais em que o instituto versou, principalmente, para que seja possível clarificar o entendimento e examinar a viabilidade da transformação no processo do trabalho, como será a apreciação dos dispositivos da reforma em juízo dialeticamente à hipossuficiência do reclamante e se o

---

<sup>52</sup> Livre Docente pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). E-mail: mariahemilia@usp.br

<sup>53</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP - USP). E-mail: pedrosberni@gmail.com.

<sup>54</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). E-mail: tiagoaugustini@gmail.com.

rol a que se refere o litigante de má-fé é taxativo ou exemplificativo. Essa análise parte do aprofundamento e explicitação do instituto da litigância de má-fé dentro do próprio processo civil, doutrinária e jurisprudencialmente, de início, seguindo-se por uma análise de como era tratada a questão antes da reforma trabalhista, assim como devida atenção às decisões que já figuram fundamentadas com a alteração e, por fim, revisão das mais recentes doutrinas consagradas no meio. Pelos já consagrados princípios processuais, as partes devem agir de forma prudente, honesta e proba. Não se permite a qualquer das partes atitudes desleais, contudo, as decisões já proferidas utilizando a reforma trabalhista não dispõem quanto aos deveres das partes, pois a lei tratou apenas das penalidades. Destarte, faz - se mister saber se a aplicação do instituto no direito do trabalho possui intuito a dirimir o direito ou garantir o processo do trabalho justo e de boa fé.

**Palavras-chave:** litigância de má-fé. reforma trabalhista. Justiça do Trabalho

## **ABSTRACT**

The institute of litigation in bad faith appears in the Brazilian legal system, especially with the Code of Civil Procedure. The recent labor reform supposes the subsidiary application of such to the Labor Court. It is questionable the application since the relations that permeate this justice has clear distinction of all the others, deriving, therefore, diverser principles and own dynamics. The aim is to carefully examine this question through a systematic dialectical method through different doctrinal currents and the first jurisprudential results in which the institute was mainly aimed at clarifying the understanding and examining the feasibility of transformation in the work process, as will be the appraisal of the provisions of the reform in court dialectically to the complainant's hypocrisy and

whether the role to which the litigant in bad faith refers is exhaustive or exemplary. This analysis starts from the deepening and explanation of the institute of bad faith litigation within the civil, doctrinal and jurisprudential process itself, initially, followed by an analysis of how the issue was treated before the labor reform, as well as due attention to the decisions that are already based on the amendment and, finally, revision of the most recent doctrines established in the environment. Due to the already established procedural principles, the parties must act in a prudent, honest and probative manner. Disloyalty is not allowed to any of the parties, however, decisions already made using the labor reform do not provide for the obligations of the parties, since the law dealt only with penalties. Thus, it is necessary to know whether the application of the institute in labor law is intended to settle the law or guarantee the process of fair work and in good faith.

**Keywords:** bad faith litigation. labor reform. Labour Justice.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa a analisar cautelosamente os primeiros resultados da aplicação do instituto jurídico da litigância de má-fé a partir de sua inclusão na Consolidação das Leis Trabalhistas com a reforma trabalhista, dada pela Lei 13.467/2017.

Para tanto, objeto principal da análise teórica da situação se concentra nos artigos 80 do Código de Processo Civil e 793-B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com esses objetivos, prescinde-se de análise teórica – doutrinária e legal - para apresentação do instituto objetivamente, não obstando de posterior análise de conjunto de casos que permita concluir esse artigo no afã de demonstrar a realização prática do objeto.

## 1 DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Conceitua Luís Felipe Boson, 2017, que “a litigância de má fé se verifica na desnecessária formação do processo ou no ato de se provocar ou se tentar provocar, livre e conscientemente, a atuação do Estado fora dos lindes da composição justa do conflito”.

O instituto não é novidade para a legislação brasileira. Sobretudo pelo Código de Processo Civil é feita sua normatização. Ressalta-se que o citado Código, em sua versão anterior, de 1973, já continha artigos que tratavam da litigância de má-fé e foram adaptados à versão de 2015.

A Justiça do Trabalho, de fato, aplicava subsidiariamente o instituto em seus trabalhos antes de positivado em sua própria Lei principal (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho).

Encontra-se expressa manifestação do princípio da economia processual, uma vez que o volume de processos na justiça brasileira é vasto, elencam-se hipóteses em que a feitura de pedidos ou a realização de condutas é contrária ao próprio interesse público na medida em que onera o judiciário.

Conforme o Art. 80 do CPC e o Art. 793-B – incluído pela reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), que traz integralmente a redação do primeiro, são hipóteses de litigância de má fé:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório. (BRASIL, 2017).

Há de se apresentar que é notória discussão sobre a classificação desse rol apresentado (NEVES, 2018). Fato que não é objeto central dessa análise.

Conforme apresentam Almeida e Varandas (2017):

Diante das ponderações acima, o que pode ser concluído é que a condenação por litigância de má-fé tem o condão de tentar evitar o ajuizamento de demandas ou a prática de atos processuais que visem o locupletamento ou o enriquecimento sem causa da parte que age com a intenção de lesar a outra.

## 2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

**Caso - 1 – TRT – 2 ; Recurso Ordinário 1000849-24.2016.5.02.0030; Relator (a): Soraya Galassi Lambert; Órgão Julgador: 4ª Turma – Cadeira - 3; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Data de Publicação: 20/09/2017.**

**EMENTA: ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ. CARACTERIZADA. DEVIDA.** Muito embora tenha sido aplicada ao autor a multa por litigância de má-fé, tal fato não impede que lhe seja concedida a gratuidade judiciária, eis que tratam-se institutos jurídicos diversos. A isenção do pagamento de custas processuais depende da demonstração da condição de hipossuficiência econômica do reclamante e sua impossibilidade de arcar com as despesas realizadas no curso de um processo judicial, ao passo que a pena de litigância de má-fé, deriva da inobservância dos deveres das partes de procederem com lealdade e boa-fé, alterando a verdade dos fatos, formulando pretensões destituídas de fundamentos.

O caso de origem na 30ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo com as partes: Recorrente sendo Gleidson Souza da Costa e a Recorrida – Atento São Paulo Serviços de Segurança Patrimonial LTDA. O Recorrente pede ao TRT-2 que seja excluída a multa por Litigância de Má Fé e a concessão de justiça gratuita devida sua comprovada hipossuficiência.

O recorrente impetrou ação na primeira instância pleiteando o seguro desemprego após demissão da empresa Atento São Paulo, contudo o pedido foi negado pela primeira instância e ainda condenado a pagar multa por litigância de má fé, pois, segundo declarado em juízo o recorrente não estava mais desempregado, sendo assim, foi condenado por alterar os fatos, como dispõe o art. 80, Inc. II do NCPC.

**Caso - 2 – TRT – 2 ; Recurso Ordinário 1000237-45.2015.5.02.0443; Relator (a): Jucirema Maria Godinho Gonçalves; Órgão Julgador: 2ª Turma – Cadeira - 5; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Data de Publicação: 15/02/2017.**

**EMENTA: LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. CARACTERIZAÇÃO. ART. 80 DO CPC.** A multa ao litigante de má-fé deve ser imposta quando há nos autos indícios de que a parte agira com deslealdade processual, buscando alterar a verdade dos fatos.

O recorrente Jose Carlos, interpõe recurso em face do recorrido Ecman Engenharia S.A. e Rishis Empreendimentos e Participações S.A, buscando a reforma da sentença de primeiro grau em que o condenou por litigância de má fé. O juízo de primeiro grau assim o fez, pois em seu entendimento, o reclamante alterou a verdade dos fatos quanto às horas extras laboradas, e sendo assim, está condenado a pagar multa de 9,9% do valor da causa pela litigância de má fé.



Entretanto, mediante acordão do TRT-2, a desembargadora relatora, inferiu que a condenação por litigância de má fé não estava correta, pois, segundo ela, o reclamante não agiu de má fé, porque não deduziu pretensão ou defesa contra o exposto de lei ou fato incontroverso, nem alterou a verdade dos fatos, pois o objeto da presente demanda era outro, sendo assim, a relatora deu provimento ao apelo do recorrente.

**Caso - 3 – TRT – 2 ; Recurso Ordinário 1002027-89.2016.5.02.0391; Relator (a): Valdir Florindo; Órgão Julgador: 6ª Turma – Cadeira - 3; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Data de Publicação: 08/05/2018.**

**EMENTA: JUSTIÇA GRATUITA X LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. COMPATIBILIDADE.** O fato de a autora ser beneficiária da justiça gratuita, por si só, não tem o condão de obstar a litigância de má-fé reconhecida na origem. Os benefícios da justiça gratuita visam garantir o acesso ao Poder Judiciário, sem prejuízo de seu sustento e de seus familiares. Já a multa por litigância de má-fé tem caráter punitivo e, por conseguinte, o dispositivo legal que a prevê deve ser interpretado de forma restritiva. Assim, correto o juízo de origem ao reconhecer a litigância de má-fé e condenar a recorrente, independentemente de sua condição de beneficiária da justiça gratuita, ao pagamento de multa correspondente a 1% do valor corrigido da causa.

A recorrente Andreia Almeida Dos Santos Lima interpôs recurso ordinário em face de REDE COBRANÇAS BANDEIRANTES LTDA EPP e AUDAC SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE COBRANÇAS E ATENDIMENTO S/A.

No recurso é pedido pela recorrente que reforme a decisão de condenação por litigância de má fé, pois foi

beneficiária da justiça gratuita. Segundo o relator, a justiça gratuita tem o condão de prover o acesso ao Poder Judiciário sem comprometer o sustento e a família a qual se origina o beneficiário e, portanto, a litigância de má fé tem caráter meramente punitivo.

O relator fundamentou o voto e a decisão de acordo com o art. 80 do NCPC aludindo-o *ipis litteris* no corpo do acórdão. Então, o julgamento obteve unanimidade de votos no sentido de negar provimento ao recurso ordinário mantendo a decisão deferida na primeira instância.

**Caso - 4 – TRT – 2 ; Recurso Ordinário 1000529-38.2017.5.02.0062; Relator(a) Alvaro Alves Nôga; Órgão Julgador: 17ª Turma – Cadeira - 5; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Data de Publicação: 24/05/2018.**

**EMENTA: LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ.** A condenação por litigância de má-fé não depende de pedido em face da previsão expressa contida no art. 81 do CPC/2015.

O recorrente se trata do patrono da primeira reclamada em face de Hanella Borocz, Samara de Souza Xavier – ME e Aroaba Empreendimentos Imobiliários LTDA em que foi condenado por litigância de má fé. O advogado, que atuou em causa própria, alegou que é improcedente a decisão da primeira instância, pois não seria responsável por atos de seu cliente, e ainda que o art. 80 do NCPC não dispõe sobre condutas do patrono.

Entretanto, o juiz relator fundamentou sua decisão trazendo ao processo o art. 77 do NCPC que incluem os deveres de boa fé não só das partes, mas também de todos aqueles que atuam no processo. Além disso, foi citado e referenciado o art. 32 do Estatuto da OAB – ao qual recaem as responsabilidades do advogado.

Portanto, o relator não deu provimento ao recurso e manteve a sentença quanto à condenação do recorrente no pagamento de multa por litigância de má fé.

**Caso - 5 – TRT – 2 ; Recurso Ordinário 1001133-88.2017.5.02.0291; Relator(a) Rosa Maria Villa; Órgão Julgador: 2ª Turma – Cadeira - 2; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Data de Publicação: 06/06/2018.**

**EMENTA: LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** A tentativa de obtenção de vantagem ilícita mediante recebimento de verbas já adimplidas revela, de forma inequívoca, a litigância de má-fé da trabalhadora, justificando a condenação no pagamento das sanções pecuniárias previstas no artigo 81 do CPC. Sentença mantida.

A recorrente Patricia Melo dos Santos entrou com recurso ordinário no TRT-2 em face das recorridas RODOSNACK MAIRIPORA LANCHONETE E RESTAURANTE LTDA, RODOPOSTO MAIRIPORA LTDA para exclusão da condenação proferida em primeira instância por litigância de má fé por ter obtido vantagens pecuniárias em não ter restituído às recorridas verbas recisórias.

A relatora do processo, Rosa Maria Villa confirmou a sentença proferida em primeira instância condenando a recorrente por litigância de má fé de acordo com o art. 80, Incs. II, III e V do CPC.

### **3 CONCLUSÃO**

A crítica passa pela reflexão de quais os reais efeitos e motivações dessa incorporação literal na Consolidação as Leis Trabalhistas. É fato que excessos devem ser enquadrados na litigância de má-fé. O cerne da questão é a falta de razoabilidade de se copiar o Código de Processo Civil.

A Justiça do Trabalho possui dinâmica própria. Ao examinar relações entre desiguais, preserva-se o princípio protetor haja vista hipossuficiência entre as partes.

O Código de Processo Civil, por sua vez, tem maior autonomia garantida ao se reger por princípios de cunho mais privatista.

Faz-se mister, pois, analisar a aplicação concreta do instituto para com as relações trabalhistas e a observação dos princípios que dão razão a existência da própria.

A queda nos números de processos da Justiça do Trabalho, com meses de reforma, é fática.<sup>55</sup> Positivamente é analisada por certa parte da doutrina. Não se deve abandonar cautela, porém. É sabido que as chamadas “demandas de risco” compõem boa parte das relações e, a aplicação equívoca do instituto aplicado, a se dispor dessa incorporação como fortalecimento hermenêutico do mesmo, pode ser divisor de águas a garantir um enorme distanciamento de parcelas da sociedade da Justiça do Trabalho – uma vez que a busca por direitos pode resultar em ainda maior oneração – multas por suposta litigância de má-fé.

Ao analisar os casos conseguimos verificar primeiramente que ao fundamentar as decisões os desembargadores aludem ao texto do dispositivo referente ao Código de Processo Civil e apenas um dos casos foi citado o artigo 793-B, emendado pela Lei 13.467/2017. Sendo assim, indica que o CPC albergava demasiada bem a matéria e que torna a CLT com características punitivista.

Numa segunda análise, os casos em que o recorrente mesmo beneficiário do instituto da justiça gratuita – sabidamente distinto do referido da litigância de má fé – ainda é condenado em multa pela litigância de má fé. Se o pedido de justiça gratuita deve ser motivado e, posteriormente, aceito pelo

---

<sup>55</sup> <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,apos-seis-meses-de-reforma-numero-de-aco-es-trabalhistas-cai-40,70002360827>

Tribunal, já é comprovada a hipossuficiência da parte, então mesmo declarado hipossuficiente pelo próprio Tribunal o recorrente deverá arcar com a multa referida à litigância de má fé.

Por fim, apresenta Boson (1996), há muito:

Nem por viver no limite de condições dignas de sobrevivência ou mesmo abaixo de tal limite está, contudo, o trabalhador autorizado a demandar, sem fundamento jurídico, seu empregador ou de usar meios desleais para obter vitória no processo.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Orlando José de; VARANDAS, Daniel de Oliveira. **Reforma trabalhista – da litigância de má-fé no processo do trabalho.** Disponível online: <[http://www.homerocosta.adv.br/file\\_depot/0-10000000/390000-400000/398566/folder/1126368/REFORMA\\_TRABALHISTA\\_DA\\_LITIGANCIA\\_DE\\_MA\\_FE\\_NO\\_PROCESSO\\_DO\\_TRABALHO.pdf](http://www.homerocosta.adv.br/file_depot/0-10000000/390000-400000/398566/folder/1126368/REFORMA_TRABALHISTA_DA_LITIGANCIA_DE_MA_FE_NO_PROCESSO_DO_TRABALHO.pdf)> . Acesso em: 18 ago. 2018.

BOSON, Luís Felipe Lopes. A Litigância de Má-fé e o Processo do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, vol. 55-56, p.1-3, 1996. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_55\\_56/Luis\\_Boson.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Luis_Boson.pdf)> . Acesso em: 19 de ago. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao)

compilado.htm>. Acesso em: 18 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Lei do Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 de mar. de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em: 18 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Lei que altera a Consolidação das Leis Do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 de jul. de 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: 18 agosto 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Lei do antigo Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 de jan. 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/cCivil\\_03/LEIS/L5869impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/cCivil_03/LEIS/L5869impressao.htm)>. Acesso em: 18 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Acórdão que condenou multa por litigância de má fé. Recurso Ordinário 1000849-24.2016.5.02.0030; Nestlé do Brasil LTDA. Relator (a): Soraya Galassi Lambert; Órgão Julgador: 4ª Turma – Cadeira - 3; Data de Publicação: 20 set. 2017. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collaction=coleta011&docId=51808332ade56081fd1470134f0a0b11bd1cb930&fieldName=Documento&extension=html>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Acórdão que condenou por litigância de má fé. Recurso Ordinário 1000237-45.2015.5.02.0443; HNK Brasil Logística e Distribuição LTDA. Relator (a): Jucirema Maria Godinho Gonçalves; Órgão Julgador: 2ª Turma – Cadeira - 5; Data de

Publicação: 15 fev. 2017. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta011&docId=ca2b8cfb21ca4c8b5d584ee07f43b657718f2ad8&fieldName=Documento&extension=html#q=>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Acórdão que condenou multa por litigância de má fé beneficiária de justiça gratuita. Recurso Ordinário 1002027-89.2016.5.02.0391; Andreia Almeida Dos Santos Lima. Relator (a): Valdir Florindo; Órgão Julgador: 6ª Turma – Cadeira - 3; Data de Publicação: 08 maio 2018. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta011&docId=29fa3ca482857526549091f9943df2cfd574097f&fieldName=Documento&extension=html#q=>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Acórdão que condenou o advogado da parte por litigância de má fé. Recurso Ordinário 1000529-38.2017.5.02.0062; Hanella Borocz Relator(a) Alvaro Alves Nôga; Órgão Julgador: 17ª Turma – Cadeira - 5; Data de Publicação: 24 maio 2018. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta011&docId=aba15ac9c2b19ba890e578beb31b2f613e5a0f2c&fieldName=Documento&extension=html#q=>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Acórdão que condenou por litigância de má fé a obtenção de vantagem pecuniária. Recurso Ordinário 1001133-88.2017.5.02.0291; Patrícia Melo dos Santos. Relator(a) Rosa Maria Villa; Órgão Julgador: 2ª Turma – Cadeira - 2; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Data de Publicação: 06 jun. 2018. Disponível em:

<<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta011&docId=151855831963f44552b08ffecb6d735c1fd95efd&fieldName=Documento&extension=html#q=>>. Acesso em: 19 ago. 2018.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.



# DA APLICAÇÃO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE EM FASE DE EXECUÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

## *ABOUT THE APPLICATION OF INTERCURRENT PRESCRIPTION IN EXECUTION STAGE AND LABOR REFORM*

*Kauany Larissa Manfrim*<sup>56</sup>

*Claudia Regina Zani Luz*<sup>57</sup>

### RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a aplicação do instituto da prescrição intercorrente no âmbito do processo trabalhista, inclusive *ex officio*, ou seja, promovida pelo magistrado. A prescrição intercorrente tem berço no processo civil, sendo uma das grandes inovações proposta pela Lei 13.467/17, conhecida por Reforma Trabalhista. De forma sucinta podemos pontuar que a prescrição intercorrente ocorre na fase de cumprimento de sentença, momento processual onde o exequente deve promover atos tendo por objetivo que o executado cumpra decisão judicial, já liquidada em fase anterior, no entanto, no caso de inércia, conforme artigo 11-A da CLT, restando paralisado por mais de dois anos, implica à

---

<sup>56</sup> Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos – UNIFEB. E-mail: kauanymanfrim@hotmail.com.

<sup>57</sup> Mestre em Direitos pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. Possui graduação em Direito e Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo pela Universidade de Uberaba – UNIUBE. Coordenadora do curso de Direito do Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos – UNIFEB. Docente de Direito do Trabalho, Prática Trabalhista, Direito Ambiental, Difusos e Coletivos (Graduação) do UNIFEB. Advogada. E-mail: claudiazaniluz.adv@hotmail.com.

extinção do feito. Ocorre que, a prescrição intercorrente trata-se de instituto combatido na seara trabalhista, tratada anterior à na Súmula 114 do Tribunal Superior do Trabalho que visa afastar sua aplicabilidade, uma vez que o TST considera uma afronta à norma constitucional. Em contrapartida, entendimento do STF admite prescrição intercorrente na seara trabalhista fundamentado no artigo 884, § 1º da CLT que permite alegação de prescrição de dívida em embargos à execução, fato que fortifica a defesa da aplicação do instituto. Embora seja necessária a prescrição intercorrente para deter execuções de longa duração, a aplicação de ofício pelo magistrado mostra-se prejudicial ao exequente, pois ao ser intimado a indicar à penhora de bens do executado no prazo de 2 (dois) anos, pode ter sua busca frustrada caso não exista bens no transcorrer do período, o que inclusive pode possibilitar manobra de fraude, enquanto à não aplicação da prescrição intercorrente resguardava o exequente em hipótese de, futuramente, ocorrer alteração econômica do executado. Para a construção deste foram realizadas pesquisas em doutrinas, artigos jurídicos nas áreas de direito material e processual do trabalho, súmulas e precedentes anterior e pós reforma trabalhista.

**Palavras-chave:** prescrição intercorrente. reforma trabalhista.

## ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the institute's application of the intercurrent prescription in scope of labor process, including *ex officio*, in other words, promoted by court. The intercurrent prescription started in civil process, being a big innovation proposed by Law 13.467/17, known as labor reform. To talk succinctly we can say that the intercurrent prescription occurs in award enforcement stage, procedural moment in which the creditor must encourage acts assuring that the executed fulfill the judicial decision, already liquidated in previous stage, however, in case of inertia, according to

guaranteed under Article 11-A of CLT, being paralyzed for more than two years, implies the extinction of it. What happens is that the intercurrent prescription is combated institute in labor ministry, being presented in Pronouncement No. 114 of Superior Labor Court, that aims to take away its applicability, since they consider this an offense to the constitutional provision. On the other side, the Superior Labor Court admits intercurrent prescription in labor ministry guaranteed under Article No. 884, § 1º of CLT that permits debt's prescription claim in motion to stay execution, fact that fortifies the defense of institute's application. Even though the intercurrent prescription is necessary to combat long executions, the application of craft by the magistrate seems adverse to the creditor, because as being summoned to indicate order for the executed's assets in the period of two years, the inquiry can be frustrated if the assets can't be found in this period, and that may also allow fraud, while the non-application of intercurrent prescription protected the creditor in case of executed's economic changes. For its construction searches were made in doctrine and scientific articles at material and procedural law, precedents and post-labor reform.

**Keywords:** intercurrent prescription. labor reform.

## INTRODUÇÃO

A aplicação do instituto da prescrição intercorrente no âmbito do processo do trabalho sempre foi alvo de críticas e questionamentos durante décadas, em razão de controvérsias quanto a possibilidade de sua aplicação, principalmente quando declarada de ofício pelo juiz.

Em meio à críticas e discussões, na tentativa de pacificar o assunto, foi editada em 1963 pelo Supremo Tribunal Federal – STF – a Súmula n. 327, a qual aduz ser aplicável na justiça do trabalho a prescrição intercorrente, baseado nos artigos 11, 765 e 791 da CLT. Em defesa ao posicionamento foi

pontuado que, de acordo com a redação anterior do artigo 878 da CLT, ao juiz, era facultado agir de ofício durante a execução e não um dever. Desse modo, deveria haver a aplicação do instituto. Além disso, fora defendido por corrente majoritária que a própria CLT tratava da prescrição intercorrente por meio do artigo 884 desde a sua entrada em vigor no ano de 1943, pois este dispositivo previa um lapso de cinco dias para se manifestar após a determinação da execução e, caso houvesse inércia da parte, a dívida seria considerada quitada ou prescrita.

Entretanto, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o STF deixou de ser competente para tratar de assuntos da Justiça do Trabalho, passou a ser apto apenas para examinar fatos onde há questões de constitucionalidade das normas.

Diante disso, em 2003 o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 144, que dispõe sobre a inaplicabilidade da prescrição intercorrente no âmbito trabalhista. Esse entendimento passou por várias mudanças ao longo dos anos e, embora o tribunal tenha se posicionado de maneira diversa ao STF, a jurisprudência trabalhista entendeu pela possibilidade de aplicação do instituto em casos determinados onde o dever de agir cabe apenas à parte interessada, entretanto, evidenciou-se que esta não deveria ocorrer se o andamento do processo dependesse exclusivamente do magistrado. É o que ficou definido pela Seção Especializada em Dissídios Individuais – SDI – do TST, nos autos do processo n. E-RR 00294004420025020055. Desse modo, houve compatibilização entre os entendimentos, ora se aplicava a Súmula 114, ora a Súmula n. 327 do STF, de acordo com o responsável por dar andamento no processo – parte ou juiz.

Ocorre que, com o advento da Lei 13.467/2017, conhecida nos corredores jurídicos como “Reforma Trabalhista”, foi inserido na CLT o artigo 11-A, que permite a aplicação da prescrição intercorrente no processo do trabalho, desde que o exequente se mantenha inerte à determinação

judicial pelo período de 2 anos e, além disso, gerou possibilidade de que essa seja declarada de ofício pelo juiz, fato que até então vinha sendo combatido pelo TST. E mais, no mesmo sentido, a nova lei alterou o artigo 878, que pontuou que a prescrição pode ser requerida pelas partes ou declarada pelo juiz, entretanto, este apenas poderá agir de ofício se as partes não constituírem advogados nos autos, respeitados os princípios do contraditório e ampla defesa.

Longe de colocar fim à discussão em tela, a vigência da Lei 13.467/17 trouxe alteração à CLT e gerou novos questionamentos acerca da aplicação do instituto da prescrição intercorrente no processo do trabalho.

Assim, busca-se analisar as alterações ofertadas a respeito do tema. Para isso, foram realizadas pesquisas em doutrinas pátria, bem como artigos jurídicos nas áreas de direito material e processual do trabalho, além de informativos, súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes anterior e pós reforma.

## **1 PRESCRIÇÃO E PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE**

Cediço que todas as relações processuais podem sofrer com os efeitos do tempo e, por isso, a prescrição é instituto de ordem pública que visa a estabilidade jurídico-social, bem como a economia processual.

É o que diz o inciso LXXVIII do artigo 5º da CF:

Art. 5º. 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 vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes :

[...]

LXXVIII - A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam

a celeridade de sua tramitação.

Com sua aplicação estudada comumente no âmbito do direito civil, o instituto da prescrição passou a ser aplicado em novas áreas como no direito administrativo e até mesmo no direito trabalhista.

Amauri Mascaro Nascimento (2014) define prescrição como a forma de extinguir um direito, no caso, o direito de ação em função de não exercício deste no prazo fixado pela lei.

Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado e Silvio de Salvo Venosa, defendem a existência de duas formas de prescrição, a aquisitiva e a extintiva, sendo a primeira inaplicável ao direito do trabalho por se tratar de aquisição de bem móvel e imóvel, referente ao direito civil.

Sobre a prescrição aquisitiva, pontua Venosa (2006, p. 571):

[...] consiste na aquisição do direito real pelo decurso de tempo. Tal direito é conferido em favor daquele que possuir, com ânimo de dono, o exercício de fato das faculdades inerentes ao domínio ou a outro direito real, no tocante a coisas móveis e imóveis, pelo período de tempo que é fixado pelo legislador.

Ou seja, o instituto da prescrição em sua modalidade aquisitiva está devidamente relacionado ao Direito Civil, no que tange à aquisição de bens por meio de usucapião.

Delgado (2008, p. 250), em relação a prescrição extintiva, aduz ser a prescrição propriamente dita, uma vez que está relacionada com a perda de exigibilidade judicial em decorrência da inércia por certo prazo. Assim explica:

A prescrição extintiva constrói-se sob a ótica do titular do direito atingido. Conceitua-se, pois, como a perda da ação (no sentido material) de um direito em virtude do esgotamento do prazo

para seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo. Caso, entretanto, se preferisse examinar a figura sob a ótica do devedor [...], a prescrição extintiva poderia ser conceituada como o meio pelo qual o devedor se exime de cumprir uma obrigação em decorrência do decurso do tempo.

Já a prescrição intercorrente, a grosso modo, pode ser abordada como aquela que ocorre durante o andamento processual, ou seja, no curso da ação, conforme aduz Carlos Bezerra Leite (2014).

Desse modo, entende Delgado:

Intercorrente é a prescrição que flui durante desenrolar do processo. Proposta a ação, interrompe-se o prazo prescrito, logo a seguir, ele volta a correr, de seu início, podendo consumir-se até mesmo antes que o processo termine.

De forma concisa pode-se dizer que a prescrição intercorrente ocorre em fase de cumprimento de sentença, momento processual no qual o exequente tem o dever de promover atos com objetivo de que o executado cumpra decisão judicial, já liquidada em fase anterior, sendo sua inércia fator relevante para ocorrer a aplicação do instituto, conforme novo artigo 11-A inserido na CLT pela Lei 13.467/2017.

Entretanto, quanto à aplicação do instituto da prescrição intercorrente no âmbito do processo do trabalho é controversa entre os entendimentos dos Tribunais Superiores.

## **2 PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO – HISTÓRICO, DISCUSSÕES E REFORMA TRABALHISTA**

Como dito alhures, a aplicação na seara trabalhista é alvo de questionamentos e divide a jurisprudência há anos.

Em busca de formas para por fim às discussões existentes, o STF editou a Súmula n. 327, que dava aval para que houvesse a incidência dessa modalidade de prescrição no âmbito justrabalista. Do mesmo modo e com a mesma fundamentação adotada pela Suprema Corte, Carlos Henrique Bezerra Leite (2016) se posiciona a favor da aplicação do instituto no processo do trabalho, pois alega que o artigo 884, §1 da CLT consagra a prescrição como matéria de defesa em embargos à execução.

De maneira diversa, o Tribunal Superior do Trabalho editou Súmula n. 114 no sentido de não se aplicar a prescrição intercorrente no processo do trabalho, sob a alegação de incompetência do STF para tratar do tema, haja vista que, por meio da Constituição Federal/88, cabe o Supremo Tribunal cuidar de questões de inconstitucionalidade.

Desse modo, a fim de encerrar os conflitos entre os entendimentos dos Tribunais Superiores quanto à aplicabilidade dessa modalidade de prescrição na seara trabalhista, optou-se pela análise do caso concreto para advir ou não a aplicação do instituto da prescrição intercorrente e, dessa forma, as Súmulas se tornavam compatíveis e plenamente aplicáveis de acordo com cada situação específica.

Assim, anterior a vigência da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, ambos os entendimentos eram aplicados, prevalecendo a Súmula 114 do TST apenas em casos onde o juiz poderia agir de ofício. Entretanto, a partir de 11 de novembro de 2017 esse cenário foi alterado, fato este que abriu margens para novas discussões a respeito do assunto em questão.



Em meio às modificações ofertadas à CLT com a recepção da nova lei, foi inserido o artigo 11-A que finalmente regulamentou o instituto da prescrição intercorrente no âmbito do processo do trabalho. Reza o novo artigo:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. (BRASIL, 2017).

Entretanto, quanto a incidência de sua aplicação, entende-se que não deverá ocorrer prescrição intercorrente para os processos que já estavam em andamento anterior à entrada em vigor da reforma. Foi essa a recente decisão<sup>58</sup> da 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), bem como é o entendimento de Homero Batista (2017, p. 203) que diz:

No caso da prescrição intercorrente, (art. 11-A), parece claro que ela somente disparará a partir da entrada em vigor da nova lei. Não poderá o magistrado, a pretexto de aplicar a reforma trabalhista, procurar processos parados há dois anos e cravar a prescrição intercorrente retroativa. [...] Logo, ela somente tem valor a partir de sua criação.

Desse modo, tem-se que a prescrição intercorrente não possui efeito retroativo e não deve atingir processos anteriores a

---

<sup>58</sup> Processo TRT2 nº 00294004420025020055 - 3ª Turma.

11/11/2017. Ocorre que, a possibilidade de ser declarada de ofício pelo magistrado “rasga” a Súmula n. 114 do TST que entendia pela inaplicabilidade do instituto exatamente pelo fato de poder ser declarado pelo juiz, uma vez que, de acordo com a nova redação do artigo 8º da CLT, o TST teve seu poder e alcance restringidos, conforme aduz o §2º do referido dispositivo:

§2º 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.

Ou seja, dessa forma, não cabem aos Tribunais do Trabalho restringir o alcance dos dispositivos da CLT, desse modo, não poderá afastar a aplicação do instituto da prescrição intercorrente quando declarada de ofício, fato este que gera novas discussões no âmbito just trabalhista.

### **3 RECOMENDAÇÃO Nº 03/GCGJT, DE 24 DE JULHO DE 2018**

Embora a Reforma Trabalhista seja clara quanto a possibilidade de aplicação da prescrição intercorrente em seu âmbito, não deixou de abrir espaço para questionamentos.

Diante a barreira criada aos Tribunais do Trabalho na criação de Súmulas, a Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, com apoio do Ministro Lelio Bentes Corrêa, editou a recomendação 03/2018 para orientar seus magistrados. Esta recomendação informa que a aplicação da prescrição intercorrente apenas deverá ocorrer após expressa intimação do exequente para dar prosseguimento ao feito e deve o juiz ser preciso ao indicar a determinação a ser cumprida.

E mais, deverá informar sobre as consequências caso não ocorra o cumprimento da determinação. Informa, ainda, que o prazo se iniciará após o descumprimento da determinação imposta, isso implica que haverá um prazo para que o exequente se manifeste.

A recomendação conta com exatamente 7 artigos, entretanto, o ponto chave da mesma está configurado no artigo 5º e coloca possível fim às controvérsias existentes e geradas com a vigência da lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – este é claro ao dizer que, caso não encontre o devedor ou não haja bens à penhora, o processo deve ser suspenso, dessa forma, os autos poderão ir para arquivo provisório e não haverá a incidência da prescrição intercorrente.

Neste sentido, aduz o artigo supra:

Art. 5º. Não correrá o prazo de prescrição intercorrente nas hipóteses em que não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, devendo o juiz, nesses casos, suspender o processo.

Assim, será feita certidão de crédito trabalhistas, sem execução, a ser entregue ao exequente que, caso encontre o devedor ou consiga indicar bens, poderá retomar o processo. Nesse caso, o nome do devedor será incluído no cadastro de inadimplentes e só será removido com a extinção da execução.

Desse modo, pontuam Delgado e Delgado (2017, p. 115):

Ilustrativamente, a indicação de bens do devedor inadimplente para a continuidade da execução judicial (este, em geral, o grande embaraço ao bom desenvolvimento da fase executória processual) não constitui ato estritamente pessoal do exequente, sem cuja atuação o fluxo do processo se toma

inviável; ao inverso, trata-se, sim, de ato de interesse do Estado, em decorrência do princípio constitucional da efetividade da prestação jurisdicional (art. 5º, LXXVIII,CF), além do princípio constitucional da eficiência, que também atinge a atuação do serviço público judicial (art. 37, caput, CF). Nesse quadro, a ausência de bens do devedor para a execução enseja, na verdade, a expedição de certidão informativa do crédito do exequente e do crédito tributário correlato, em valores específicos, com a data de referência do documento judicial, a fim de que, no futuro, surgindo lastro para a efetivação do comando judicial, este se concretize adequadamente. Durante esse período de inviabilidade executória, por manifesta culpa do devedor inadimplente, é claro que não corre qualquer prescrição.

Esta recomendação está de acordo com o artigo 921 do CPC, que trata sobre a suspensão do processo, ou seja, esse será suspenso por um ano caso não se encontre o devedor ou não localize os bens, após esse prazo, serão aplicados os efeitos da prescrição intercorrente.

Além disso, quanto à declaração de ofício pelo juiz, deve respeitar o amplo contraditório conferido à exequente, parte esta que tende a ser prejudicada com os efeitos da prescrição intercorrente.

No mais, caso o exequente se mantenha inerte à determinação por vontade própria, será reconhecida a prescrição intercorrente e extinta a execução.

## **CONCLUSÃO**

A aplicação do instituto da prescrição intercorrente finalmente fora oferecida pela CLT de forma expressa, fato que

coloca fim à discussão existente entre os Tribunais Superiores quanto a possibilidade de sua aplicação.

Diante do que fora exposto, entende-se que embora o instituto da prescrição intercorrente passe a ser aplicado no âmbito justrabalista, deve-se analisar cada caso concreto, sendo certo que o juiz poderá agir de ofício nos casos em que a parte não contar com advogado constituído nos autos, conforme dispõe a nova redação do artigo 878 da CLT.

Entretanto, deve-se observar quais são as determinações judiciais que poderão chamar ao processo a ocorrência da prescrição intercorrente, sendo que esta não deve ocorrer quando a incumbência não for exclusiva do exequente, como nos casos de cálculo de liquidação, indicação de bens à penhora e o cumprimento de despachos genéricos – conforme pontua a recomendação 03 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Tendo em vista o princípio da proteção voltado ao empregado – parte hipossuficiente da relação trabalhista – o processo deve ser arquivado de forma provisória pelo período de até 1 ano caso não encontre o devedor ou bens capazes de suprir a demanda existente. Da mesma forma, em respeito à celeridade processual e garantia jurídica ao empregador, começará a correr o prazo para a ocorrência da prescrição intercorrente se, após esse período, o exequente se menter inerte.

Destarte, para que o juiz decida sobre a aplicação da prescrição intercorrente, deverá conceder prazo para que a parte se manifesta quanto a esse ato e, caso seja reconhecida a ocorrência da prescrição, a execução será extinta.

Ora, se mesmo com o decurso do período de um ano somado à mais dois anos para que se admita a ocorrência do fenômeno da prescrição nessa modalidade extintiva, o exequente se manteve inerte a determinação judicial, presume-se seu desinteresse para com o objetivo da demanda.

Não cabe ao poder judiciário prolongar a execução a

fim de que a parte interessada finalmente resolva agir quando bem entender, isso seria oferecer uma proteção muito grande ao empregado em detrimento do empregador que, a qualquer momento, poderia ser surpreendido com uma nova despesa em favor do exequente, ou seja, a não ocorrência da prescrição nessa modalidade gera insegurança jurídica, o que não deve ser admitido em nenhuma seara processual.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal Federal. Súmula nº 327. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1570>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão de decisão deu provimento ao agravo de petição da exequente. PROCESSO TRT Nº 00294004420025020055. Código do documento: 6916136. 55ª Vara do Trabalho de São Paulo. Relator: Desembargador Nelson Nazar. 27 de fevereiro de 2018. Disponível em: <[www.trtsp.jus.br](http://www.trtsp.jus.br)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recomendação n. 3/GCGJT, de 24 de julho de 2018. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, n. 2525, 25 jul. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 8-9.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 114. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-114](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-114)>. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 - Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo : LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, Roberto Dala Barba. Prescrição intercorrente é mudança que mais impacta ações trabalhistas. **Conjur**, 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-set-23/roberto-dala-prescricao-intercorrente-mudanca-impacta>>. Acesso em: 02 set. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Processual do**

**Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.



## **E-MAIL CORPORATIVO E PROVA ILÍCITA NO PROCESSO DO TRABALHO**

### ***CORPORATE E-MAIL AND ILLICIT EVIDENCE IN THE PROCEDURAL LAW OF LABOR***

*Anália Lourensato Damasceno*<sup>59</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>60</sup>

#### **RESUMO**

Observa-se, atualmente, a admissão de provas obtidas por meio de informações extraídas dos e-mails corporativos de trabalhadores. O problema surge quando esses meios de prova são utilizados pelos empregadores sem a autorização dos usuários do e-mail. Diante disso, o contraponto está entre a proteção constitucional da intimidade e do sigilo de correspondência e a ideia de que os e-mails são ferramentas de trabalho e, por isso, podem ser utilizados pelo empregador sem violar a privacidade dos trabalhadores. Consequentemente, chega-se à conclusão de que essa prova é ilícita e inadmissível no processo ou, ao contrário, é lícita e será admissível no processo a fim de formar o convencimento do juiz. No processo do trabalho, não há uma preocupação específica com o tema das provas ilícitas, motivo pelo qual se busca na lógica constitucional e processual civil resolver os conflitos sobre

---

<sup>59</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: analia.damasceno@usp.br.

<sup>60</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.

admissão de provas. Dessa maneira, no presente artigo, o objetivo é entender a disciplina normativa aplicada ao processo do trabalho referente às provas ilícitas e, assim, analisar a questão do e-mail corporativo como meio de prova. Para tanto, com método expositivo, racional e dedutivo serão interpretadas as normas jurídicas, as doutrinas processuais e a jurisprudência dos tribunais e juízes da Justiça do Trabalho. Afinal, há ou não a violação da intimidade dos trabalhadores quando o empregador se baseia em provas encontradas nos e-mails corporativos sem a autorização dos empregados? Por que se admitiria que os e-mails como ferramentas de trabalho não gozam da mesma proteção constitucional conferida aos e-mails pessoais? Portanto, com o presente artigo, haverá reflexões e informações necessárias para compreender essas questões e como deveria ser entendido o uso de e-mail corporativo para fazer prova lícita no processo do trabalho.

**Palavras-chave:** e-mail corporativo. prova ilícita. processo do trabalho. intimidade. sigilo de correspondência.

## **ABSTRACT**

Nowadays, it is possible to see the admission of evidence obtained by information extracted from worker's corporate e-mail. The problem arises when those means of evidence are used by employers without e-mail users' authorization. Thus, the counterpoint is between the constitutional protection of intimacy and correspondence secrecy and the idea that e-mails are work instruments and, therefore, can be used by employer without violating worker's privacy. Hence, we can get that this evidence is illicit and inadmissible in process or, on the other hand, it is licit and admissible in process in order to form the conviction of the judge. In procedural law of labor, there is not specific concern about the topic of illicit evidence, reason why it is searched in constitutional and civil law procedure logic how to solve the conflicts about evidence admission. In this

way, at this article, the objective is to understand the normative discipline applied to procedural law of labor concerning illicit evidence and, therefore, analyze the subject of corporate e-mail like mean of evidence. For that, with expositive, rational and deductive method legal rules, procedural doctrines and jurisprudence of courts and judges of Law Justice will be interpreted. After all, is there violation of worker's intimacy when the employer relies on evidence found in corporate e-mail without worker's authorization? Why it would be admissible that e-mails like work instruments do not enjoy the same constitutional protection given to personal e-mails? Therefore, with this article, there will be enough information to comprehend both those questions and how it should be understood the use of corporate e-mail to make licit evidence in procedural law of labor.

**Keywords:** corporate e-mail. illicit evidence. procedural law of labor. intimacy. correspondence secrecy.

## INTRODUÇÃO

Os e-mails são meios de comunicação eficientes e de popular utilização nos ambientes de trabalho. Para tais locais, há o conhecido e-mail fornecido pelo empregador, o corporativo. Com ele, os trabalhadores são motivados a solucionar questões do trabalho, que mostra importante relação atualmente com a troca de informações.

Os conflitos que dão relevância a esse artigo se dão quando o trabalhador utiliza tal e-mail corporativo para fins pessoais e são surpreendidos pelo monitoramento dos conteúdos por seus chefes, podendo resultar em sanções ou até demissão por justa causa.

Desse modo, serão feitas reflexões quanto à definição do que seria prova ilícita e se os empregadores estariam livres para monitorar os e-mails corporativos.

Afinal, “o direito à produção de provas não pode ser

exercido ao talante exclusivo das partes; a lei, prudente, o subordina à observância de determinados requisitos” (TEIXEIRA FILHO, 1988, p. 51).

Assim, são expostos tanto os argumentos que olham para a dignidade humana do trabalhador, quanto para o legítimo exercício do poder diretivo do empregador.

Por fim, julgados do Tribunal Superior do Trabalho trazem o posicionamento consolidado no sentido da admissibilidade do e-mail corporativo no processo do trabalho.

## **1 MEIOS DE PROVA E PROVA ILÍCITA NO PROCESSO DO TRABALHO**

A prova é muito importante para o processo, pois por meio dela se busca trazer a verdade dos fatos diante do juiz. Assim, é essencial saber distinguir quais provas podem ser produzidas a fim de que o juízo as admita e forme seu convencimento.

Nesse sentido, autor e réu poderão utilizar quaisquer meios de prova desde que não sejam contrários à lei ou moralmente ilegítimos. É assim no processo do trabalho que busca no Código de Processo Civil dispositivo sobre o tema, pelo qual:

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz (BRASIL, 2015).

Isso porque não há dispositivo específico sobre a prova ilícita na Consolidação das Leis do Trabalho, e assim, busca-se no direito processual civil dispositivos a esse respeito, em cumprimento ao artigo que reza:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título. (BRASIL, 1943).

Com isso, sendo “métodos ou técnicas utilizados para permitir que o conhecimento do fato se transmita da fonte da prova ao respectivo destinatário” (BERNARDES, 2018, p. 483), os meios de prova não poderão ser obtidos ilicitamente, sob pena de serem afastados do processo pelo juiz. Tanto é que a Constituição coloca como direito fundamental a inadmissibilidade, no processo, das provas obtidas por meios ilícitos (BRASIL, 1988).

O respeito a tal preceito constitucional tem por objetivo garantir o princípio do devido processo legal, em observância a outros direitos fundamentais como o direito à intimidade e privacidade, inviolabilidade de domicílio, comunicações telefônicas e sigilo profissional (MENDES; BRANCO, 2015, p. 548). Assim, chega-se à conclusão de que as provas ilícitas são entendidas como “aquelas colhidas em infringência às normas do direito material” (MORAES, 2017, p. 86).

Há, todavia uma corrente que defende, em situações excepcionalíssimas, a admissão de provas ilícitas em processos quando se observe o choque entre a vedação da prova ilícita com outros direitos fundamentais. Nesse sentido, MENDES e BRANCO lecionam que:

Assume relevo ímpar, nesse contexto, a aplicação do princípio da proporcionalidade, pelo menos como regra de ponderação para superação de eventuais colisões concretas entre interesses constitucionalmente previstos (2015, p. 548).

Por isso, podem ser observados, mesmo na jurisprudência jus trabalhista, casos em que foram admitidas

provas ilícitas em exercício do referido princípio da proporcionalidade. Desse modo, Felipe Bernardes sintetizou alguns critérios para avaliar a possibilidade de admitir prova ilícita em processo do trabalho:

[...] verificar se há outro meio lícito de provar o fato (necessidade); sopesar a lealdade e boa-fé da parte que pretende a produção da prova ilícita; observar a seriedade e verossimilhança da alegação; avaliar o custo-benefício na produção da prova; observar a efetiva proteção à dignidade da pessoa humana; valorar o interesse do público, além do interesse da parte. (2018, p. 490).

## **2 E-MAIL CORPORATIVO: SIGILOSO OU MONITORÁVEL?**

Diante de tais considerações, a fim de analisar a possibilidade de admitir provas obtidas com informações advindas do monitoramento do e-mail corporativo de trabalhadores, será essencial entender se tal conduta do empregador é lícita.

Tendo em vista esse objetivo, inicialmente observa-se que o e-mail corporativo é um mecanismo eficaz para a comunicação, tanto para trabalhadores quanto para toda a sociedade. De acordo com Roberto Senise Lisboa:

O correio eletrônico é um dos serviços on-line mais utilizados [...]. Por ser mais rápido que o serviço postal e possuir como característica básica a impessoalidade, possibilita ao seu usuário uma maior rapidez em proceder a comunicação, para que possa praticar os demais atos de sua vida diária.

Enquanto o telefone inviabiliza, em princípio, a gravação escrita da mensagem, o usuário do correio eletrônico pode reler a mensagem

posteriormente, quando julgar mais conveniente. O correio eletrônico demonstra-se ainda mais eficiente que os outros meios de comunicação mencionados porque uma mensagem pode ser encaminhada a vários destinatários simultaneamente. (2005, p. 523 apud BARAN, 1995, p. 27-28).

Ademais, o uso de tais serviços de comunicação é de grande importância e até mesmo indispensável diante da atual sociedade da informação, que também influencia o ambiente e relações do trabalho. Como afirmou Sanden (2014, p. 149):

[...] aponta-se para um estado de coisas no qual o trabalho e a organização produtiva das empresas e das políticas consistem crescentemente em transações com informações. Então, o trabalho das pessoas constitui-se cada vez mais em comunicar e cada vez menos em produzir fisicamente, como no sentido mais tradicional.

Assim, empregadores fornecem a seus trabalhadores um serviço de correio eletrônico personalizado, o e-mail corporativo. Os endereços dos e-mails corporativos normalmente têm o nome ou a sigla da empresa ou entidade que o fornece, diferenciando-os dos e-mails comuns, com o objetivo de tratar de questões do trabalho (SILVEIRA, 2017).

A partir disso, é levantada relevante discussão se os e-mails corporativos, como ferramentas de trabalho, gozam da proteção constitucional ao sigilo de correspondência.

## **2.1 Sigilo de correspondência**

A Constituição Federal dispõe, no inciso XII do artigo 5º, ser inviolável o sigilo da correspondência (BRASIL, 1988), dando a esse direito status de direito fundamental. É claro que os e-mails, por se tratarem de correspondência eletrônica,

também se incluem na referida proteção. Nesse sentido, as informações trocadas por e-mail deverão estar resguardadas a seus interlocutores, exprimindo aspectos do direito à privacidade e à intimidade (MENDES; BRANCO, 2015, p. 293).

Diante disso, é importante traçar diferenças que permeiam o que é intimidade e o que é privacidade. Sobre isso, o autor Lisboa (2005, p. 514) coloca:

O fundamento do direito à intimidade é o isolamento mental inerente à natureza humana, não desejando o seu titular que certos aspectos de sua vida cheguem ao conhecimento de terceiros. [...]

A intimidade denotaria o nível de espaço fechado da própria pessoa (convicções filosóficas e religiosas), enquanto que a privacidade diria a respeito aos atos da vida pessoal não secreta, que devem ser subtraídos da curiosidade pública.

Também nesse sentido distinguem Mendes e Branco (2015, p. 280):

Embora a jurisprudência e vários autores não distingam, ordinariamente, entre ambas as postulações – de privacidade e de intimidade –, há os que dizem que o direito à intimidade faria parte do direito à privacidade, que seria mais amplo. O direito à privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento público. O objeto do direito à intimidade seriam as conversações e os episódios mais íntimos, envolvendo relações familiares e amizades mais próximas.

Assim, quando o objeto de estudo é o e-mail



corporativo, tendo em vista seu uso no trabalho, há oposição quanto à sua proteção, uma vez que o trabalhador que usa o e-mail não estaria agindo em esfera íntima ou privada.

No entanto, há posicionamento interessante que contrapõe tal argumento, pois lança o direito à intimidade e à privacidade mesmo nas relações empregatícias. Essa revelação traz formidável alusão à dignidade humana do trabalhador, que como ser humano tem resguardado os direitos da personalidade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, WEINSCHENKER (2012, p. 41) esclarece essa característica protetiva pela qual “os direitos da personalidade devem ser observados integralmente, nas relações laborais, posto que o indivíduo não se despe de seus direitos ao pactuar contrato de trabalho”.

É por isso que alguns autores, mesmo sendo uma corrente minoritária, vão contra a possibilidade de monitoramento dos e-mails corporativos. Desse modo entende o Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, que escreve:

Como se percebe, a disputa é acirrada, com argumentos de peso de ambos os lados, mas, com a devida vênia dos que pensam em sentido contrário, estou em que não há ser tolerado monitore o empregador o e-mail corporativo de seus empregados (o pessoal, então, nem pensar, é algo totalmente fora de propósito!), pois tenho que, conquanto o dador de serviço tenha todo o direito de disciplinar a questão da utilização do e-mail no ambiente de trabalho, visando salvaguardar seus interesses, isso não lhe confere o direito de vasculhar a correspondência eletrônica de seus empregados, disciplinar é uma coisa, vasculhar outra, por óbvio, aquela, é lícita, esta, absolutamente não!

[...]

Evidentemente, embora me pareça que está claro isso, repiso por cautela, não defendo, de modo algum, a irresponsabilidade obreira no uso do e-

mail corporativo, apenas estou afirmando – e com muita convicção – que o empregador, tendo o direito de dirigir e de controlar a execução do trabalho, não tem, porém, o direito de, para fazê-lo, agredir a privacidade de seus empregados, nem que estes tenham aquiescido e/ou tomado ciência de que o monitoramento seria feito (GIORDANI, 2011, p. 26-28).

Tal autor ainda acrescenta em sua obra a inconsistência de se defender o monitoramento do e-mail corporativo, porque interesses de terceiros alheios à relação empregado-empregador podem ter sua privacidade exposta. Assim arremata:

Há, outrossim, uma questão de extrema importância que, ao que parece, em alguns casos, não recebeu/recebe a atenção devida, mas que, a meu aviso, demonstra, de maneira irrefutável, que, sob um outro aspecto, também não é possível o monitoramento do e-mail do empregado, por atingir terceiros, que não possuem qualquer ligação com o dador de serviços, nem com vínculo que este mantém com determinado empregado (GIORDANI, 2011, p. 37).

Consequentemente, uma vez tratada a inadmissibilidade do monitoramento do e-mail corporativo com fundamento no sigilo de correspondência e proteção à privacidade do trabalhador e de terceiros, seria possível defender a ilicitude de tal meio de prova. Todavia, essa não é a posição dominante na jurisprudência pátria, que dá destaque a outros argumentos a seguir expostos.

## **2.2 Ferramentas de trabalho e poder diretivo do empregador**

O e-mail corporativo é tratado como uma ferramenta de

trabalho na medida em que são instrumentos proporcionados pelos empregadores para resolver questões do trabalho, utilizando-o como meio de comunicação. É importante destacar novamente que na atual sociedade da informação o fator comunicação é muito importante, especialmente no trabalho. Quanto mais eficaz a troca de informações no trabalho, sabe-se que melhor as pessoas conseguem identificar e solucionar problemas, além de agilizar suas tarefas. Nesse sentido, Sanden faz interessante análise das relações de trabalho diante da sociedade informacional:

Todo esse quadro parece fomentar uma mudança no modo como as relações empregatícias são geridas, isto é, no próprio exercício do que juridicamente se qualifica como sendo o poder diretivo. O trabalho não é mais um processo de produção baseado no engajamento físico do trabalhador, ele passa por um processo baseado na comunicação interpessoal. A gerência da relação empregatícia finda por ser vista como a administração de transações envolvendo informações, sendo a obtenção e o uso de informação pessoal do empregado parte integrante desse processo. (SANDEN, 2014, p. 150)

Dessa forma, um ponto fortemente defendido pelos defensores do monitoramento é que o e-mail corporativo está sujeito ao poder empregatício. O empregador concentra tal poder que lhe dá prerrogativas com respeito “à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (DELGADO, 2012, p. 658).

Assim, como detentor de tal poder, o empregador pode e deve regulamentar, fiscalizar e disciplinar o uso do e-mail corporativo pelo empregado. Logo, o monitoramento seria o reflexo do legítimo exercício das prerrogativas garantidas ao

empregador.

Além disso, estaria o empregador cuidando de sua propriedade e de sua imagem zelando pelo uso correto do e-mail e evitando que os empregados tenham comportamentos contrários à ética da empresa. Tendo em vista todo esse quadro, Giordani tece que:

[...] a possibilidade de monitoramento do e-mail do empregado – o corporativo – pelo empregador, há notar que, os que entendem que isso é possível, lembram que os computadores, os provedores e tudo o mais para o acesso, para que os obreiros possam navegar e passar e receber e-mails, são de propriedade do dador de serviço, ao que acrescentam que, se o trabalhador enviar uma mensagem indevida, isso pode acarretar consequências (rectius: responsabilidade) ao empregador, além do que, a produtividade do empregado, quer visitando sites, quer enviando e recebendo e-mails estranhos ao serviço, poderá – certamente – diminuir, além do que a rede ficará sobrecarregada, e o risco de vírus infestando os aparelhos será grande.

A prestigiosa corrente que assim enxerga a questão, certamente majoritária, de momento, aclimata essa possibilidade ao poder diretivo do empregador, já que a ele, que assume os riscos do empreendimento, e até por isso, cabe dirigir, fiscalizar e fazer observar, admoestando os que não seguirem suas determinações, com o escopo de atingir os objetivos que levaram-no a constituir e prosseguir com sua atividade empresarial, realidade difícil num mundo tão competitivo como o em que ora vivemos. (GIORDANI, 2011, p. 18-19).

### **3 JURISPRUDÊNCIA E O MONITORAMENTO DE E-MAIL CORPORATIVO**

Seguindo a proposta das ferramentas de trabalho e exercício do poder diretivo do empregador, a jurisprudência pátria veio assentando entendimento em várias decisões a respeito do monitoramento do e-mail corporativo pelos empregadores sem existir ofensa à privacidade ou à intimidade do empregado.

Nos acórdãos, alguns pontos são analisados com o intuito de retratar a licitude do monitoramento dos e-mails corporativos.

O primeiro deles corresponde ao aviso feito pelos empregadores aos seus trabalhadores. Nos julgados envolvendo as empresas Liquigás Distribuidora S.A. (BRASIL, 2013) e Itaú Unibanco S.A (BRASIL, 2015), o Tribunal Superior do Trabalho levou em conta documentos trazidos pelas empresas, tais como código de ética e circulares normativas. Com isso, os julgados justificam a licitude do monitoramento com base na ciência prévia dos trabalhadores provadas documentalmente pela empresa quanto à restrita destinação do uso dos e-mails corporativos e possibilidades de sanções decorrentes do desrespeito a tal normas.

Assim, a princípio poderia tal proceder esbarrar em certas complicações, notadamente quando o empregador não lança mão de normativas que esclareçam condições para o uso do e-mail corporativo pelos empregados. Em tais casos, logicamente poderia chegar à conclusão de que as provas seriam ilícitas uma vez que os empregados não tinham conhecimento da inexistência de proteção à privacidade por aquele meio de comunicação.

No entanto, fica afastado, mesmo diante de tal excepcional situação, o uso do e-mail para disseminar conteúdos que atentem contra a moral e os bons costumes. É isso que pode se entender do julgado envolvendo o HSBC

Seguros Brasil S.A. (BRASIL, 2005). Neste julgado, é evidenciado o entendimento do Juiz Revisor, Douglas Alencar Rodrigues, segundo o qual:

Ainda que fosse absolutamente silente o contrato ou os sistemas operados, é evidente que os postulados da lealdade e da boa-fé, informativos da teoria geral dos contratos, inibiriam qualquer raciocínio favorável à utilização dos equipamentos do empregador para fins moralmente censuráveis. (BRASIL, 2005)

Por isso, é razoável entender que mesmo os empregadores não avisando seus empregados do possível monitoramento do e-mail corporativo, se, ao realizarem tal ato, obtiverem provas de que o trabalhador enviou mensagens inapropriadas estarão produzindo provas lícitas que poderão ser usadas para sanções, inclusive para demissão por justa causa.

Um segundo ponto a que se chega se relaciona ao consentimento do empregador com o uso do e-mail corporativo para algumas questões pessoais. Há argumentações no sentido de que, se isso é uma prática comum na empresa, não há motivação idônea para monitorar e punir o uso do e-mail para fins particulares. Todavia, quando apresentada tal tese ao TST fica claro que isso também se reserva a condutas que não ofendam as regras da empresa ou que sejam toleráveis:

Ora, a utilização do e-mail para a comunicação interna entre os empregados, inclusive para marcar eventos ou saídas, ou ainda dar felicitações nos aniversários, era tolerada porque não conflita com as regras definidas pelo empregador. Ao contrário, favorecia um ambiente de trabalho mais amistoso, agregador. Mas a prova dos autos não sinaliza, nem de longe, ser comum, ou tolerado pelo réu, a utilização dessa ferramenta com a frequência praticada pelo autor, para a troca de intimidades,

manifestações de tentativas e assédios.

Ao contrário, analisando o teor dos e-mails que ocasionaram a dispensa por justa causa, verifico que, como bem salientado pelo juízo originário, o reclamante efetivamente adotou postura incompatível com as normas regulamentares, destoando do padrão de civilidade mínimo que é esperado no ambiente laboral.

Com efeito, havia troca de intimidades nessas mensagens que, muitas vezes, resvalavam para a vulgaridade. O autor fazia elogios assediadores a empregadas do banco e marcava encontros, durante o expediente e com freqüência tal a causar dispersão do empregado. Seu comportamento, à evidência, prejudicava o exercício das atividades que lhe eram afetas, mas também demonstrava falta de compostura, de decoro e de urbanidade, em flagrante descumprimento de deveres ínsitos a todos os empregados para manter convivência saudável. (BRASIL, 2015)

No mesmo toar:

É claro que não se pode negar ao empregado a utilização comedida do e-mail (enviando uma mensagem eventual) ou da internet (para, por exemplo, verificar saldo bancário) para fins particulares, desde que esta utilização, reitero, seja comedida e em observância da lei, da moral e dos bons costumes.

Convenci-me, contudo, de que, sendo o empregador proprietário do e-mail corporativo, poderá ele exercer um controle, tanto formal (quantidade, horários de expedição, destinatários etc.) quanto material (de conteúdo), sobre o correio eletrônico. (BRASIL, 2005)

Logo, percebe-se que a jurisprudência muito se preocupa com o conteúdo transmitido pelo e-mail corporativo para avaliar se a conduta do empregado foi tolerável. Contudo,

mesmo não ofendendo a ética da empresa, garante-se o direito ao monitoramento pelo empregador.

## CONCLUSÃO

Com o esse artigo, foi possível esclarecer a disciplina da prova ilícita no processo do trabalho, bem como observar sobre esse aspecto as provas obtidas do monitoramento de e-mail corporativo do empregado.

Viu-se que, apesar do dispositivo constitucional e processual civil garantirem que a prova ilícita é inadmissível no processo, há teses que defendem a relativização da regra tendo em vista o princípio da proporcionalidade.

Ciente desse quadro, passou-se à análise específica da prova por e-mail corporativo. Por um lado, mostrou-se posicionamento que, por enxergar ilicitude na conduta do empregador, se baliza na proteção da dignidade humana do trabalhador e dos interesses de terceiros alheios àquela relação trabalhista para defender, assim, que tais provas devem ser afastadas do processo.

De outro lado, a análise da natureza do e-mail corporativo como ferramenta de trabalho, deixou clara que grande parte da doutrina com o apoio da jurisprudência aceita como lícitas provas feitas pelo empregador com base no monitoramento de tal correio eletrônico.

Tais argumentos utilizados pelos defensores do monitoramento, levam à conclusão de que não há proteção constitucional de sigilo à correspondência trocada por e-mail corporativo.

Assim, observou-se que a doutrina bem como jurisprudência dominante afasta expectativa de privacidade dos e-mails corporativos e dá ao empregador amplas possibilidades para monitorá-los e, com isso, fazer prova lícita no processo do trabalho.



## REFERÊNCIAS

BERNARDES, Felipe. **Manual de Processo do Trabalho**. 1. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. 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:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 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: 18 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou afronta ao princípio da inviolabilidade e à privacidade de provas obtidas pelo e-mail corporativo. Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. HSBC Seguros Brasil S.A. e Elielson Lourenço do Nascimento. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. 18 de maio de 2005. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2061300-23.2000.5.10.0013&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAA AgNcAAS&dataPublicacao=10/06/2005&localPublicacao=DJ&query=>>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou afastamento de justa causa como penalidade por utilizar-se de correio eletrônico da empresa para transmitir mensagem pessoal e com conteúdo pornográfico em horário de trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 476-79.2010.5.09.0594. José Cristiano Ribeiro Pinto e Liqueigás Distribuidora S.A.. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. 20 de março de 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20476-79.2010.5.09.0594&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJarAAS&dataPublicacao=26/03/2013&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou ilicitude na obtenção de prova por e-mail corporativo. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1461-48.2010.5.10.0003. Marcelo Batista Lima e Itaú Unibanco S.A.. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. 25 de fevereiro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201461-48.2010.5.10.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHM1AAR&dataPublicacao=27/02/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

**DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

**GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. O monitoramento do e-mail corporativo do empregado é legal?** A questão deve ser vista com base nos aspectos atinentes

ao poder diretivo do empregador X proteção da privacidade do empregado?. Dissertação – Estudos Jurídicos, Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 15ª Região, Campinas, 2011.

LISBOA, Roberto Senise. A inviolabilidade de Correspondência na Internet. In: DE LUCCA, Newton; SIMÃO FILHO, Adalberto (Coords). **Direito & Internet: aspectos jurídicos relevantes**. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2005. p. 509-535.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza Sanden. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SILVEIRA, João Cláudio. **Pode ou não pode: o empregador monitorar e-mail corporativo de trabalhadores**. Brasília: Rádio Justiça, 2017. Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/radio-destaques/-/asset\\_publisher/2bsB/content/pode-ou-nao-pode-o-empregador-monitorar-e-mail-corporativo-de-trabalhadores?inheritRedirectfalse](http://www.tst.jus.br/radio-destaques/-/asset_publisher/2bsB/content/pode-ou-nao-pode-o-empregador-monitorar-e-mail-corporativo-de-trabalhadores?inheritRedirectfalse)>. Acesso em: 10 ago. 2018.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A prova no processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1988.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. **Da privacidade do empregado: a proteção dos dados pessoais no contexto dos**

direitos fundamentais. 2012. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Universidade de São Paulo, 2012.

# GRAVAÇÃO CLANDESTINA COMO MEIO DE PROVA NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

## *CLANDESTINE RECORDING AS A MEANS OF PROOF IN THE PROCEDURAL LAW OF WORK*

*Jackeline Stefane Karoline Nogueira Coêlho*<sup>61</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>62</sup>

### RESUMO

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XXXV, garante a todos os brasileiros o direito de ação, com o fito de obter judicialmente a composição de conflitos. Destarte, desta garantia fundamental emana o direito à prova, que no processo busca dar suporte para a solução do litígio. Apesar de ser um direito e estar presente no Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, a própria Carta Magna estabelece limites ao direito à produção de provas. Esse limite está presente no artigo 5º, inciso LVI, disciplinando que são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos. Sobre a (in)admissibilidade da prova no processo, essa discussão não encontra uniformidade na doutrina. A principal contenda faz referência sobre a possibilidade, ou não, de se admitir exceções

---

<sup>61</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: jackeline.coelho@usp.br.

<sup>62</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

quanto à utilização de determinadas provas ilícitas nos meios processuais. Em determinados casos, o embate ganha ainda mais força quando a (in)admissibilidade vier a ofender princípios juridicamente relevantes, como o da dignidade da pessoa humana, direito à privacidade e à intimidade, princípios do valor social do trabalho e de demais direitos fundamentais sociais de natureza trabalhista. Por conseguinte, o presente artigo tem como objetivo apresentar a discussão da (in)admissibilidade da gravação clandestina como meio de prova no direito processual do trabalho, à fim de compreender se ela violaria ou não direitos fundamentais constitucionais, ou se seria uma garantia de proteção ao trabalhador para comprovar determinado fato. Desta forma, busca-se realizar uma análise exaustiva acerca dos seus efeitos, apresentando as discussões doutrinárias e jurisprudencial a respeito do assunto, para assim concluir que o magistrado, valendo-se do princípio da proporcionalidade, poderá ponderar os valores dos direitos materiais conflitantes, considerando que nenhuma garantia constitucional tem valor supremo e absoluto, sendo necessário a análise de caso a caso.

**Palavras-chave:** gravação clandestina. prova ilícita. garantia constitucional. (in)admissibilidade prova ilícita.

## **ABSTRACT**

The Federal Constitution, in its article 5, item XXXV, guarantees all Brazilians the right of action, with the purpose of obtaining the composition of conflicts judicially. Thus, this fundamental guarantee emanates the right to proof, which in the process seeks to provide support for the solution of the litigation. Although it is a right and present in the Title of Fundamental Rights and Guarantees, the Charter itself establishes limits to the right to produce evidence. This limit is present in article 5, item LVI, ruling that the evidence obtained by illegal means is inadmissible in the process. Regarding the

(in) admissibility of the evidence in the process, this discussion does not find uniformity in doctrine. The main contention refers to whether or not exceptions can be made to the use of certain unlawful evidence in proceedings. In certain cases, the clash is even stronger when inadmissibility offends legally relevant principles, such as the dignity of the human person, the right to privacy and privacy, principles of the social value of work and other fundamental social rights of a labor nature. Therefore, this article aims to present the discussion of the (in) admissibility of clandestine recording as a means of proof in labor law, in order to understand whether it violated constitutional fundamental rights, or whether it would guarantee protection to the worker to prove a certain fact. In this way, it is sought to carry out an exhaustive analysis about its effects, presenting the doctrinal and jurisprudential discussions on the subject, in order to conclude that the magistrate, using the principle of proportionality, can ponder the values of conflicting material rights, considering that no constitutional guarantee has supreme and absolute value, being necessary the case-by-case analysis.

**Keywords:** clandestine recording. illicit evidence. constitutional guarantee. (in)admissibility unlawful evidence.

## INTRODUÇÃO

A disciplina da prova constitui o ponto primordial do sistema processual, na medida em que reflete a orientação que presidiu as escolhas do legislador e o dilema da busca da verdade e proteção dos interesses do indivíduo e da coletividade.

Não é de hoje que se sabe que a atividade probatória judicial está fortemente entrelaçada com os fatores sociais, políticos e culturais, e seu objetivo não é somente o de buscar a verdade, mas também colaborar para a decisão. Não tardando, essa atividade deve estar pautada em lógicas, éticas, regras

jurídicas e psicológicas, cuja inobservância fragmentaria o julgamento e a sociedade no seio da qual ele é realizado.

Sendo tão importante a produção de prova para o processo brasileiro, também se faz necessário discutir sobre sua natureza e espécies. Não diferente, o presente artigo abordará a temática da (in)admissibilidade de prova (i)lícita no direito processual do trabalho, a partir da análise do artigo 5º, inciso LVI da Constituição Federal.

Um das questões levantadas no trabalho trata da ocorrência de colisões entre direitos fundamentais e outros bens dignos de proteção provenientes desse tipo de prova.

Uma parte da doutrina justifica a sua não utilização em contraponto a exigência de uma conduta processual correta dos litigantes, impondo aos mesmos a conformidade com as regras morais e de direito. O tema é ainda controvertido já que de um lado defendem que não se pode tirar proveito de uma conduta antijurídica, e de outro o interesse de assegurar ao processo o resultado justo, não descartando esse tipo de prova.

Por fim, a gravação clandestina será o meio de prova exemplificado no percorrer do artigo, e dele extrairemos a conclusão de que a mesma não visa a causar um mal injusto ao interlocutor insciente, de modo a expor publicamente fatos inerentes a sua privacidade e sim, prestar-se à defesa de direito, ou seja, o resultado justo do processo.

Apesar do exposto, manifesta-se o entendimento da necessidade de se avaliar caso por caso, a fim de admitir, ou não, uma prova ilícita no processo com o intuito de formar o convencimento do juiz do trabalho, em decorrência das mais diversas peculiaridades que envolvem esse tema.

## **1 A DISCIPLINA DA PROVA ILÍCITA NO BRASIL: ANÁLISE DO ARTIGO 5º, INCISO LVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XXXV,



garante a todos os brasileiros o direito de ação, com o fito de obter judicialmente forma de composição de conflitos. Destarte, desta garantia fundamental emana o direito à prova, que no processo busca dar suporte para a solução do litígio.

Apesar de ser um direito e estar presente no Título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” e no Capítulo “Dos Direitos Individuais e Coletivos”, a própria Carta Magna estabelece limites ao direito à produção de provas. Esse limite está presente no artigo 5º, inciso LVI, o qual disciplina que “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos” (BRASIL, 1988).

É necessário, *a priori*, ressaltar que a Legislação Trabalhista não trouxe, em sua redação, a matéria da (in)admissibilidade da prova ilícita no processo trabalhista. Desta forma, nos termos do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título” (BRASIL, 1943).

Sobre a inadmissibilidade da prova ilícita no processo, essa discussão não encontra uniformidade na doutrina. A principal contenda faz referência sobre a possibilidade, ou não, de se admitir exceções quanto à utilização de determinadas provas ilícitas nos meios processuais. Em determinados casos, o embate ganha ainda mais força quando em alguns casos a inadmissibilidade vier a ofender princípios juridicamente relevantes, como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e de demais direitos fundamentais sociais de natureza trabalhista.

Nesse aspecto, é necessário destrinchar o próprio artigo 5º, inciso LVI da Constituição Federal a fim de compreender sua natureza, para posteriormente iniciar as discussões em torno da sua mitigação.

## **1.1 Natureza Jurídica do artigo 5º, inciso LVI, da Constituição Federal**

Feitas as considerações iniciais sobre o tema, passa-se a analisar a natureza jurídica do artigo constitucional em debate.

A questão primordial relacionada à natureza do artigo 5º, inciso LVI da Carta Magna se interliga ao problema da ocorrência de colisões entre direitos fundamentais e outros bens dignos de proteção. É necessário, assim, compreender se a disposição trata-se de regra ou de princípio e se é possível admitir exceções da premissa da inadmissibilidade de provas obtidas por meios ilícitos.

Retomando a norma em análise, o dispositivo constitucional traz em seu conteúdo uma norma coercitiva, de caráter proibitivo, impondo uma abstenção, uma obrigação de “não-fazer” aos sujeitos do processo, como bem elenca José Afonso da Silva (2008). Dessa maneira, evidencia a norma em questão tratar-se de uma “regra” e não de um princípio.

Essa definição condiz na assertiva de que as provas serão consideradas lícitas e serão plenamente admitidas no processo, ou, por outro lado serão consideradas ilícitas e não poderão ingressar nos autos. Assim, essa norma ou é aplicada ou não é, representando comandos objetivos no que se convencionou na clara adoção do “tudo ou nada”. Esta é o entendimento de Humberto Ávila (2010), o qual pronuncia que a proibição de prova ilícita não pode ser considerada um princípio.

O Constituinte ao prever que a norma que veda a admissibilidade de prova ilícitas no processo valendo-se de uma regra a fez para a tornar mais dificultosa, isto é:

[...] as razões geradas pelas regras, no confronto com razões contrárias, exigem um ônus maior para serem superadas; [...] as razões geradas pelos princípios, no confronto com razões contrárias, exigem um ônus argumentativo

menor para serem superadas (ÁVILA, 2010).

O legislador visava conferir uma maior rigidez formal e material para essa norma, em conformidade com uma realidade próxima em que se observava a utilização de tortura, prisões ilegais e demais métodos espúrios de colheita de prova, durante os anos de ditadura militar (SARLET, 2007).

Não havendo dúvidas quanto a natureza jurídica da norma estudada, a principal indagação que se faz refere-se aos casos em que ocorrem conflitos entre a “norma-regra” do artigo 5º, inciso LVI da Constituição Federal e outros princípios fundamentais presentes na própria Carta Magna Pátria. Essa discussão, inicialmente, não encontra unanimidade na doutrina e será agora exposta.

Preliminarmente, Virgílio Afonso da Silva (2010) exprime que, quando entram em colisão dois princípios opostos e igualmente válidos no ordenamento jurídico, para saber qual dos dois deve-se aplicar, é necessário os balancear e identificar, no caso concreto, qual princípio possui o maior peso. Este balanceamento seria feito através da proporcionalidade.

Diferentemente dos princípios, as regras seriam aplicadas mediante subsunção, já que são normas que podem sempre ser cumpridas ou não. Ou seja, quando uma regra vale, obrigatoriamente há de se conduzir conforme ela determina:

Regras contêm, portanto, determinações no âmbito daquilo que é fática e juridicamente possível. Assim, se não houver o estabelecimento de alguma exceção, as regras serão razões definitivas (ALEXY, 2008).

Desta forma, ocorrendo conflito aparente entre duas regras, apenas um seria aplicável ao caso concreto, sendo a outra desconsiderada. Já os princípios, em casos envolvendo colisões, seriam aplicados na maior medida possível.

Humberto Ávila critica o modelo proposto por Alexy,

definindo princípios e regras da seguinte forma:

As regras são normas imediatamente descritivas, primariamente retrospectivas e com pretensão de decidibilidade e abrangência, para cuja aplicação se exige a avaliação da correspondência, sempre centrada na finalidade que lhes dá suporte ou nos princípios que lhes são axiologicamente subjacentes, entre a construção conceitual da descrição normativa e a construção conceitual dos fatos. Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção (ÁVILA, 2010).

Para o autor, as regras seriam normas imediatamente descritivas, estabelecendo obrigações, permissões e proibições. Os princípios, contrariamente, seriam normas imediatamente finalísticas, estabelecendo um estado das coisas para cuja realização é necessária a adoção de um dado comportamento.

De todo modo, a ponderação de valores não seria aplicável somente aos princípios, mas também é um método cabível em qualquer aplicação de normas, na medida em que qualquer norma possui caráter provisório que poderá ser ultrapassado por razões havidas das mais relevantes pelo aplicador do caso concreto.

Com tal característica, em que pese tratar-se o artigo 5º, LVI da Constituição Federal de uma regra jurídica, poder-se-á aplicar a proporcionalidade e a ponderação de bens em casos concretos em que se verifique o choque de valores constitucionais com vedação das provas ilícitas.

Isso poderá se dar em razão das especificidades do caso em questão e que, como ressalta Robert Alexy, a regra

sempre estará embasada em um princípio que poderá ser sopesado no caso concreto, ou nos limites definidos acima por Humberto Ávila.

Em conformidade com todo o exposto neste tópico, e levando em consideração a cognição de Humberto Ávila (2010), apesar de ser corrente a ideia de que a proporcionalidade só seria aplicável no caso de colisão de princípios, se no caso concreto ficar evidente que a aplicação da regra acabaria por ferir a sua própria razão de existir, esta não deverá ser aplicada. Nessa situação, é evidente a necessidade de se fazer a ponderação de direitos fundamentais em choque mesmo em face de uma regra constitucional, desde que verificada a imprescindibilidade de assim atuar com vistas a prestigiar a norma. Isso comumente ocorre em casos de adoção da “prova ilícita *pro réu*”, por exemplo.

## **2 GRAVAÇÕES CLANDESTINAS E SUA UTILIZAÇÃO COMO PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO**

As gravações clandestinas, também denominadas de unilaterais ou ambientais, serão consideradas, para a análise do artigo, as gravações de comunicação entre presentes ou comunicação eletrônica, realizadas por um dos interlocutores com o desconhecimento do outro.

Diferentemente do instituto da interceptação telefônica, na qual nenhum dos dialogados possuem ciência da invasão da privacidade sofrida, as gravações clandestinas são aquelas em que a captação e a gravação de conversa pessoal, ambiental ou telefônica se dão concomitantemente com a conversa em curso; realizando-se por intermédio de um dos interlocutores.

No mesmo sentido, Alexandre de Moraes distingue a interceptação telefônica e a gravação clandestina:

Diferentemente da gravação resultante de interceptação telefônica, as gravações

clandestinas são aquelas em que a captação e gravação de conversa pessoal, ambiental ou telefônica, se dão no mesmo momento em que a captação e gravação de conversa pessoal, ambiental ou telefônica, se dão no mesmo momento em que a conversa se realiza, feita por um dos interlocutores, ou por terceira pessoa com seu consentimento, sem que haja conhecimento dos demais interlocutores. Dessa forma, não se confunde interceptação telefônica com gravação clandestina de conversa telefônica, pois, enquanto na primeira nenhum dos interlocutores tem ciência da invasão da privacidade, na segunda um deles tem pleno conhecimento de que a gravação se realiza (Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional. São Paulo, 2002, p. 242 a 243)

A principal discussão sobre esse tipo de gravação é se ela afrontaria o direito à intimidade e privacidade e se a mesma se enquadraria no art. 5º, XII da CF. Ou seja, indaga-se se o desconhecimento de um dos interlocutores de gravação de sons ambientais ou eletrônicos sem o conhecimento do outro viola os princípios da privacidade e da liceidade dos meios de prova, previstos respectivamente nos incisos X e LVI da art. 5º da Constituição Federal.

A discussão se esse tipo de gravação seria ou não uma prova ilícita em decorrência da quebra do direito à privacidade ganhou discussões no Supremo Tribunal Federal. Em uma AP 307-3/DF, o Ministro Carlos Velloso, proferiu o seguinte entendimento:

Faço distinção entre gravação efetuada por terceiro, que intercepta conversa de umas pessoas, da gravação que se faz para documentar uma conversa entre duas pessoas. Neste caso, não tenho como ofendido preceito constitucional e nem tenho como ilícita a prova, dado que não há, na ordem jurídica brasileira, nenhuma lei que

impeça a gravação feita por um dos interlocutores de uma conversa, inclusive para documentar o texto dessa conversa, futuramente. (...) Nenhum homem de bem gravará uma conversa que tenha tipo com outrem, sem quer dê conhecimento ao seu interlocutor, de que a conversa está sendo gravada. Mas a questão fica no campo ético. Não há proibição legal.

Decisões mais recentes do e. STF vem entendendo que o direito à privacidade, nesses casos, não é absoluto, podendo ser ponderado os interesses no caso concreto. Não é de hoje que a doutrina brasileira entende cabível a mitigação do princípio da privacidade em favor de outros princípios constitucionais na análise do caso concreto.

De um lado, é certo que no ordenamento jurídico brasileiro só existem dois casos de permissão de gravação clandestina: Lei do Crime Organizado e na Lei do Tóxicos. Os que assim defendem, entendem que as declarações espontâneas clandestinamente gravadas constituem prova ilícita, em razão da violação do direito à intimidade e do princípio da não autoincriminação. Sustentam ser inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telefônicas, já que sua divulgação e gravação seria feita sem o conhecimento do outro interlocutor.

Em sentido oposto, entende-se que a gravação clandestina não deveria ser considerada como prova ilícita, por não haver vedação quanto à sua utilização. Em verdade, a gravação realizada por um dos interlocutores, que deseja documentar a sua conversação com outrem, não configura ato ilícito, ainda que este desconheça a sua ocorrência, porquanto o interlocutor conversa de forma direta e fala voluntariamente e intencionalmente com aquele, correndo o risco de que o que disse poderá ser testemunhado em juízo ou gravado.

Luiz Francisco Torquato Avolio (Provas ilícitas. São Paulo, RT,1995) apresenta que o termo “clandestino” não deve

ser confundido com ilicitude. Afirma o autor que qualquer pessoa tem o direito de gravar a sua própria conversa, haja ou não conhecimento da parte de seu interlocutor. Os interesses relevantes devem ser suficientemente relevantes para ensejar o sacrifício da privacidade.

Outrossim, a informação obtida pela gravação telefônica clandestina não visa a causar mal injusto ao interlocutor insciente, de modo a expor publicamente fatos inerentes à sua privacidade.

Mas ao contrário, presta-se tão somente para a defesa de seu direito, que de outro modo não poderia ser exercido em sua plenitude. A informação trazida a juízo, a toda evidência, não pode ser assimilada como uma violação de direito de personalidade dos reclamados.

Generalizar a proibição de gravação clandestina de forma absoluta poderia gerar inclusive maiores prejuízos ao princípio ético da justiça e de obtenção da verdade real, fim último do processo.

## CONCLUSÃO

Como analisado, a possibilidade de produção de prova no processo judicial brasileiro é um direito que emana de uma garantia constitucional conferida a todos os que litigam. Destarte, a mesma Carta Magna veda a prova ilícita no processo, quando essa regra fere a sua própria razão de existir ao se opor a outro dispositivo constitucional.

Nesse sentido, a (in)admissibilidade da prova ilícita no Direito Processual do Trabalho também deveria ser interpretada conforme o caso concreto. Foi então feita uma análise do tratamento dado por cada um dos processos ao tema da prova ilícita, não existindo disposição específica do tema no processo do trabalho.

Por fim, adentrou-se à análise da posição da jurisprudência trabalhista em relação ao tema. Chegou-se à



conclusão que os tribunais já fizeram análises com a finalidade de excluir o caráter ilícito de determinadas provas a fim de que pudessem ser admitidas no processo, como foi o caso da gravação clandestina.

Por ser um trabalho que envolve divergências doutrinárias e diversas discussões nos mais variados ramos do direito, sua conclusão não se presta a exatidão. Caso a caso, é preciso analisar as peculiaridades postas em cada contexto específico e assim utilizar o princípio da proporcionalidade para se ter o resultado justo do processo.

## REFERÊNCIAS

ALEXYS, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.**

Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Editora Malheiros, 2008.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios:** da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 11 ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 22 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.

Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/De15452.htm)>. Acesso em: 26 maio 2018.

FLORIAN, Eugênio. **De las pruebas penales.** Bogotá:

Editorial Temis, 1968. Tomo I. Extraído da tese de mestrado de

Camila Franchiotto Cecarelli. Prova ilícita por derivação no direito processual penal brasileiro. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

PITOMBO, Sérgio Marcos de Moraes. Sigilo nas comunicações. Aspecto processual penal. **Boletim IBCCRIM**, n. 49, dez. 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

**MOMENTO DA IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA, DE ACORDO COM A LEI 13.467/2017, E SUA REPERCUSSÃO NO PROCESSO DO TRABALHO.**

***MOMENTO DE LA IMPUGNACIÓN DE LOS CÁLCULOS DE LIQUIDACIÓN DE LA EJECUCIÓN LABORAL, DE ACUERDO CON LA LEY 13.467/2017, Y SU REPERCUSIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO***

*Andréia Chiquini Bugalho*<sup>63</sup>

*Sandra Helena Favaretto*<sup>64</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>65</sup>

**RESUMO**

Dentre as mudanças promovidas pela Lei 13.467/2017, houve alteração da redação do § 2º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual passou a prever a obrigatoriedade de manifestação das partes para impugnação fundamentada, no prazo comum de oito dias, sob pena de preclusão. À vista dessa modificação e da consequente discussão técnico-jurídica, o objetivo deste artigo é perquirir

---

<sup>63</sup> Mestranda pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: andreiabugalho@hotmail.com

<sup>64</sup> Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. E-mail: sandra.favaretto@usp.br.

<sup>65</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). E-mail: jaircardoso@usp.br.

acerca da revogação do § 3º do artigo 884 do mesmo codex, que cuida especificamente da hipótese de impugnação da sentença de liquidação, em sede de embargos. Em razão disso, é possível entender que, da decisão de homologação dos cálculos que não tenha acolhido as razões de uma das partes, deve haver recurso, sob pena também de preclusão. Desse modo, aos embargos à execução passa a ser conferida nova sistemática para discussão de assuntos não afetos à liquidação da sentença. Para tal análise, será utilizado o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa de documentação indireta, por meio de pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, para refletir sobre o princípio jurídico da celeridade processual em prol do contraditório, sem ocasionar bis in idem em matéria processual.

**Palavras-chave:** preclusão. celeridade. contraditório. liquidação. homologação.

## **ABSTRACT**

Among the changes promoted by Law 13467/2017, there was amendment of the wording of § 2 of art. 879 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which now provides for mandatory declaration of the parties for reasoned appeal, within a common eight-day deadline, under penalty of estoppel. In view of this modification and the consequent technical-legal discussion, the purpose of this article is to inquire about the revocation of article 884 § 3 of the same codex, which specifically addresses the hypothesis of impugnation of the liquidation sentence, in the case of embargoes. For that reason, it is possible to understand that, from the decision of homologation of the calculations that did not accept the reasons of one of the parties, there should be recourse, under pain also of estoppel. In this way, embargos to the execution a new systematics is given to discuss matters not related to the liquidation of the sentence. For this analysis, the method of deductive approach and the indirect documentation research

technique will be used, through doctrinal and jurisprudential research, to reflect on the legal principle of procedural expediency in favor of the adversary, without causing a procedural double jeopardy .

**Keywords:** preclusion. celerity. contradictory. sale off. homologation.

## **INTRODUÇÃO**

No âmbito do processo do trabalho, parece claro que o § 2º do artigo 879 da CLT almejou maior celeridade processual, e a incidência do §3º do art. 884 da CLT confronta a ordem do legislador reformador.

Em particular, impressiona-nos o fato de perdurar dois artigos que assinalam momentos diferentes à impugnação da liquidação da sentença.

Para refletir sobre o assunto, inicialmente analisaremos a impugnação dos cálculos de liquidação da execução trabalhista, e sua repercussão no processo do trabalho, em seguida analisaremos a possibilidade de revogação do § 3º do art. 884 da CLT. Na sequência buscaremos demonstrar o momento da impugnação a partir da análise dos princípios processuais da efetividade e celeridade.

Por fim, apresentaremos as considerações a respeito deste novo instituto, especialmente no tocante aos seus impactos na execução.

## **1 IMPUGNAÇÃO DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA E SUA REPERCUSSÃO NO PROCESSO DO TRABALHO**

A promulgação da lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, gerou grandes repercussões no direito material e processual do trabalho, revelando inseguranças, sobretudo, no que diz respeito à busca da efetiva celeridade

processual.

O § 2º do artigo 879, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece novo critério para impugnação dos cálculos de liquidação. Assim, a nova redação reduz o prazo de impugnação para 08 dias, comum às partes, sendo necessária a impugnação fundamentada, com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

Ademais, a concessão do prazo para a impugnação dos cálculos de liquidação deixou de ser mera faculdade do juízo. Assim, de acordo com a novidade introduzida pela CLT em seu § 2º do art. 879, as partes devem se manifestar sobre os cálculos antes da sentença de liquidação, e no prazo estabelecido no referido artigo. Elaborada a conta, o juiz viabilizará o contraditório prévio com a intimação das partes para manifestação devidamente fundamentada, sob pena de preclusão.

Dessa breve reflexão, extrai-se que as partes não poderão voltar a discutir a conta de liquidação por ocasião dos embargos à execução.

Nessa linha, Platon Teixeira de Azevedo Neto diz que a impugnação prévia deve observar:

A tempestividade (apresentação no prazo de oito dias úteis, contados da intimação para tal fim). A delimitação dos itens da conta de liquidação e respectivos valores sobre os quais apresente a parte a sua insurgência (especificidade da crítica aos cálculos), e A fundamentação das críticas aos cálculos, sendo insuficiente o ataque sem a revelação das razões pelas quais deve a conta ser reformulada.<sup>66</sup>

Almeja-se diante do exposto que as partes fundamentem e delimitem os itens da conta e os valores sobre os quais apresentam insurgência, haja vista, se a impugnação for defeituosa ou

---

<sup>66</sup> JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza. SOUZA, Fabiano Coelho de. NETO, Platon Teixeira de Azevedo. REFORMA TRABALHISTA. São Paulo: Rediel. 2018. pág. 535.

intempestiva, terá o seu direito alcançado pela preclusão.

Porém, ao contrário do que possa aparecer, o §2º do art.879, da CLT contrasta com o §3º, do art. 884 da antiga CLT, ao preconizar a preclusão pela inércia da parte. Inaplicável, portanto, o §3º, do art. 884 da CLT, considerando que o momento para impugnação especificada está agora centrado na fase da liquidação da sentença, e não mais por ocasião dos embargos, tornando a dicção anterior letra morta.

Entende-se, que o legislador, ao dispor sobre o momento exato para a impugnação especificada de todos os itens e valores, sob pena de preclusão, pretendeu condicionar o exercício do direito das partes, e não criar mais um expediente protelatório. Esse entendimento caminha na direção dos princípios processuais trabalhista, notadamente o da celeridade e economia processual e notadamente do princípio constitucional da razoável duração do processo.

Assim, se as partes não se pronunciarem ou pronunciaram de forma incompleta sobre os cálculos, perpetuará à preclusão, logo, a parte que não manifestou especificadamente o seu inconformismo sobre o cálculo, será impedida de fazê-lo em momento posterior, o que torna superada qualquer previsão nesse sentido.

Nesse sentido a jurisprudência, que mesmo antes da nova dicção, já se posicionou sobre o assunto, quando pelo juízo era assinalado o prazo sob pena de preclusão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - DESCABIMENTO. EXECUÇÃO. IMPUGNAÇÃO DE CÁLCULOS. MOMENTO PROCESSUAL. PRECLUSÃO. A impugnação de cálculos deveria ocorrer em momento oportuno. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. Deveria a executada ter diligenciado no sentido de cumprir o prazo legalmente previsto no § 2º, do art. 879, da CLT. Todavia, manteve-se inerte e não

impugnou tempestivamente a conta apresentada pelo exequente, fazendo incidir a preclusão. Destaque-se que o § 2º do art. 879 da CLT expressamente prevê a incidência da preclusão no caso de ausência de impugnação aos cálculos[...].TST-AIRR-1001436-05.2014.5.02.0422.

Alberto Bresciani. 21.08.18.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO.[...] IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS. PRECLUSÃO. O Regional explicitou que a parte executada não impugnou adequadamente a conta de liquidação no prazo concedido pelo art. 879, § 2º, da CLT, razão pela qual sua impugnação sequer foi conhecida, pois não preenchia os pressupostos processuais de admissibilidade. Nessa seara, considerou preclusa a apresentação de insurgência aos cálculos em momento posterior, realçando não ser o caso de matéria de ordem pública. Logo, a decisão do Regional não viola o artigo 5º, XXXVI, LIV e LV, da CF. TST-AIRR-94700-89.2014.5.13.0001.

Assim, esse novo quadro está em conflito com o §3º, do art. 884 da CLT.

Diante dessa cizânia, surgem os seguintes prequestionamentos: podemos falar em revogação do § 3º do art. 884 da CLT? Se não existe revogação, o § 3º do art. 884, mesmo contrariando o §2º do art. 879 da CLT, com sua nova redação, continuará em vigor? Diante desta evidente antinomia, como resolver a questão?

## **2 A POSSIBILIDADE DE REVOGAÇÃO DO §3º DO ART. 884, DA CLT**

Há, no entanto, a existência de duas ordens conflitantes: a primeira diz que somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo; a segunda refere-se à possibilidade das partes impugnarem os cálculos, sob pena de



preclusão. E como visto alhures, o entendimento doutrinário e jurisprudencial já era pacífico no sentido de que a preclusão prejudica a análise da mesma matéria por ocasião dos embargos, tornando inócua para este fim.

A lei 13.467/2017 nada dispôs a respeito da revogação expressa do § 3º do art. 884 da CLT, porém, deu nova interpretação a matéria por meio do § 2º do art. 879 da CLT, sendo incompatível com a redação do §3º do art. 884 da CLT. Surge, portanto, a necessidade de harmonizar essa antinomia. Para tanto, se faz necessário a compreensão do instituto da revogação.

A esse respeito pontua Carlos Roberto Gonçalves:

A revogação tácita se dá quando a lei nova “mostra-se incompatível com a lei antiga ou regula inteiramente a matéria”, pelo que se depreende ser mais uma questão de antinomia – *incompatibilidade* – normativa do que de revogação em si.

A revogação expressa e a mais segura, pois evita dúvidas e obscuridades”, deixando claro que a aceitação, em um caso concreto, da *revogação tácita* depende do interprete, lembrando que na impossibilidade de coexistirem normas contraditórias, aplica-se o critério da prevalência da mais recente.<sup>67</sup>

Há, portanto, dois tipos de revogação: a expressa e a tácita. Na expressa, a norma revogadora indica expressamente o que será revogado, na tácita, por sua vez, ocorre quando a nova norma é incompatível com a anterior.

Ocorre que, de acordo com a Lei Complementar (LC) 95/98, a revogação tácita está proibida por expresse mandamento contido no seu art. 9º, tornando sem efeito a disposição do art. 2º, §1º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que dispõe sobre a revogação (quando seja incompatível com a

---

<sup>67</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v.6. direito de família. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 608.

nova ordem ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior).

Assim, diante da ausência de norma expressa disciplinando a revogação do artigo que contraria o novo regramento, e com a possibilidade de aplicação de dois artigos aparentemente válidos, nos deparamos com um gigantesco conflito que concede validade a criação de obstáculos à efetividade do processo, e ao tempo de sua duração.

Diante disso, não se pode chegar a outra conclusão que não seja o da efetividade, que impulse a solução do conflito, propiciando maior celeridade à execução trabalhista. Para isso, mesmo contrariando o disposto na LC 95/98, e priorizando o saudável andamento processual, não visualizamos outro modo, a não ser a utilização do critério cronológico (art. 2º, §1º, LINDB), devido à incompatibilidade da permanência de duas normas tratando do mesmo assunto e de forma díspares.

A esse respeito pontua Maria Helena Diniz:

O critério cronológico (*lex posterior derogat legi priori*) remonta ao tempo em que as normas começaram a ter vigência, restringindo-se somente ao conflito de normas pertencentes ao mesmo escalão. Na lição de Hans Kelsen, se se tratar de normas gerais estabelecidas pelo mesmo órgão em diferentes ocasiões, a validade da norma editada em último lugar sobreleva à da norma fixada em primeiro lugar e que a contradiz. Esse princípio também poderá ser aplicado quando as normas antinômicas forem estabelecidas por órgãos diferentes [...]. Se as normas conflitantes, total ou parcialmente, forem postas, concomitantemente, com um só ato do mesmo órgão, tal princípio não poderá ser aplicado; logo, se as duas normas forem totalmente antinômicas, deve-se interpretar o fato no sentido de que se deixou ao órgão julgante a opção entre as duas normas; se forem parcialmente conflitantes, deve-se entender que uma limita a validade da outra. Se for impossível qualquer uma dessas interpretações, deve-se, no entendimento de Kelsen, concluir que não há qualquer

norma jurídica objetivamente válida, ou seja, que o legislador prescreveu algo sem sentido.<sup>68</sup>

Com efeito, não sendo possível a manutenção das duas normas em razão de apresentarem entendimentos conflitantes, cumpre superar a ideia posta do §3º do art. 884 da CLT, que não fora acolhido pela lei 13.467/2017, justificando, que o momento de discussão dos cálculos de liquidação está agora assinalado pela nova disposição do § 2º do art. 879 da CLT. Esse entendimento leva-nos a interpretação de uma revogação parcial e não total, em especial no que tange a execução resultante de créditos trabalhistas, pois, por tratar-se a execução de procedimento autônomo, entendemos que persiste o indigitado dispositivo para os casos de execução de títulos extrajudiciais, como veremos a seguir.

Em razão desse novo posicionamento, merece esclarecer que entendemos, que da decisão de homologação dos cálculos que não tenha acolhido as razões de uma das partes, deve haver recurso, sob pena também de preclusão, sem prejuízo do prosseguimento da execução. Entendemos que o recurso, todavia, nesta sede de liquidação processual, tendo o condão somente de liquidação do *quantum* devido, prescindiria de preparo e não estaria sujeito à sucumbência processual, vez que, por se tratar de procedimento autônomo, agora também estaria sujeito a sucumbência, dada a nova dinâmica processual instaurado no processo do trabalho.

### **3 A DEFINIÇÃO DO MOMENTO DA IMPUGNAÇÃO A PARTIR DA ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS PROCESSUAIS DA EFETIVIDADE E CELERIDADE**

Uma decisão judicial que não é cumprida ou o é a destempo não pode ser considerada efetiva, não produz os devidos efeitos. Assim, processo efetivo é aquele capaz de produzir as

---

<sup>68</sup> DINIZ, Maria Helena, Lei de Introdução ao Código Civil Interpretada, 4ª Edição, São Paulo, 1998, p. 72/73.

regulares repercussões devidas ao jurisdicionado, ou, conforme José Roberto dos Santos Bedaque<sup>69</sup>, aquele que devolve o resultado desejado pelo direito material tendo, para tanto, observado os valores da segurança e celeridade.

O princípio da efetividade é extraído por interpretação do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988, o qual, ao garantir o acesso ao Judiciário, determina a entrega de uma prestação jurisdicional satisfatória: justa, célere e adequada. No plano infraconstitucional, foi materializado por inúmeros dispositivos, em especial os arts. 4º e 6º do Código de Processo Civil, que dispõem sobre o direito de se obter, em tempo razoável, uma decisão de mérito justa e efetiva, incluindo a atividade satisfativa.

Percebe-se, portanto, que não se desvencilha a efetividade da duração razoável do processo, outra garantia constitucional disposta no inciso LXXVIII do art. 5º, incluída por meio da Emenda Constitucional 45/04. Nesse sentido, pode-se afirmar que somente haverá prestação jurisdicional efetiva quando o processo tiver cumprido sua função da melhor forma possível, de modo célere, e seguro.

Há de notar que antes mesmo da previsão constitucional expressa do direito fundamental à celeridade processual, tal disposição, em razão da sua importância, foi consagrada no Pacto de San José da Costa Rica, que estabeleceu a Convenção Americana de Direitos Humanos<sup>70</sup>, sendo o Brasil um dos signatários desde 1992:

Art. 8º, 1: Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou para

---

<sup>69</sup> BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Efetividade do Processo e Técnica Processual*. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

<sup>70</sup> Convenção Americana de Direitos Humanos. Disponível em: <[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza.

Tendo em vista tratarem-se de normas fundamentais e pela ausência de disposições legais específicas na legislação trabalhista, tais disposições são aplicáveis ao processo do trabalho por sua compatibilidade principiológica.

Não obstante os arranjos legislativos citados há inerente preocupação no processo do trabalho quanto à necessária agilidade no andamento do processo, em razão da hipossuficiência do empregado e da natureza alimentar do seu objeto. Esse é outro aspecto que parece por em xeque a compatibilidade dos dois dispositivos.

## CONCLUSÃO

O processo trabalhista já conferia ampla liberdade aos julgadores para que, na condução do processo, assegurassem sua rápida solução, podendo, para isso, determinar qualquer diligência.

Nesse sentido também seguiu a Reforma Trabalhista. Algumas das modificações introduzidas no Título X do diploma consolidado (Do Processo Judiciário do Trabalho) tiveram por intenção tornar o processo mais célere para, por fim, promover a entrega do bem da vida em razoável espaço de tempo. Particularmente, foram concebidas medidas com o objetivo de acelerar o estágio liquidatório, como as regras que determinaram a obrigatoriedade de valoração dos pedidos (art. 840, §1º) e de abertura de prazo para impugnação dos cálculos (art. 879, §2º), objeto deste estudo. A alteração deste dispositivo tornou imperativa a concessão de oportunidade de manifestação das partes sobre os cálculos de liquidação, sob pena de preclusão.

Todavia, como a mudança celetista foi pontual, houve certa desarmonia no texto final, a exemplo desta nova disposição, que acabou por repetir previsão de momento impugnatório já

presente no §3º do art. 884 da CLT.

Por certo que tais regras devem compatibilizar-se com os pilares principiológicos que fundamentam o direito processual.

Sendo assim, considerando o que foi explicitado sobre os princípios da duração razoável do processo e da efetividade, não há como entender pela possibilidade de manutenção de dupla chance de manifestação sobre o mesmo assunto. Defender contrariamente, ocasionaria um atraso desnecessário ao andamento processual, prejudicando sua efetividade.

Com isso, não se quer dizer que, em nome da efetividade e celeridade devem ser ignoradas as demais garantias do devido processo legal, como contraditório, ampla defesa e recursos.

Destarte, se já foi adequadamente propiciada à impugnação dos cálculos na fase de liquidação, conforme §2º do art. 879 da CLT, não há porque abrir prazo para discutir novamente a mesma questão. Neste diapasão, apropriada a escolha do legislador reformador em determinar a preclusão para a parte que, intimada, manteve-se inerte, estabelecendo e limitando o momento da impugnação. Em consequência, a parte preclusa não poderá utilizar-se do expediente dos embargos à penhora para discutir os itens e valores liquidados, os quais restaram incontroversos, exceto em casos excepcionais, em que forem invocadas matérias de ordem pública e erros materiais.

Contudo, por esse entendimento, seria equivocado concluir que esvaziou-se a atuação do §3º do art. 884 da CLT, subsistindo uma hipótese de aplicação necessária, no caso de execução de títulos extrajudiciais.

Sendo assim, excetuada a previsão do § 2º do art. 879 da CLT, todas as demais matérias de defesa admitidas nos embargos poderão ser arguidas nos embargos à execução, conforme art. 884, §1º, CLT.

Por seu turno, ao §3º do art. 884, devem ser destinadas as impugnações de itens e valores referentes aos títulos executivos extrajudiciais, como Termos de Ajustes de Condutas, firmados perante o Ministério Público do Trabalho, e termos de conciliação

amigável.

Isso porque, para esses títulos, o processo executório inicia-se a partir do requerimento de execução, previsto no art. 880, CLT, após a fase de liquidação, tendo em vista configurar-se como autônomo. Assim, o processo já se inicia na fase executória, oportunidade em que poderá ter os embargos após a efetiva garantia do juízo. Neste caso há a necessidade de manutenção de vigência do §3º do art. 884, CLT, para garantir o direito à impugnação da liquidação de título executivo extrajudicial, ocasião em que entendemos também serem cabíveis os honorários advocatícios, admitidos agora pela nova sistemática do processo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Efetividade do Processo e Técnica Processual**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaoco mpilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoco mpilado.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

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: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/DecretoLei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm)> Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 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: 25 set. 2018.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 nov. 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm)> Acesso em: 25 set. 2018.

DINIZ, Maria Helena, Lei de Introdução ao Código Civil Interpretada, 4ª Edição, São Paulo, 1998.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito civil brasileiro. v.6. direito de família. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5 ed. rev. atual. ampl. Salvador: Juspodivm, 2018.

NETO. Platon Teixeira de Azevedo; (et al). *Reforma Trabalhista*. São Paulo: Redieel. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Execução no Processo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais:2017.



# O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO ITALIANO COMO ALTERNATIVA AO DÉFICIT PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

## *THE ITALIAN SOCIAL SECURITY SYSTEM AS AN ALTERNATIVE TO THE BRAZILIAN PENSION DEFICIT*

*Kelvin Peroli*<sup>71</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>72</sup>

### RESUMO

O sistema previdenciário brasileiro enfrenta um embate orçamentário crescente: alçado sobre o sistema de Benefício Definido (BD), está inerte sobre os efeitos do envelhecimento populacional, que impactam em caráter ascendente nas despesas com o pagamento dos benefícios. Enfrentando o problema demográfico resultante do envelhecimento populacional, a Suécia e a Itália desenvolveram seus próprios sistemas previdenciários, capazes de conter os avanços do envelhecimento, em direção ao equilíbrio orçamentário.

O sistema de Contribuição Definida Nocial (NDC), arquitetado pelos estudos atuariais, objetivou moldar a ideia de poupança privada em um sistema de poupança pública, de

---

<sup>71</sup> Graduando na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (FDRP/USP); e-mail: kelvin.reis@usp.br.

<sup>72</sup> Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (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. Advogado; e-mail: jaircardoso@usp.br.

modo a alcançar a sustentabilidade financeira em face aos efeitos da alteração das pirâmides etárias nacionais. Os efeitos da alteração demográfica italiana, em contraste aos mecanismos estabelecidos pelo sistema, demonstram a efetividade da mudança sistêmica e indicam os benefícios de sua estruturação na realidade brasileira, sobretudo pautados pela diminuição dos recursos utilizados à manutenção do sistema, em face ao Produto Interno Bruto.

O objetivo deste trabalho é demonstrar a realidade italiana anterior e posterior à utilização do sistema de contribuição definida nocional, utilizando-se como método o estudo comparativo, embasado pelos dados demográficos e econômicos detidos pelo IBGE e pela ONU, com a finalidade da análise das conjunturas econômica e do direito nacionais à viabilidade do sistema previdenciário de contribuição definida nocional no panorama brasileiro, fundamentada por mecanismos econômicos constitucionalmente fundamentados pelos princípios da seguridade social.

**Palavras-chave:** Análise comparativa. Estrutura previdenciária brasileira. Estrutura previdenciária italiana. Sistema de Benefício Definido. Sistema de Contribuição Definida Nocional.

## **ABSTRACT**

The Brazilian social security system faces a growing budget clash: over the Defined Benefit System (BD), it is inert on the effects of aging population, which impact on an upside in expenses with the payment of benefits. Facing the demographic problem resulting from aging population, Sweden and Italy have developed their own pension systems, which are able to contain the advances of aging, towards budgetary equilibrium. The Notional Definite Contribution System (NDC), designed by actuarial studies, aimed to shape the idea of private savings

in a public savings system, in order to achieve financial sustainability in the face of the effects of changing national age pyramid. The effects of the Italian demographic change, in contrast to the mechanisms established by the system, demonstrate the effectiveness of the systemic change and indicate the benefits of its structure in the Brazilian reality, mainly based on the decrease in the resources used to maintain the system, in relation to the Gross Domestic Product.

The objective of this study is to demonstrate the Italian reality before and after the use of the Notional Defined Contribution System, using as a method the comparative study, based on the demographic and economic data held by the IBGE and the United Nations, for the purpose of analyzing the economic and national law conjunctures to the viability of the Notional Defined Contribution System in the Brazilian panorama, based on economic mechanisms constitutionally founded on the principles of social security.

**Keywords:** Comparative analysis. Brazilian pension structure. Italian social security structure. Defined Benefit System. Notional Defined Contribution System.

## INTRODUÇÃO

*“Um momento revolucionário na história do mundo é um tempo para revoluções, não para remendos.”*  
(BEVERIDGE, William. *The Beveridge Report*. Londres, novembro de 1942).

Convocando os povos germânicos à união do Deutsches Reich, em 17 de novembro de 1881, Otto von Bismarck se dirigiu ao Reichstag e pronunciou os fundamentos ao surgimento da seguridade social, pela criação dos fundos de assistência aos enfermos, idosos e incapazes. Beveridge apontou que o proveito do trabalho é o único meio com o qual o trabalhador pode contar para proporcionar-lhe uma renda que

substitua o seu salário, quando de enfermidades, desemprego ou velhice.

Conforme Javert de Souza Lima (1957, p. 127), Beveridge, defeso à necessidade de contribuições que estejam de acordo com as necessidades dos beneficiários e as possibilidades econômicas dos contribuintes, bem como à defesa da unificação dos sistemas de seguros sociais, pela seguridade social, promoveu um sistema definido, às palavras de Paul Durand (1953, p. 112), como *une seule carte, un seul timbre, tous les risques*<sup>73</sup>, cujo objetivo, conforme Jacques Doublet e Georges Lavan (1957, p. 07), é de associar todo o corpo social a um empreendimento sistemático de libertação das necessidades criadas pela desigualdade, pelas enfermidades e pela velhice<sup>74</sup>.

Para além dos séculos de Bismarck, Beveridge e do desenvolvimento do *Welfare State*, o novo milênio aportou a necessidade da revisão dos planos traçados sobre os sistemas de seguridade social, especificamente relativos à Previdência Social: não necessariamente em relação às propostas, mas à efetivação dos benefícios, a se considerar a nova conjuntura demográfica, que está a inverter a pirâmide etária dos Estados e a dissolver a relativa sustentabilidade orçamentária obtida durante o século XX.

Diante da alteração do quadro demográfico experimentado pelos Estados europeus na modernidade, um novo sistema de previdência social emergiu e foi instituído em países nos quais a mudança na pirâmide etária já impactava no orçamento disposto à garantia dos benefícios emitidos. Assim, Suécia, Itália, Polônia e Letônia implementaram reformas

---

<sup>73</sup> “Uma proposta, uma matriz, todos os riscos. ” DURAND, Paul. **La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale**. Paris, 1953, p. 112.

<sup>74</sup> “Fondamentalement, le but de la sécurité sociale est d’associer tout le corps social à une entreprise systématique de libération du besoin créé par Vinégalité, la misère, la maladie et la vieillesse. ” DOUBLET, Jacques ; LAVAN, Georges. **Sécurité Sociale**. Paris, 1957, p. 07.

quanto ao sistema previdenciário, a partir da década de 1990. As experiências obtidas por estes Estados, com relação ao modelo desenvolvido de Contribuição Definida Nocial, podem trazer o pano de fundo necessário da análise do contexto social e demográfico brasileiro, que se alterará drasticamente durante o século XXI.

## **OBJETIVO**

É utilizado como ponto de destaque o sistema previdenciário italiano e o contexto demográfico do país, a se traçar suas similitudes com o panorama atual e futuro do Brasil, para evidenciar a necessidade da alteração do modelo de Benefício Definido para outro modelo de repartição (o sistema de Contribuição Definida Nocial), além de propor um estudo sobre o modelo de Contribuição Definida Financeiro, sistema de capitalização que pode ser utilizado como complemento ao sistema de repartição, no Brasil.

## **MÉTODO**

Com base em uma análise comparada funcionalista (ZWEIGERT, KÖTZ, 1998, p. 31), o estudo da previdência social italiana busca destacar os pontos de convergência demográficos e financeiros: a insustentabilidade orçamentária, em vista da alteração da pirâmide etária nos respectivos Estados, e uma proposta pela qual os problemas de ordem social e econômica poderão ser sopesados à fórmula de um sistema previdenciário atento ao despertar do novo século e suas necessidades.

## **O DÉFICIT ORÇAMENTÁRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA**

A afirmação de que a estrutura orçamentária do sistema

previdenciário brasileiro de Benefício Definido esteja insustentável é discutível: de prospecto, um estudo da pirâmide etária brasileira evidencia fundamentos ao tema, mas a insustentabilidade que se aprofunda modernamente não é reflexo direto dessa perspectiva.

A visão deficitária que se alarga desde o ano de 2015 é resultado de uma profunda crise econômica e de desvio de recursos, *ipsis litteris*. A instauração de um novo sistema à Previdência Social não pode ser pensada de maneira a priorizar os elementos que resultaram na crise do atual sistema de Benefício Definido, mas na perspectiva da longevidade populacional e dos demais aspectos demográficos e socioeconômicos que incidirão no Brasil, nas próximas décadas.

É necessário um plano que efetivamente esteja acobertado pelas estatísticas da população para o futuro e não somente uma tentativa de se aquiescer com a derrocada econômica e se instaurar um plano de salvaguarda momentânea.

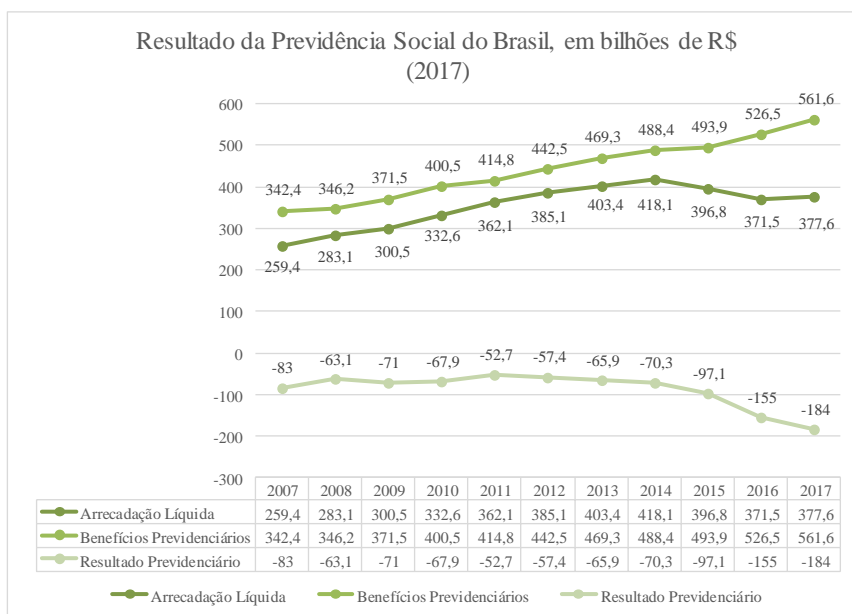
Um estudo dos resultados da Previdência Social brasileira, comparado a situação econômica e política entre os anos de 2015 e 2017, é capaz de prover elementos para a afirmação de que o *déficit* atual, de célere descensão, é resultado de fatores econômicos como o aumento do desemprego, da inflação, do reajuste do salário-mínimo e do aumento da denominada desvinculação de receitas da União<sup>75</sup>, e não propriamente da alteração da pirâmide etária no curto período de três anos, cujo panorama orçamentário culminou na

---

<sup>75</sup> BRASIL. Emenda Constitucional nº 93, de 08 de setembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para prorrogar a desvinculação de receitas da União e estabelecer a desvinculação de receitas dos Estados, Distrito Federal e Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 set. 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc93.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc93.htm)>. Acesso em: 05 set. 2018.

proposta do Projeto de Emenda à Constituição nº 287/2016, da reforma da Previdência Social, sob o governo de Michel Temer.

O gráfico dos resultados da Previdência Social do Brasil (2017) entre os anos de 2007 a 2017 denota que o *déficit* previdenciário é característico do panorama orçamentário do sistema, mas que sofreu intensa descensão a partir do ano de 2015, como se informa abaixo:



Fonte: BRASIL. Secretaria de Previdência. Resultado do Regime Geral de Previdência Social de 2017. Brasília: Ministério da Fazenda, 2018. Elaboração dos autores.

Para o entendimento dessa descensão, é necessária a exposição dos fatores acima elencados em cada ano deficitário, a partir de 2015.

Dessa forma, em 2015, a inflação brasileira (IBGE, 2018a) deteve um aumento de 10,67% (ante 6,41% no ano de

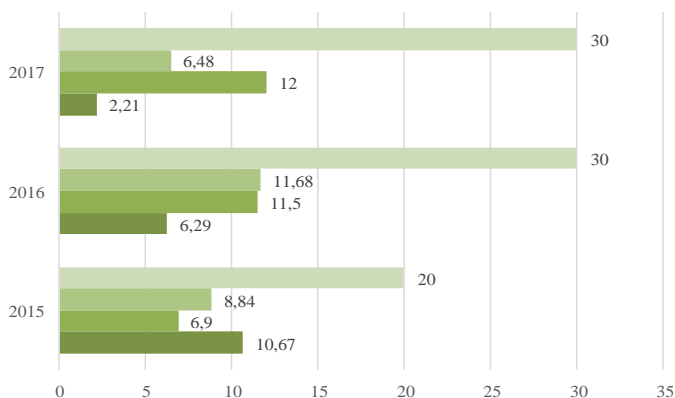
2014), conjuminada ao aumento da taxa de desemprego (IBGE, 2018b) para 6,9% (ante 4,8% no ano de 2014) e do aumento do salário-mínimo em 8,84% (em contraste ao aumento de 6,78% no ano de 2014, o primeiro reajuste positivo após três anos de queda), de acordo com o Decreto nº 8.381, de 2014.

Em 2016, os fatores que podem ser apontados para a maior queda do resultado previdenciário são o aumento do desemprego para 11,5% (IBGE, 2018b) da população ativa (ante 6,9% no ano de 2015), o aumento do salário mínimo de 11,68% (ante ao aumento de 8,84% no ano de 2015), de acordo com o Decreto nº 8.618, de 2015, e o aumento da desvinculação de receitas da União de 20% para 30%, o que significa, na prática, um decréscimo da utilização das contribuições sociais para o financiamento do sistema em mais 10%, conforme estabelecido pela Emenda Constitucional nº 93/2016, que prorrogou a desvinculação até o ano de 2023, com efeito retroativo para o ano de 2016, transferindo-se os recursos das contribuições sociais para finalidades diversas do Estado, automaticamente diminuindo a arrecadação líquida da Previdência Social, em números absolutos, como evidenciada no gráfico acima.

Em 2017, para além do efeito vigente da desvinculação de receitas das contribuições sociais, outros dois fatores que influenciaram na descensão orçamentária são, novamente, o desemprego, que aumentou (IBGE, 2018b) para 12% (ante 11,5% no ano de 2016) e o reajuste do salário-mínimo em 6,48% (ante ao aumento de 11,68% do ano de 2016), conforme o Decreto nº 8.948, de 2016. O gráfico abaixo expõe os fatores e os anos analisados:



### Alterações econômicas que influíram no déficit da Previdência Social do Brasil após 2014



	2015	2016	2017
Desvinculação de receitas da União	20	30	30
Taxa de aumento do salário-mínimo	8,84	11,68	6,48
Taxa de desemprego	6,9	11,5	12
Inflação (IPCA)	10,67	6,29	2,21

Fonte: Elaborado pelos autores.

Estes fatores demonstram que a célere descensão apresentada pelo resultado da Previdência Social entre os anos de 2015 e 2017 é fruto da instabilidade da economia nacional e não propriamente da alteração demográfica (fundamento sobre o qual deve ser regido um possível estudo à alteração do sistema de Benefício Definido). Se, v.g., entre os anos de 2015 e 2017, o desemprego estivesse no patamar percentual de 2014 e a desvinculação de receitas das contribuições sociais ainda estivesse fixa no percentual de 20%, este célere decréscimo não estaria evidenciado, mas apenas os efeitos da alteração da pirâmide etária brasileira, que se apresenta de forma gradativa, ao passar dos anos.

## 1 A NECESSIDADE DA ALTERAÇÃO DO SISTEMA DE BENEFÍCIO DEFINIDO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS DOS SISTEMAS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA NACIONAL E FINANCEIRO

Não obstante a explanação orçamentária referente aos últimos anos apresentada, que objetiva demonstrar que são os fatores externos ao sistema a causa do decréscimo vertiginoso do orçamento previdenciário, o sistema previdenciário brasileiro deve se atentar, conforme afirmado, às alterações demográficas futuras, evidenciadas pelas projeções estatísticas do próprio Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas.

Sergio Nisticò<sup>76</sup> (2017, p. 618) aborda a necessidade da sustentabilidade da capacidade de transferência de riqueza intergeracional como o elemento estruturante do sistema previdenciário público de Benefício Definido: assim, a capacidade de se transferir a riqueza captada pelas contribuições dos trabalhadores ativos como benefício aos trabalhadores inativos, impondo àqueles a obrigação da contribuição.

A reforma empreendida no sistema previdenciário italiano, realizada na década de 1990, busca a redução de despesa em curto prazo, pelo aumento dos requisitos necessários à aposentadoria, e em longo prazo, pela modificação dos mecanismos de cálculo dos benefícios emitidos. Foi estabelecido um mecanismo de equivalência

---

<sup>76</sup> “L’impatto del progressivo aumento del quoziente di dipendenza sulla sostenibilità della spesa pensionistica risulta evidente se si osserva che l’essenza di un sistema pensionistico pubblico risiede nella sua capacità di trasferire alle generazioni a riposo i diritti di proprietà su una quota del reddito prodotto dalle generazioni attive, imponendo a queste ultime un certo livello di risparmio forzoso, generalmente nella forma di un prelievo contributivo proporzionale al reddito.” NISTICÒ, Sérgio. Le prospettive economiche della previdenza obbligatoria. **RDSS**, anno XVII, n° 3, 2017, p. 618.

atuarial entre as contribuições dos trabalhadores ativos e as contribuições recebidas pelos trabalhadores inativos, ao se introduzir um incentivo para o adiamento da aposentadoria, para haver a integralidade do benefício, posto que escalonado.

As contribuições dos trabalhadores ativos são avaliadas com base a inflação (ao momento das respectivas contribuições) e outros fatores que as transformam em um valor anual e que levam em conta a esperança de vida à idade da aposentadoria, a probabilidade de se restar em vida um cônjuge supérstite (que recebe o benefício, pela pensão por morte), bem como a taxa de avaliação do montante do benefício ou taxa de desvio (fixado na Itália em 1,5%), pelo que o benefício será tanto maior quanto mais elevada a idade da aposentadoria do trabalhador ativo, porque o montante contributivo acumulado é apreciado em face ao tempo contributivo do trabalhador.

O sistema de financiamento permanece o de repartição (assim como no Brasil), de forma com que os trabalhadores ativos sustentam os benefícios emitidos aos trabalhadores inativos, mas o cálculo é efetuado por meio do modelo de capitalização, com uma equivalência atuarial entre o montante contributivo de um dado trabalhador ativo e os recursos da previdência disponíveis no momento de sua aposentadoria. Ao contrário de um sistema de capitalização, o montante contributivo não está exposto aos riscos da flutuação do mercado financeiro, estando fixo à taxa de crescimento do Produto Interno Bruto, o que é necessário para o equilíbrio de um sistema social, como a previdência retributiva, como afirma Corrado Pollastri<sup>77</sup> (2008, p. 09).

---

<sup>77</sup> “A differenza di un sistema a capitalizzazione, la massa contributiva non viene esposta ai rischi delle fluttuazioni dei mercati finanziari, ma attraverso un meccanismo di tipo assicurativo, viene rivalutata al tasso di crescita del Pil, condizione necessaria affinché un sistema a ripartizione (in stato stazionario) rimanga in equilibrio.” POLLASTRI, Corrado. **Gli incentivi automatici nel sistema pensionistico italiano a contribuzione definita.** XX Conferenza della Società Italiana di economia pubblica. Pavia:

Quanto a tábua de mortalidade, o Brasil possuía, em 2015, uma expectativa de vida ao nascer de 75,5 anos, em contraste à expectativa de 45,5 anos no ano de 1940. A projeção estatística, elaborada pelo IBGE, é de que a expectativa alcance os 80,5 anos em 2050. Em relação a esse fator, deve ser ponderado o aumento do tempo de contribuição ou da própria contribuição para dirimir o fator do aumento da longevidade sobre o orçamento previdenciário.

Quanto a pirâmide etária brasileira, segundo estatísticas divulgadas pelo IBGE, no ano de 2000, a população idosa brasileira (com mais de 65 anos de idade) constituía 5,6% da população total, subindo para 7,9% em 2015. A projeção é de que seja 13,5% em 2030 e de 26,8% em 2050, o que revela ter o sistema atual de lidar com mais de o quádruplo do percentual de população com mais de 65 anos do ano de 2000, em 2050, que será mais de  $\frac{1}{4}$  da população total. A questão que urge para o ano de 2050: o sistema de Benefício Definido sustentará um quarto da população brasileira?

O pagamento dos benefícios pelo sistema de Benefício Definido brasileiro é calculado mediante o fator previdenciário, conforme delimitado pelo §11 do art. 32 do Decreto n° 3.048/99, compreendido pelo tempo de contribuição até o momento da aposentadoria ( $\mathcal{J}$ ), pela alíquota de contribuição ( $c$ ), pela expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria ( $m$ ) e pela idade do contribuinte ( $d$ ), compreendido pela seguinte equação:

$$\left(\frac{\mathcal{J} \cdot c}{m}\right) \cdot \left[1 + \frac{(d + \mathcal{J} \cdot c)}{100}\right]$$

---

Compagnia di San Paolo, 2008, p. 09. Disponível em: <<http://www.siepweb.it/siep/oldDoc/2008/200899.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

A alíquota de contribuição, no sistema de Benefício Definido brasileiro, possui o seu percentual fixado aos diferentes planos estabelecidos<sup>78</sup>, em benefício da igualdade material entre os trabalhadores e renda. Porém, a fórmula que estrutura esse sistema não inclui aspectos outros senão os intrínsecos à vida contributiva, não levando em conta os fatores socioeconômicos, apontados anteriormente, como em relação à alteração da pirâmide etária e a inflação, que podem ser indexados ao cálculo de forma direta.

O sistema de Contribuição Definida Nocial, implantado na Itália, Polônia e Suécia, durante os anos de 1990, reconsiderou os fatores presentes à estruturação do pagamento dos benefícios da Previdência Social, para considerar o panorama econômico e as alterações demográficas dos respectivos países.

Para além do tempo de contribuição até o momento da aposentadoria ( $J$ ), da alíquota de contribuição ( $C$ ), da expectativa de sobrevivência no momento da aposentadoria ( $m$ ), o modelo italiano se utiliza de fatores econômicos ao cálculo do

---

<sup>78</sup> Em 2018, a alíquota de contribuição para empregados, empregados domésticos e autônomos era de 8% para trabalhadores que contribuam diante de um Salário de Contribuição de até R\$ 1.693,72, de 9% para a contribuição entre R\$ 1.693,73 e R\$ 2.822,90 e de 11% para a contribuição entre R\$ 2.822,91 e R\$ 5.645,80. Para os contribuintes individuais e facultativos, a alíquota era de 5% para trabalhadores que contribuam diante de um Salário de Contribuição correspondente a 1 salário mínimo, para o Plano Facultativo, ou 11% correspondente a 1 salário mínimo, para o Plano Simplificado de Previdência. Para os trabalhadores que contribuam diante de um Salário de Contribuição entre 1 salário mínimo e o limite de R\$ 5.645,80, a alíquota era de 20%.

BRASIL. Portaria MF nº 15, de 16 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. **Diário Oficial da União**. Brasília, 17 jan. 2018. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=89503>>. Acesso em: 27 set. 2018.

pagamento dos benefícios dos segurados inativos, sendo assim: um fator de indexação (que se constitui pela taxa de inflação do período), um fator de retorno aos segurados inativos (calculado por uma equação<sup>79</sup> que relaciona o fator de indexação com um fator de desvio do retorno em face à indexação) e um fator de retorno aos segurados ativos (o que possibilita que as taxas de retorno estejam ligadas ao crescimento do Produto Interno Bruto do país sobre o período de contribuição), na seguinte equação, na qual ( $\kappa$ ) representa uma determinada parcela do benefício, ao ser requerido, ( $\eta$ ) o montante do capital nocional e ( $f_t$ ) o fator de conversão (coefficiente di trasformazione<sup>80</sup>), este ajustado a cada 10 anos, na Itália, para refletir as alterações econômicas:

---

<sup>79</sup> Na Itália, o fator de retorno dos segurados inativos é representado pela seguinte equação, cujos fatores representam o fator de indexação e o Índice de Preços do Consumidor, respectivamente, conforme Sandro Gronchi e Sergio Nisticò (2006, p. 495):  $\pi_y^t = (1 + \sigma_y) \cdot (1 + \delta) - 1$ . O fator de desvio é assim denominado porque indica, no fator de retorno dos segurados inativos, o quanto este se desviará do fator de indexação (a inflação), escolhido pelo governo italiano (de 1,5%), em prol da sustentabilidade orçamentária.

<sup>80</sup> Conforme o Istituto Nazionale Della Previdenza Sociale da Itália: “I coefficienti di trasformazione sono valori che concorrono al calcolo della pensione con metodo contributivo. Grazie a questi valori il montante contributivo versato dal lavoratore durante la sua vita lavorativa viene trasformato nella pensione annua. I coefficienti di trasformazione variano in base all'età anagrafica del lavoratore nel momento in cui consegue la prestazione previdenziale, a partire dall'età di 57 anni fino ai 70 anni. Maggiore è l'età del lavoratore, più elevati risulteranno anche i coefficienti di trasformazione. Per i trattamenti di pensione liquidati a soggetti di età inferiore a 57 anni (assegno di invalidità, pensione ai superstiti) deve essere applicato il coefficiente di trasformazione previsto per i soggetti che abbiano compiuto i 57 anni.”

ITÁLIA. Istituto Nazionale Della Previdenza Sociale. **Coefficiente di trasformazione**. INPS: 03 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49950>>. Acesso em: 13 set. 2018.

$$\kappa = (\eta \cdot \hbar)$$

A equação do montante do capital ( $\eta$ ) é abaixo representada, bem como a equação do fator de conversão ( $\hbar$ ), em acordo com Sandro Gronchi e Sergio Nisticò (2006):

$$\eta = \left[ \alpha \cdot \sum_{x=1}^{\mathcal{T}} r_x \cdot \prod_{y=x+1}^{\mathcal{T}+1} (1 + \pi_y^A) \right]$$

$$\hbar = \left[ 1 + \sum_{x=\mathcal{T}+2}^{\mathcal{T}+m} \prod_{y=\mathcal{T}+2}^x \frac{1 + \sigma_y}{1 + \pi_y^I} \right]^{-1}$$

No modelo de Contribuição Definida, a arrecadação referente a alíquota de contribuição ( $c$ ) é repartida entre fundos de investimento públicos e privados, de forma mandatária ou voluntária. Na Polônia, a maior parte da alíquota é direcionada ao sistema de Contribuição Definida Nocial (12,2% para o sistema CDN e 7,3% para o sistema de Contribuição Definida Financeiro), assim como na Suécia (16% para o sistema CDN e 2,5% para o sistema CDF), enquanto que é na Itália sua totalidade (33% para empregados, 20% para autônomos e 24% para as demais categorias), sendo a contribuição para fundos privados voluntária, constituindo-se uma previdência complementar.

A inclusão dos diferentes fatores socioeconômicos na análise do retorno aos segurados ativos e inativos sobre as contribuições permite a volatilidade dos fatores, diante das crises econômicas e das alterações demográficas, em prol da sustentabilidade financeira. Fatores significativos, que permitem a modulação do sistema sobre os diferentes cenários, são os valores determinados para o fator de indexação à

inflação<sup>81</sup> ( $\sigma_y$ ) e do fator de desvio ( $\delta$ ), as alíquotas de contribuição, a diferenciação de espécies sobre o sistema previdenciário (tanto em relação às espécies de trabalhadores no setor privado quanto em relação aos servidores públicos). Outros fatores que podem alterar a conjuntura são a diversificação da Previdência em diferentes sistemas (assim, em relação ao sistema CDF e não somente o CDN), a idade mínima à aposentadoria, os fatores empreendidos ao benefício da aposentadoria por invalidez e à pensão por morte ao cônjuge supérstite e outros dependentes.

Esses fatores denotam como a alteração do sistema de Benefício Definido poderá elevar a flexibilidade no sistema previdenciário, em que se pese as alterações dos contextos socioeconômicos e a habilidade dos governos em ponderar o fator orçamentário versus o fator social.

Como mencionado, o sistema de Contribuição Definida Financeiro é também utilizado a sustentar o sistema

---

<sup>81</sup> Quão maior a indexação das contribuições à inflação, maior será o benefício, quando da aposentadoria, o que permite a discussão se caberia aos contribuintes a escolha do grau e do tipo de indexação, *v.g.*, pela indexação ao reajuste dos salários, conforme denota Sandro Gronchi e Sergio Nisticò (2006, p. 498): “Italy’s small, long-standing pensions will be perceived by public opinion as the product of an unfair indexation rule that politicians have arbitrarily chosen and that they should redress (for instance by raising indexation to wages), whereas in Sweden the endogenous indexation rule should make people understand that vintage pensions are the price retirees have to pay for higher replacement rates. This trade-off could be understood even better if, at retirement, workers could opt for stronger indexation in exchange for a lower conversion rate. This could deter them from complaining about not having done it afterward.” GRONCHI, Sandro; NISTICÒ, Sergio. Implementing the Non-Financial Defined Contribution Theoretical Model: A Comparison of Italy and Sweden. In: HOLZMANN, Robert; PALMER, Edward (orgs.). **Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution Schemes**. Washington D.C.: The World Bank, 2006, pp. 493-515. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/NDC\\_English.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/NDC_English.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2018.



previdenciário desses países. Trata-se de um sistema pelo qual o retorno das contribuições depende do retorno dos fundos de investimento escolhidos pelos próprios segurados, enquanto ativos.

Assim, ações e outros ativos podem ser adquiridas com o capital das contribuições, à escolha da carteira dos segurados, como em uma previdência privada. Conhecido como Orange Paper, o governo sueco envia anualmente aos segurados ativos os resultados dos investimentos, tanto do sistema CDN quanto do CDF, sendo os investimentos escolhidos pelos segurados ativos administrados pelo órgão responsável pela manutenção da Previdência Social (Pensionsmyndigheten, na Suécia), em relação aos seus investimentos nos fundos privados.

No Brasil, deve ser levado em conta a assimetria informacional quanto a implantação de um sistema que disponha aos seus usuários a escolha dos fundos de investimento e os seus diferentes graus de riscos, para a efetivação de uma proposta sobre o modelo CDF. No entanto, o modelo traz o benefício de dispor ao consentimento dos contribuintes a maneira pela qual serão utilizados os seus recursos.

Quanto a taxa de dependência na Europa<sup>82</sup>, representada pela comparação entre o número de indivíduos maiores de 65 anos com aqueles em idade laboral (delimitada como aqueles entre 15 e 64 anos), a média em 1950 era de 13,5%, enquanto que em 2017 era de 25%, havendo a perspectiva do alcance de 40% em 2030. Na Itália, a perspectiva é de que a taxa de dependência alcance os 50% em 2030 e os 65% em 2040.

No Brasil, a taxa de dependência no ano de 2015 foi de 14,3%, segundo os dados divulgados pelo IBGE. A necessidade da análise da estruturação de um modelo no Brasil que se atenha sobre o estudo demográfico encontra respaldo em uma

---

<sup>82</sup> A taxa de dependência neste artigo é calculada da seguinte maneira:

comparação estatística entre Brasil e Itália, quanto à participação dos idosos no quadro da pirâmide etária dos países respectivos. Em análise dos dados do World Population Prospects de 2017, o percentual de idosos na pirâmide etária brasileira será igual ao percentual da pirâmide etária italiana no ano de 2100, conforme o gráfico abaixo, que expõe a percentagem de idosos na população atualmente e em perspectiva até o ano de 2100:

$$\left[ \frac{\text{Número de pessoas maiores de 65 anos}}{\text{Número de pessoas em idade laboral de 15 a 64 anos}} \right]$$

A reflexão quanto ao déficit do sistema de Benefício Definido brasileiro é um objeto que necessita ser analisado com base no sopesamento entre os problemas orçamentários com os problemas sociais, nos quais se incluem os demográficos.

Como afirmou Sergio Nisticò<sup>83</sup> (2017, p. 615), a reflexão sobre um sistema de previdência social não pode se elidir da análise do problema de distribuição dos benefícios e de sua sustentabilidade financeira, que devem, entretanto, ser sopesados à luz da denominada *sostenibilità sociale*, implícita na escolha de se atribuir ao Estado os deveres de prever e assegurar a existência humana digna.

Assim, no contexto do terceiro milênio, caracterizado pela baixa taxa de fertilidade e do aumento de expectativa de vida, há o risco de se retomar o debate sobre a consolidação do sistema previdenciário público, o que promove a necessidade de se ter em conta a noção do modelo contributivo, como

---

<sup>83</sup> “Una riflessione economica sul sistema pensionistico pubblico non può eludere le delicate e complesse questioni redistributive, di sostenibilità finanziaria ma anche di sostenibilità sociale implicite nella scelta di attribuire allo Stato il compito di prevedere e assicurare ai suoi cittadini i mezzi necessari a condurre un’esistenza dignitosa. ” NISTICÒ, Sérgio. Le prospettive economiche della previdenza obbligatoria. **RDSS**, anno XVII, n° 3, 2017, p. 615.

contraparte ao modelo retributivo, de Benefício Definido.

Com o desenvolvimento do Welfare State, prossegue Sergio Nisticò<sup>84</sup>, mecanismos de transferência automática e instituições públicas foram criados, cujo objetivo é de propor a garantia aos cidadãos, seja por meio de benefícios de renda, pelo acesso gratuito a bens e serviços essenciais (como a educação, saúde e moradia), de um mínimo existencial, dessarte, a garantia da dignidade da pessoa humana. O envelhecimento da população é fator motriz que pressiona os custos do *Welfare State*, especialmente sobre a despesa previdenciária, que representa o seu componente mais oneroso, na Itália.

O aumento da esperança de vida, cumulado com uma redução da taxa de fertilidade, resulta no aumento da taxa de dependência entre os trabalhadores ativos e os trabalhadores inativos, beneficiários do sistema, o que influi sobre a sustentabilidade financeira, promovendo a descensão do resultado previdenciário, de maneira contínua, ao passar dos tempos. Assim, é imprescindível que a análise da reforma do sistema previdenciário brasileiro leve em conta a alteração da pirâmide etária, para além dos fatores econômicos, que também não estão adequados à fórmula do sistema de Benefício Definido brasileiro.

## CONCLUSÃO

A análise da previsão dos fatores demográficos brasileiros, ao decorrer do século XXI, incita a remissão ao questionamento abordado, para 2050: o sistema de Benefício

---

<sup>84</sup> “Con la nascita e lo sviluppo del *Welfare State*, le moderne economie di mercato si sono dotate di meccanismi di trasferimento automatici e di un insieme di istituzioni pubbliche preposte a garantire a tutti i cittadini – sia attraverso benefici monetari, sia attraverso l’accesso gratuito a beni e servizi essenziali quali l’istruzione, la sanità, l’alloggio – un livello minimo di benessere.” **Idem**, p. 617.

Definido sustentará um quarto da população brasileira?

Levando-se em consideração a estrutura atual do sistema brasileiro de retribuição, fundamentado no princípio da solidariedade, que remonta à seguridade social proposta por Bismarck, o modelo de Benefício Definido não inclui o prospecto da alteração demográfica de forma a arcar com a sua sustentabilidade orçamentária, o que gera a necessidade da inclusão de fatores socioeconômicos para o cálculo dos benefícios a serem emitidos, no futuro.

Esses fatores devem levar em conta, para além do quesito demográfico, as alterações econômicas dos períodos pelos quais as contribuições foram pagas pelo contribuinte, à idade do recebimento de seu benefício, para que se tenha o sopesamento entre a sustentabilidade social e a sustentabilidade orçamentária do plano, ainda de forma a preferenciar a garantia do benefício em detrimento dos reveses econômicos, mas elidindo o sistema de um panorama deficitário instantâneo às alterações econômicas dos períodos históricos, próprio de um sistema tradicional de repartição, no qual os trabalhadores ativos financiam o pagamento dos benefícios aos segurados.

O sistema de Contribuição Definida Nocial oportuniza a modificação dos benefícios a depender da necessidade do orçamento da Previdência e das alterações demográficas, de forma a produzir a requerida sustentabilidade, sem se dissociar do princípio da solidariedade, fundamento do sistema de repartição. O sistema de Contribuição Definida Financeiro, por sua vez, dispõe aos trabalhadores a possibilidade da experimentação de um sistema de capitalização e da escolha dos seus fundos de investimento privados (sopesada a assimetria informacional dos contribuintes, no entanto), proporcionando ao setor privado à utilização dos recursos de uma previdência complementar, facultativa ou obrigatória, intermediada pelo Estado. Um estudo de fatores que pode levar à requerida reforma da Previdência do Brasil os pontos determinantes à sua

estabilidade.

## REFERÊNCIAS

BEVERIDGE, William. **The Beveridge Report**. Londres, novembro de 1942. Disponível em: <<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.275849/page/n0>>. Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA**. IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T**. IBGE, 2018. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em: 23 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período 2000-2060**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Projecao\\_da\\_Populacao/Projecao\\_da\\_Populacao\\_2013/projecoes\\_2013\\_indicadores\\_xls.zip](ftp://ftp.ibge.gov.br/Projecao_da_Populacao/Projecao_da_Populacao_2013/projecoes_2013_indicadores_xls.zip)>. Acesso em: 09 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2015: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas\\_Completas\\_de\\_Mortalidade/Tabuas\\_Completas\\_de\\_Mortalidade\\_2015/tabua\\_de\\_mortalidade\\_analise.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2015/tabua_de_mortalidade_analise.pdf)>. Acesso em: 09 set. 2018.

BRASIL. Decreto nº 8.381, de 29 de dezembro de 2014. Regulamenta a Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 dez. 2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8381.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8381.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 8.618, de 29 de dezembro de 2015. Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 dez. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/D8618.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8618.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 8.948, de 29 de dezembro de 2016. Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 dez. 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/D8948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8948.htm)>. Acesso em: 29 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional nº 93 de 08 de setembro de 2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 set. 2016. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc93.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc93.htm)>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Portaria MF nº 15, de 16 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. **Diário Oficial da União**. Brasília, 17 jan. 2018. Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=89503>>. Acesso em: 27 set. 2018.

BRASIL. Secretaria de Previdência. **Resultado do Regime Geral de Previdência Social de 2017**. Brasília: Ministério da Fazenda, 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politicas-de-previdencia-social/resultados-do-rgps/>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

DOUBLET, Jacques; LAVAN, Georges. **Sécurité Sociale**. Paris, 1957.

DURAND, Paul. **La Politique Contemporaine de Sécurité Sociale**. Paris, 1953.

GRONCHI, Sandro; NISTICÒ, Sergio. Implementing the Non-Financial Defined Contribution Theoretical Model: A Comparison of Italy and Sweden. *In*: HOLZMANN, Robert; PALMER, Edward (orgs.). **Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution Schemes**. Washington D.C.: The World Bank, 2006, pp. 493-515. Disponível em: <[http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/NDC\\_English.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/NDC_English.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2018.

ITÁLIA. Istituto Nazionale Della Previdenza Sociale. **Coefficiente di trasformazione**. INPS: 03 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=49950>>. Acesso em: 13 set. 2018.

LIMA, Javert de Souza. Da mensagem de Bismarck ao plano Beveridge. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, v. 09. Belo Horizonte: UFMG,

1957. Disponível em:  
<<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/604>>. Acesso em: 09 set. 2018.

NISTICÒ, Sérgio. Le prospettive economiche della previdenza obbligatoria. **RDSS**, anno XVII, n° 3, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. **World Population Prospects: The 2017 Revision, custom data acquired via website**. ONU Department of Economic and Social Affairs, 2017.

POLLASTRI, Corrado. **Gli incentivi automatici nel sistema pensionistico italiano a contribuzione definita**. XX Conferenza della Società Italiana di economia pubblica. Pavia: Compagnia di San Paolo, 2008. Disponível em:  
<<http://www.siepwweb.it/siepw/oldDoc/2008/200899.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

ZWEIGERT, K.; KÖTZ, H. **An Introduction to Comparative Law**. New York: Oxford University Press, 1998.



# REFLEXOS DA ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DOS ENCARGOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS PROMOVIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA

## *REFLEXES OF THE CHANGE IN THE BASIS OF CALCULATION OF THE LABOR AND SOCIAL SECURITY CHARGES PROMOTED BY THE LABOR REFORM*

*Klaique Andreia Araujo*<sup>85</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>86</sup>

### RESUMO

O presente estudo propõe a análise dos desdobramentos da Reforma Trabalhista no campo do direito tributário em seu viés arrecadatório e previdenciário relativo à remuneração paga ao empregado, considerando que para fins de encargos trabalhistas e previdenciários foram excluídas da base de cálculo parcelas remuneratórias como os prêmios, abonos e diária ainda que superior a cinquenta por cento do salário contratual, além da alteração conceitual desses institutos que pode gerar imprecisão para sua classificação e possível extensão de parcelas a serem excluídas da referida base de cálculo indevidamente. Tem o escopo, pois, de verificar o impacto da mudança na base de cálculo dos benefícios previdenciários a

---

<sup>85</sup> Advogada. Bacharel em Direito pela PUC Minas. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Email: klaique@hotmail.com.

<sup>86</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. Email: jaircardoso@usp.br.

serem futuramente concedidas aos atuais empregados e bem como na arrecadação pelo Poder Público. Para tanto, usa-se o método de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados para apresentação concisa dos principais conceitos acerca do tema, com enfoque no contexto socioeconômico dos trabalhadores com vínculo empregatício que auferem as parcelas remuneratórias excluídas da base de cálculo com a nova lei. Para a apreciação da estrutura legal recém alterada e demais dispositivos que circundam a temática considerou-se dados publicados sobre o mercado de trabalho formal brasileiro. Verificou-se que o novo conjunto normativo minimiza a efetividade de direitos sociais relevantes dos trabalhadores como um todo, em que pese o discurso modernizador visando a legitimação dessa alteração legislativa, vez que deixou de considerar os impactos ultra trabalhistas das inovações propostas, e conclui-se que a má fiscalização da correta discriminação das verbas pagas aos trabalhadores trará desarranjo social que implicará na concessão de aposentadoria aquém do real salário recebido pelo empregado impactando negativamente na manutenção da digna condição social do aposentado.

**Palavras-chave:** Contribuições previdenciárias. Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

This study proposes the analysis of the developments of the Labor Reform in the field of tax law in its collection and social security bias relative to the remuneration paid to the employee, considering that for the purposes of labor and social security charges remuneration portions such as premiums, allowances and daily rate, even though they exceed fifty percent of the contractual salary were excluded from the basis of calculation, in addition to the conceptual alteration of these institutes which may generate inaccuracy for their classification and possible

extension of portions to be improperly excluded from said basis of calculation. Therefore, it has the scope to verify the impact of the change in the basis of calculation of the social security benefits to be granted in the future to the current employees as well as in the collection by the Public Power. To do so, the bibliographic research method is used in materials already published for a concise presentation of the main concepts on the subject, with a focus on the socioeconomic context of workers with employment relationship who receive the remuneration portions excluded from the basis of calculation with the new law. For the appreciation of the recently altered legal structure and other devices that surround the theme, it was considered published data on the Brazilian formal labor market. It was verified that the new normative set minimizes the effectiveness of the relevant social rights of the workers as a whole, despite the modernizing discourse aimed at legitimizing this legislative change, since it failed to consider the ultra-labor impacts of the proposed innovations, and it is concluded that the poor inspection of the correct discrimination of the amounts paid to the workers will bring social disarrangement that will imply in the granting of retirement that falls short of the real salary received by the employee while active in the labor market, negatively impacting on maintaining the dignified social status of the retiree.

**Key words:** Social security contributions. Labor Reform. Retirement.

## INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é analisar o contexto que envolve algumas das mudanças legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista e que possuem reflexos no âmbito previdenciário, a fim de se verificar as alterações contribuem para a diminuição da efetividade dos direitos sociais dos empregados segurados do Regime Geral de Previdência Social

(RGPS). Procurar-se-á promover uma interpretação permeada pelo método indutivo do cenário da seara previdenciária.

A relevância da presente análise justifica-se pela necessidade de se avaliar de forma objetiva quais as consequências da alteração da base de cálculo para os futuros benefícios, de modo que possam ser propostos meios de solucionar controvérsias, e alcançar um salário de contribuição que reflita na velhice fidedignamente os ganhos do trabalho ao longo da vida.

Para o estudo buscou-se analisar o fenômeno em lume a partir da pesquisa bibliográfica em materiais já publicados com o exame de produção doutrinária, legislativa, pesquisas consolidadas, sendo que os dados coletados serão examinados sob o enfoque da abordagem indutiva visto que se parte da análise de pesquisas consolidadas sobre o mercado de trabalho, para extração de conclusão generalizada a todos os trabalhadores regidos pelo RGPS.

Assim, o primeiro capítulo aborda a apresentação do tema com uma rápida alusão aos institutos atualizados pela Reforma Trabalhista e que deixarão de compor a base de cálculo das contribuições sociais. O segundo capítulo expõe de maneira generalizada a composição do salário de benefício sobre alguns dos principais benefícios da previdência social, bem como pesquisas demonstrando a queda da renda familiar do aposentado que está fora do mercado de trabalho comparado ao salário recebido enquanto ativo.

O terceiro capítulo aborda um contexto socioeconômico, em que são corriqueiras e diversas as fraudes ocorridas no âmbito dos contratos de trabalho ao longo da história do Brasil, ao passo que a incorreta discriminação das verbas pode significar diminuição do pagamento das contribuições sociais e consequente diminuição da projeção do salário de benefício, e por fim, promove análise crítica para construção de um raciocínio indutivo no que se refere à diminuição da efetividade ou não dos direitos sociais dos

segurados empregados sujeitos ao regime geral de previdência social e a extensão da reforma trabalhista.

## **1 ASPECTOS CONCEITUAIS ARRECADATÓRIOS SOBRE REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR**

Consigne-se que a doutrina especializada define remuneração como gênero, e salário como sua espécie, o qual deve corresponder à contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho, tais como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade e ou insalubridade, comissões, prêmios e pode ser estipulada com periodicidade mensal, semanal, diária e por tarefa. (MARTINS, 2009).

Vale consignar conforme Martins (2009) que embora o salário seja parte integrante da remuneração, seu valor deve prevalecer como a maior parcela remuneratória auferida pelo empregado em detrimento de qualquer outra vantagem remuneratória, vez que reflete o valor fixo ou ao menos previsível a ser auferido pelo empregado e que lhe confere a garantia de recebimento de uma remuneração mínima e provável, de modo que o trabalhador possa manter suas despesas básicas.

Ademais, as delimitações supra refletem não apenas a esfera trabalhista, como na arrecadação e contribuição ao regime geral de previdência social, uma vez que embora a base de cálculo para a incidência da contribuição previdenciária seja estipulada pela Lei 8.212/91 como toda a remuneração auferida pelo empregado qualquer que seja a sua forma, os ganhos habituais, referida Lei foi alterada pela Reforma Trabalhista, na qual, houve a exclusão da base de cálculo parcelas remuneratórias compreendidas como prêmios, diárias sendo superior ou não a cinquenta por cento do salário contratual e os abonos, ainda que pagas de forma habitual (BRASIL, 1991a).

A identificação específica das verbas salariais e não

salariais, compõe relevante e corriqueiro tema justralhista, isso porque, conforme Delgado (2017) trata-se de efeito expansionista circular dos salários, isto é, “repercussões sobre outras parcelas de cunho trabalhista e, até mesmo, de outra natureza, como, ilustrativamente, previdenciária” (DELGADO, 2017).

Considerando as repercussões irretorquíveis no que tange às discriminações das parcelas salariais, é que se levanta a temática relativa às discriminações fraudulentas, o que pode ser inovado com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista que legitimou que verbas genuinamente salariais perderam essa condição (DELGADO, 2017). No que tange às parcelas salariais dissimuladas é que se faz necessária a análise da temática proposta nestes estudos.

Nesse contexto, a análise se faz de maneira contextualizada com todo o histórico trabalhista para que se identifique se a exclusão das parcelas remuneratórias da base de cálculo podem promover impacto negativo no âmbito previdenciário. A seguir será exposto as principais verbas que deixaram de ser consideradas salariais.

## **1.1 Prêmios**

Premio é definido como a parcela remuneratória paga ao empregado compreendida como a contraprestação da prestação de serviços quando cumpridos determinados requisitos previamente estipulados, tais como metas, ausência de faltas e atrasos injustificados, dentre tantas outras hipóteses (GARCIA, 2017).

Segundo Garcia (2017), até a Reforma Trabalhista, majoritariamente doutrina e jurisprudência posicionavam-se no sentido de que o fato do valor do prêmio poder ser ou não variável, e condicionado a certos requisitos, não afastava a sua natureza salarial, quando houvesse habitualidade, considerando que tais aspectos são naturais nos contornos da parcela salarial.

## 1.2 Diárias – independente do seu valor

A Diária é o valor pago ao empregado que em razão do serviço prestado necessita viajar, no intuito de quitar as despesas decorrentes tal qual hospedagem, alimentação, transporte etc.(GARCIA, 2017).

Insta consignar que antes da Reforma Trabalhista, as diárias que ultrapassassem cinquenta por cento do salário recebido pelo obreiro seriam computadas como salário presumivelmente.

Referida presunção, conforme Delgado (2017), passou a ser regra embora referida verba não detivesse em sua essência caráter salarial, tão somente em razão do desvirtuamento no contexto do contrato de trabalho, ou seja, em razão da fraude perpetrada na discriminação de verbas salariais disfarçadas de diárias e ou outra verba qualquer que não detivesse natureza salarial. Nesse ponto salienta:

Registre-se que, caso utilizadas regularmente, tais parcelas não teriam, sem dúvida, natureza salarial. Entretanto, sua utilização irregular, com objetivos contraprestativos disfarçados, frustrando a finalidade para a qual foram imaginadas, conduz ao reconhecimento de seu efetivo papel no caso concreto, qual seja de suplementação, ainda que dissimulada, da contraprestação paga ao empregado pelo empregador. É o que ocorre quer com as ajudas de custo, quer com as diárias para viagem, quando irregularmente concedidas. (DELGADO, 2017, p. 813).

Por fim, insta consignar que a CLT havia fixado critério objetivo para identificação da natureza jurídica das diárias, com o objetivo claro de evitar fraudes, embora essa presunção fosse relativa, cabendo ao empregador o ônus da prova no sentido de demonstrar o puro ressarcimento com despesas de viagem relativos à prestação de serviço (DELGADO, 2017).

Logo, considerando o nível de fraudes perpetradas antes da Reforma, tem-se que a retirada do parâmetro objetivo modificou o ônus da prova, que passará a ser do empregado, o que, somado às demais alterações de ordem material e processual tornarão demasiadamente complexa a prova da fraude eventualmente perpetrada, qual seja, disfarçar parcela puramente salarial, discriminando-a como diária ou qualquer das outras excluídas.

### **1.3 Abonos**

A parcela salarial compreendida como abono, de um modo geral, trata-se de valor pago ao empregado como adiantamento ou antecipação salarial (GARCIA, 2017).

Conforme ensina Delgado (2017), o vocábulo abono, na esfera trabalhista foi utilizado pelo legislador de maneira inadequada em várias hipóteses, tal como o abono de férias, o qual trata da conversão em pecúnia do não usufruto das férias anuais pelo empregado, correspondente a 1/3 do período.

Cite-se ainda a denominação constante da Constituição, referente à parcela de 1/3 calculada sobre o salário do obreiro, e que usualmente é chamado como abono constitucional de férias. Por fim, a vantagem pecuniária paga pelo Fundo Social PIS/ PASEP ao empregado que reúna os requisitos para tanto também é denominada abono de forma inadequada visto que referida verba tem natureza puramente ligada à seguridade social (DELGADO, 2017).

Logo, à exceção das nomenclaturas retro citadas, tem-se que analisando o conceito puro do abono, na sua concepção de antecipação salarial, até a Reforma Trabalhista sua natureza salarial se fazia inquestionável (DELGADO, 2017).

## **2 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO**

O salário-de-benefício, isto é, o valor usado para o



cálculo da renda mensal inicial dos benefícios previdenciários, sempre esteve ligado à média de salários de contribuição percebidos pelos trabalhadores ao longo de toda a vida de trabalho (DELGADO, 2017).

É certo, pois, que a norma previdenciária, relaciona-se diretamente às questões trabalhistas, visto que, o salário de benefício do trabalhador segurado refletirá diretamente e tão somente as parcelas salariais por ele recebida.

## **2.1 Salário de benefício**

Na forma disposta na Lei, o salário-de-benefício para as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, abarca a média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição relativos a oitenta por cento de todo o período contributivo, além da aplicação do fator previdenciário conforme o caso (BRASIL, 1991b).

Para a aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, auxílio doença e auxílio acidente, o salário de benefício consiste na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição de oitenta por cento de todo o período contributivo (BRASIL, 1991b).

Ou seja, o salário-de-contribuição do trabalhador é essencial quando da concessão de benefícios para manter real os valores recebidos, situação que pode surtir efeitos tanto a longo, como a médio e curto prazo, como no caso de concessão de auxílio doença ou o auxílio acidente, que são frequentes devido aos altos índices de acidentes e de doenças ocupacionais, o que intensifica a problemática em torno da fraude na discriminação das verbas salariais, fraude esta que já era realidade antes mesmo da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

## **2.2 O valor das aposentadorias e a realidade do aposentado brasileiro hodiernamente**

Conforme pesquisa realizada por Cockell (2014), tem-se verificado um contexto em que inegavelmente houve um aumento na expectativa populacional como um todo, e, devido aos baixos valores das aposentadorias, muitos aposentados tem voltado à ativa.

Somado ao fator da aposentadoria já ser concedida com base em salário benefício aquém da remuneração até então auferida pelo trabalhador, verifica-se a perda de poder aquisitivo em razão do reajuste dos benefícios previdenciários do RGPS diferir do reajuste do salário mínimo, ao passo que os benefícios concedidos regidos pelo RGPS são corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e, quando as referidas correções encontram-se abaixo dos reajustes concedidos ao salário mínimo gera defasagem (CUNHA FILHO, 2015).

Não obstante o fato do aumento da longevidade dos brasileiros, os baixos salários atrelados a uma perda do poder aquisitivo dos aposentados os levou de volta à ativa, contexto fático este que levou centenas de trabalhadores a pleitearem perante a justiça a chamada desaposentação, que nada mais é que uma tese que propõe o recálculo da aposentadoria em proveito do trabalhador, considerando os novos salários de contribuição, em que pese a tese não tenha vingado, conforme entendimento engendrado pelo Supremo Tribunal Federal em repercussão geral no ano de 2016, não pode-se ignorar que o fenômeno é fruto de uma realidade em que o trabalhador parece buscar no trabalho a complementação da aposentadoria, o que reflete diretamente as corriqueiras fraudes na discriminação de verbas, ou até mesmo os salários pagos fora da folha de pagamentos.

### 3 A FRAUDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO NACIONAL

Frise-se que muito se usou em defesa do texto reformador retóricas direcionadas à solução da crise econômica, devido à diminuição dos custos com a mão de obra, melhoramento da competitividade.

Para Santos (2010), a culpabilização do direito trabalho e as consequentes fraudes perpetradas nas relações laborais guardam raízes na herança escravista brasileira, tendo gerado uma cultura exploratória dos trabalhadores.

Com o advento da nova lei os recolhimentos dos encargos fiscais e previdenciários, vieram à tona, isso porque, conceitualmente, remuneração para fins trabalhistas e fiscais, é composta não apenas pelo salário mensal fixo, mas também pelas demais verbas de caráter habitual desde que destinados a retribuir o trabalho, lógica esta que foi limitada pelas alterações perpetradas pela Reforma Trabalhista.

Se o cenário anterior já estava predisposto à fraude em torno das parcelas hoje tidas por não salariais, bem como tantas outras, até mesmo o pagamento fora da folha de pagamento, um alargamento desse conceito fará sucumbir o trabalhador frente ao poderio do empregador.

Suscita-se, pois, a incompatibilidade da referida alteração com a disposição protetiva do artigo 7º, caput, da Constituição Federal, o qual, trata da garantia da promoção de direitos que visem a melhoria de sua condição social do trabalhador o que se estende inegavelmente à cobertura previdenciária.

A proteção abrange ainda o disposto no artigo 201, § 11 da CF/88, o qual dispõe que “Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária [...]”, bem como o artigo 195, que prevê que a seguridade social será financiada, dentre outros, pelas contribuições sociais do empregador

incidentes sobre a “folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço [...]”. (BRASIL, 1988).

#### **4 IMPACTO NA DESCRIÇÃO DAS PARCELAS REMUNERATÓRIAS**

Conforme exposto no capítulo 2, um empregado contratado sob a égide da CLT e igualmente sujeito às normas do RGPS, que aufera remuneração composta de parcelas relativas a abonos, prêmios e diárias ainda que superiores a cinquenta por cento do salário contratual, pagas de forma habitual não contará com essas verbas para compor o seu salário-de-contribuição, o que ensejará uma base de cálculo para fins do salário-de benefício aquém da remuneração auferida enquanto ativo.

Esse fato indubitavelmente impactará na capacidade de aquisição de bens e serviços pelo trabalhador, afetando não só a cadeia consumidora, como a manutenção digna do trabalhador e de sua família, o que inclui inclusive restrição a bens de primeira necessidade, com reflexo na saúde.

Suscite ainda a alternativa de que muitos aposentados tem lançado mão hodiernamente, qual seja, o retorno para o mercado de trabalho, muitas vezes de forma informal, promove precarização de sua condição social, visto que em razão da idade avançada o trabalho pode comprometer a saúde do aposentado, que volta a ficar expostos a acidentes e doenças ocupacionais.

Assim sendo, se num contexto puro sem que haja manipulação da realidade, a modificação da base de cálculo para as contribuições previdenciárias já traz prejuízo de ordem financeira aos segurados, quiçá, quando a realidade vivenciada revela uma tendência fraudatária de todas as questões relativas ao contrato de trabalho.

A boa fé em direito é presumida em todas as relações,

devido a má fé ser comprovada. No entanto, é preciso ter em mente as constatações histórico-jurídicas do direito do trabalho.

A fraude ao contrato de trabalho, seja qual for, deve ser combatida de modo a dar efetividade à proteção e melhoria da condição social dos trabalhadores.

Hodiernamente vale destacar práticas comuns de fraude do contrato de trabalho, tais como a contratação de falsos empregados, tidos por cooperados ou prestadores de serviço, holerites que não refletem a remuneração recebida de fato pelos obreiros, dentre tantas outras infundáveis fraudes.

Ademais, do exposto, tem-se que o prejuízo causado pela fraude se estende além das relações de trabalho, prejudicando os recolhimentos das contribuições sociais, impactando nos valores dos salários de benefício, bem como minimizando o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamentos da Constituição Federal e do Estado Democrático de Direito, que robustece a atualidade e relevância da presente análise.

## CONCLUSÃO

A alteração da base de cálculo para fins das contribuições sociais promovida pela Reforma Trabalhista, além de contrariar a lógica da legislação ordinária no que tange à denominação do salário de contribuição, fere ainda a lógica constitucional nesse mesmo aspecto, além de não primar pela melhoria da condição social do trabalhador, futuro beneficiário da Previdência Social.

Isso porque, a concessão de qualquer benefício previdenciário que não reflita a realidade remuneratória do empregado, seja por fraude ou mesmo no contexto de cumprimento estrito dos ditames imperativos da Reforma Trabalhista, permite concluir de forma indutiva e levando em consideração o contexto histórico trabalhista desde o seu surgimento, que a condição social do trabalhador será minorada

se persistirem exclusões de parcelas salariais da base de cálculo de contribuições sociais, sendo imperativo a prevalência da realidade do trabalhador, com espeque no princípio da primazia da realidade. Como forma de minimizar esse cenário de fraudes aos contratos de trabalho, sugere-se implementação de políticas públicas atrelado a um fortalecimento da classe trabalhadora em torno de seus direitos, bem como estímulo a complementações rentáveis e acessíveis aos menos favorecidos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao/constituicao.html)>. Acesso em: 15 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 3 jul. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

COCKELL, Fernanda Flávia. Idosos aposentados no mercado

de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil. **Psicologia & Sociedade**, maio-ago, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309331732022>> ISSN 0102-7182 . Acesso em: 20 ago. 2018.

CUNHA FILHO, Evandro Neves da. **A importância da previdência complementar para previdência social e para o poder de compra dos futuros aposentados no Brasil**, 2015. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão). Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/1479/1/Dissert%20Evandro%20Neves%20da%20Cunha%20Filho.pdf>> . Acesso em: 10 set 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

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

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, 2010. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/41908/fraudes\\_nas\\_relacoes\\_santos.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/41908/fraudes_nas_relacoes_santos.pdf)>. Acesso em: 28 ago. 2018.





# **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR I**

## **BOAS PRÁTICAS CORPORATIVAS COMO FORMA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

### ***FAIR EMPLOYMENT PRACTICES AS A MEANS OF PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT FROM THE WORKPLACE ENVIRONMENT***

*Ana Clara Tristão*<sup>87</sup>

*Giovanna Gomes de Paula*<sup>88</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>89</sup>

#### **RESUMO**

Verifica-se que o assédio sexual consiste em uma das práticas mais nefastas nas relações de trabalho, atingindo a saúde da vítima e desequilibrando o meio ambiente laboral. Nesse sentido, a partir da elevação do meio ambiente do trabalho como direito fundamental, tornou-se necessária a compreensão da inter-relação entre trabalhador-ambiente como condição de garantia da dignidade humana para a busca de possíveis meios

---

<sup>87</sup> Mestranda em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/UNESP). E-mail: anaclaratristao@gmail.com.

<sup>88</sup> Mestranda em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (FCHS/UNESP). E-mail: giovannagp11@hotmail.com.

<sup>89</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Docente de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação); Vice-Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho; e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

de minimizar o desequilíbrio ambiental. Tendo em vista que o equilíbrio labor-ambiental depende de diversos fatores, é possível estabelecer no plano concreto que, atualmente, há uma deficiência presente nas empresas quanto ao entendimento da questão motivacional dos trabalhadores e o quanto esta influi na organização, na produção econômica e no favorecimento de condutas como o assédio sexual. Assim, o presente artigo objetiva analisar a importância das políticas corporativas para a prevenção do assédio sexual na esfera laboral, bem como apontar possíveis medidas que visem à prevenção desse tipo de prática. Para tanto, será utilizada, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica e, como método de abordagem, o dedutivo. Consta-se que é do próprio interesse das corporações adotar providências para assegurar um meio ambiente de trabalho sadio, na medida em que os danos causados pelo assédio sexual são sistêmicos, afetando não apenas as vítimas, mas também a sociedade e os empregadores. **Palavras-chave:** assédio sexual. boas práticas corporativas. relações de trabalho. equilíbrio labor-ambiental.

## ABSTRACT

Sexual harassment is one of the most harmful practices in the workplace, affecting the health of the victim and unbalancing the work environment. In this regard, considering the elevation of the work environment as a fundamental right, it became necessary to understand the interrelation between worker-environment as a condition of guaranteeing human dignity for the search of conducts to minimize the environmental imbalance. Considering that the labor-environmental balance depends on several factors, it is possible to establish in the concrete plan that, currently, there is a deficiency present in the companies regarding the understanding of the motivational aspect of the workers and how much this influences the organization, the economic production and conducts such as

sexual harassment. Thus, this article aims to analyze the importance of corporate policies for the prevention of sexual harassment in the labor sphere, as well as to point out possible measures aimed at preventing this type of practice. In order to do so, the method of procedure will be the bibliographical research and the method of approach, the deductive. It is found that it is in the interest of corporations to take measures to ensure a healthy work environment insofar as the harms caused by sexual harassment are systemic, affecting not only the victims but also society and employers.

**Keywords:** sexual harassment. fair employment practices. labor relations. labor-environmental balance.

## INTRODUÇÃO

O assédio sexual pode ser considerado uma das mais nefastas práticas nas relações de trabalho, na medida em que é “inaceitável que o empregador pratique, permita alguém praticar ou mantenha ambiente de trabalho hostil e ameaçador, sob a ótica sexual” (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 111).

Diante desse cenário, é certo que o assédio sexual provocará inúmeros reflexos na saúde dos trabalhadores e no ambiente de trabalho, porquanto constitui uma prática perversa que fere a dignidade das vítimas e desequilibra as relações interpessoais. Assim sendo, trata-se de um dano labor-ambiental, impactando não apenas as vítimas, mas também o contexto organizacional e a sociedade. Por esse motivo, devem ser adotadas políticas para combater o assédio sexual e prevenir essa violência do ambiente laboral.

Sob essa perspectiva, o presente artigo tem como objetivo analisar a importância das políticas corporativas para a prevenção do assédio sexual na esfera laboral, bem como apontar possíveis medidas que visem à prevenção desse tipo de prática.

## **1 O TRABALHO NA PERSPECTIVA LABOR-AMBIENTAL**

O meio ambiente do trabalho, de certa maneira, sempre foi pauta das grandes discussões na história do trabalho (COSTA; ALMEIDA, 2017), seja de modo inconsciente pelos trabalhadores que alteravam sua perspectiva do trabalho do campo para a cidade, ou na percepção de grandes empregadores, na tentativa de aumentar a produção a partir da reorganização do contexto labor-ambiental. Além disso, não se pode perder de vista que as alterações organizacionais caminharam juntamente com as conquistas legais, fator que permitiu a inserção de garantias no contexto do meio ambiente do trabalho por meio das lutas dos trabalhadores.

Nota-se que o contexto labor-ambiental é protegido por uma série de normas, as quais, dentre outros objetivos, destinam-se a garantir equilíbrio, saúde e segurança dentro e fora do contexto laboral (SILVA, 2009), conforme se observa nos artigos 200 e 225 da Constituição Federal (CF), nas normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), nas Normas Regulamentadoras (NRs), dentre outros regramentos.

A partir da elevação do direito ao meio ambiente do trabalho como fundamental, tornou-se necessária a compreensão da complexidade deste tema, principalmente no que concerne à sua inter-relação entre trabalhador-ambiente como condição de garantir da dignidade humana (COSTA; ALMEIDA, 2017).

Assim, o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado recebe novas modificações constantemente, de acordo com as mudanças sociais, as necessidades físicas e a alteração legal. A noção de equilíbrio está vinculada não somente ao lócus laboral, mas também a fatores externos que influenciam diretamente as condições apresentadas no microsistema (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013), alterando a qualidade de vida do indivíduo, tais como o

ambiente familiar do trabalhador, seu histórico de saúde, o círculo de amizade, entre outros. A partir deste entendimento, tem-se que:

O equilíbrio do meio ambiente do trabalho é dependente da efetivação de outros direitos fundamentais, incluindo o direito ao trabalho, à vida, à saúde, à dignidade e os direitos de personalidade. Essa interdependência pressupõe a essencialidade de tais garantias à condição humana, sem as quais se esvazia a noção de equilíbrio labor-ambiental. (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 61).

Portanto, delimitar os principais fatores capazes de promover e manter o equilíbrio labor-ambiental só se faz possível quando se promove a compreensão da inter-relação pessoa-ambiente, considerando a influência mútua entre estes dois fatores (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013), para então verificar os aspectos concretos que interferem nesta relação.

## **2 PRÁTICAS CORPORATIVAS MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Após a compreender que o equilíbrio labor-ambiental é dependente de diversos fatores, é possível estabelecer no plano concreto que, atualmente, são raras as constatações de momentos de descontração, de confiança com os colegas de trabalho e com o empregador, e de diálogo dentro do sistema organizacional, fato que gera o cerne problemas organizacionais, decorrente, dentre outros aspectos, do distanciamento entre patrões e empregados, do medo de perder o emprego, da falta do sentimento de responsabilidade por meio dos gerentes, da necessidade de produção acima dos limites de segurança e da falta de informação (quebra de comunicação).

(OLIVEIRA, 2003).

Observa-se que, de modo geral, há uma deficiência presente nas empresas atuais quanto ao entendimento da questão motivacional dos trabalhadores e de quanto esta influi na organização e produção econômica. Neste ínterim, a ideia de motivação está intimamente ligada à concepção que o trabalhador adquire sobre sua tarefa diária. Por isso, na medida em que o operário labora para sua sobrevivência, e apenas em função dela, a satisfação pelo trabalho praticamente inexistente, ao invés de o empregador se empenhar para melhorar a gestão organizacional, opta por incluir punições como meios de coagir e aumentar a produção. (GOMES; QUELHAS, 2003).

Sob esse aspecto:

Para manter as pessoas na organização e, mais do que isso, satisfeitas e motivadas para o trabalho e para o alcance dos objetivos organizacionais, são importantes alguns cuidados especiais, entre os quais destacam-se os estilos de gerência, as relações com os empregados e os programas de higiene e segurança do trabalho, visando proporcionar um ambiente físico, psicológico e social de trabalho agradável e seguro. (VIEIRA; VIEIRA, 2004, p. 3).

Constata-se que, dentre os aspectos vivenciados na maioria das empresas atualmente, fruto de uma cultura enraizada, prevalece ainda uma barreira entre as normas escritas e a realização das tarefas, fato que compromete diretamente o desempenho da gestão, além da segurança e a saúde do trabalhador. Pode-se atribuir, a esta realidade, três fatores distintos, quais sejam, as condições de trabalho em desacordo com as normas, a falta de capacitação dos trabalhadores e a duplicidade de orientação em como realizar as tarefas (OLIVEIRA, 2003). Ademais, examina-se que:

[...] conforme também já salientado anteriormente, é no local de trabalho (ou ao menos, em um ambiente de trabalho) que a pessoa humana passa a maior parte de sua vida. Nada mais correto que seja priorizada a qualidade de vida nesse período, até mesmo porque é também a partir dessa atividade que o homem se realiza em sua dignidade. (COSTA; ALMEIDA, 2017, p. 60).

Assim,

As empresas precisam compreender que tratar a questão do clima interno como estratégia de gestão é fundamental para o aumento da melhoria da qualidade de vida das pessoas e para o bom funcionamento e sucesso do negócio. O clima organizacional é um diferencial competitivo, e as empresas precisam se conscientizar disso para poderem competir adequadamente no mercado e gerar satisfação interna. (VIEIRA; VIEIRA, 2004, p. 10).

Averigua-se, nessa linha, que “tão nefastas quanto as doenças e os acidentes do trabalho são as formas escolhidas por algumas empresas para com eles lidar” (OLIVEIRA, 2003, p. 7). Ao estabelecer um ambiente rígido e escasso de comunicação, extermina-se a subjetividade do trabalhador, a qual se mostra como essencial para desencadear a motivação no contexto labor-ambiental.

A felicidade de um ambiente organizacional produz resultados significativos em termos de produtividade do negócio e das pessoas e, com isso, acaba agregando valor ao negócio. O ganho financeiro e não financeiro do negócio passa necessariamente pela melhoria do clima organizacional interno. Apenas é necessário que seus fatores estejam incorporados aos princípios



modernos da gestão da empresa e que todos dentro da organização tenham a responsabilidade na sua implementação, desde a alta administração, gerentes, líderes e todos os funcionários. (VIEIRA; VIEIRA, 2004, p. 10).

Conclui-se, assim, que “o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, é obtido por intermédio das pessoas que nela trabalham” (VIEIRA; VIEIRA, 2004, p. 3). Portanto, ao tratar os trabalhadores de acordo com os parâmetros constitucionais da dignidade da pessoa humana e priorizar os direitos ao lazer, à informação, à cultura e à colaboração mútua, torna-se possível garantir o sentimento de motivação para o trabalho, influenciando diretamente no aumento da produtividade dos agentes daquele contexto laboral. Neste sentido, mais uma vez o princípio da bidirecionalidade contribui para o reconhecimento dos sujeitos como pessoas que influenciam diretamente seu ambiente de trabalho e vice-versa.

### **3 POLÍTICAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO**

O assédio sexual nas relações de trabalho pode ser definido como “toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual.” (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 110). Tal comportamento provoca uma situação de profundo constrangimento, violando os direitos da personalidade da vítima (PAMPLONA FILHO, 2011). Inicialmente, considera-se que:

Atualmente, a problemática relativa à prática dos assédios moral e sexual e suas devastadoras consequências está inserida nas organizações de trabalho, mas de maneira velada. É preciso que

haja, portanto, uma conscientização e maior esclarecimento sobre o assunto, pois existem pessoas que, não obstante o fato de se configurarem como vítimas, não sabem identificar ou qualificar o fato corretamente, tampouco tratam o assédio como problema vinculado ao contexto organizacional e de trabalho, optando pelo enfrentamento em âmbito exclusivamente pessoal. A maioria das organizações de trabalho sabe que isso é presente, mas não assume o problema, dificultando ainda mais sua prevenção ou banimento, pois quando há um claro posicionamento em relação a atitudes de assédio moral e sexual, os assediadores são inibidos e os assediados sabem melhor se defender, exigindo seus direitos. (HUSSEIN et. al, 2015, p. 28).

Diante disso,

[...] as organizações podem desenvolver políticas capazes de inibir esse tipo de prática, não apenas por uma questão de respeito humano (o que em si já é um bom motivo), mas porque esse tipo de comportamento produz resultados nocivos palpáveis para si próprias. As organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem. Logo, a questão do assédio sexual é, sem sombra de dúvida, um problema organizacional. (FREITAS, 2001, p. 14).

Dessa forma, não se pode permitir a banalização do assédio, tratando-o como uma fatalidade da sociedade, pois ele não é um resultado da crise econômica atual, mas sim o produto de um laxismo organizacional (HIRIGOYEN, 2002).

A Constituição Federal, por meio de seu artigo 7º, inciso XXII, estabeleceu que é direito do trabalhador a

“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Tal normatização tem o objetivo de garantir a segurança e a saúde do trabalhador através da proteção da integridade física e do controle dos agentes do meio ambiente, sendo a prevenção o melhor método para sua concretização (COSTA; GONÇALVES; ALMEIDA, 2013).

Sob essa perspectiva, averigua-se que a responsabilidade pela prevenção do assédio sexual é tripartite, dividida entre o Estado (responsável pela saúde dos cidadãos), os sindicatos profissionais e as associações de classe (responsáveis por combater e denunciar a prática) e os empregadores (responsáveis pela promoção de um ambiente de trabalho sadio) (LEIRIA, 2012).

Assim, considerando que é inadmissível que o empregador pratique, permita ou se omita em tomar medidas para evitar a prática do assédio sexual no trabalho, na medida em que é seu dever garantir um meio ambiente de trabalho sadio para seus empregados, devem ser adotados mecanismos que tenham por objetivo sua prevenção, como a promoção de palestras, debates e cursos a respeito do tema, criação de normas internas e regulamentos de conduta que rechacem sua prática, sujeitando os infratores a penalidades, abertura de canais de comunicação para denúncia com direito ao sigilo, relatar as ocorrências na CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidentes) e no SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) e, sobretudo, a adoção efetiva de políticas que demonstrem a intolerância a quaisquer práticas que fomentem ou tolerem essa conduta.

Cabe à empresa apresentar uma política clara a respeito do assédio sexual com seus empregados, que devem ser informados a respeito das regras da empresa no ato de sua admissão (LIPPMANN, 2004).

Ainda sob a máxima de que prevenir é melhor que

remediar, propõe-se que a prevenção do assédio sexual siga dois enfoques básicos, quais sejam, a educação e a fiscalização. No que se refere à educação, são iniciativas relevantes a organização de campanhas esclarecedoras, seja por organismos públicos, seja por entidades não governamentais, indispensáveis para evidenciar que certos comportamentos – apesar de socialmente aceitáveis, como certas “liberdades” no tratamento entre amigos – não podem ser tolerados no ambiente laboral. A fiscalização, por seu turno, constitui evidentemente interesse do próprio empregador (sendo até mesmo uma prerrogativa de seu poder diretivo), tendo em vista que o deterioramento dos relacionamentos pessoais e da imagem da empresa danifica a atividade empresarial (PAMPLONA FILHO, 2011). Nessa perspectiva,

Uma boa parte das organizações tem interesse em desenvolver ambientes internos e externos saudáveis, onde o respeito à dignidade do outro não seja apenas um discurso vazio, mas algo materializado no seu cotidiano. Sabemos que as organizações modernas buscam construir uma imagem de seriedade, de respeitabilidade, de confiança, de comunidade, que se fundamenta em diversos pilares. Portanto, existem meios dentro das organizações para disseminar políticas contra esse tipo de prática, “apenas” é necessário que pessoas e organizações se conscientizem que o assédio sexual não é definitivamente uma brincadeira de mau gosto, nem uma birra pessoal, nem uma tara incontrolável, nem um ato inconsequente, muito menos uma cantada infeliz. (FREITAS, 2001, p. 17).

Dessa forma, é possível enfrentar a problemática antes que o problema tome proporções maiores, causando sofrimento ao trabalhador e exigindo a prática interventiva (HUSSEIN et. al, 2015).

## CONCLUSÃO

Após verificar a existência de normas que visam proteger a saúde e a segurança, os métodos organizacionais que geram a motivação do trabalhador e as alterações na forma de pensar e agir no ambiente de trabalho, talvez o maior desafio presente na atualidade seja concretizar a atuação integrada de todos os atores sociais na promoção de melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida, vez que esta alteração envolve primordialmente a conscientização cidadã tanto dos próprios trabalhadores quanto dos empregadores de que apenas o Estado não é capaz de alterar um panorama estabelecido culturalmente por décadas (ALMEIDA; SOUZA, 2014); é necessária a participação de todos no desenvolvimento de mudanças no meio ambiente do trabalho, ou seja, a atuação conjunta para além dos muros da empresa e com responsabilidades partilhadas.

Portanto, constata-se que, na medida em que os danos causados pelo assédio sexual são sistêmicos, afetando não somente as vítimas, mas também a sociedade e os empregadores, é do próprio interesse das corporações adotar providências para assegurar um meio ambiente de trabalho sadio, sobretudo sob os enfoques da educação e da fiscalização.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. São Paulo, 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

\_\_\_\_\_.; SOUZA, André Evangelista de. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2018.

COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re) significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 123-142.

\_\_\_\_\_.; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente de trabalho: uma abordagem propedêutica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3. p. 49-63.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção**, Florianópolis, v. 3, n. 3, set. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 5.

ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HUSSEIN, Laila Guzzon; FURLAN, Natália; CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JÚNIOR, Edward; FEIJÓ, Marianne Ramos. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. **Omnia Saúde**, Adamantina, v. 12, n. 1, p. 13-34, 2015. Disponível em: <<http://www.fai.com.br/portal/ojs/index.php/omniasaude/article/view/493/pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLIVEIRA, João Cândido. Segurança e Saúde no Trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**. p. 3-12. 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio. (Coord.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 109-135.

\_\_\_\_\_. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

VIEIRA, Rufina Gustmann; VIEIRA, Shirley Piccolo. A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas. **Revista de Divulgação do Instituto Catarinense de Pós-**

**Graduação**, Blumenau, v. 1, n. 4, p. 31-36, 2004. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-04.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2017.



## **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

### ***INTERMITTENT WORK: EFFECTS ON WORKERS' HEALTH***

*Natália Marques Abramides*<sup>90</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>91</sup>

#### **RESUMO**

O contrato de trabalho intermitente, previsto no art. 452-A e parágrafos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), com o intuito de flexibilizar as condições de trabalho e possibilitar a prestação de serviços a diversos contratantes, por curtos períodos de tempo, apresenta em contrapartida reflexos negativos à saúde do trabalhador. Dentre estes, verifica-se a impossibilidade de limitação da jornada diária prestada, eis que ao longo de um mesmo dia poderão ser prestados serviços a diversos tomadores, bem como a inexistência de garantia à efetiva fruição de férias e outros períodos de descansos garantidos pela lei. Embora tais situações não sejam exclusivas dessa modalidade contratual, e também possam ocorrer nos contratos típicos de trabalho, a premissa é de que a relação intermitente propicia sua ocorrência com maior intensidade, pois é de sua própria natureza a existência de múltiplos vínculos contratuais. Diante disso, busca-se demonstrar que a utilização do contrato de trabalho intermitente gera impactos danosos à saúde do trabalhador, sobretudo no que diz respeito

---

<sup>90</sup> Mestra em Direito e Desenvolvimento pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: nabramides@gmail.com.

<sup>91</sup> Professor Doutor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: jaircardoso@usp.br.

aos períodos de repouso, necessários à recuperação da integridade física e mental do ser humano. Para tanto, utilizou-se da pesquisa bibliográfica e método dedutivo. Considerando a hipótese lançada, a conclusão parcial é de que a alteração da CLT para inclusão do trabalho intermitente não levou em consideração os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, em dissonância com outras regras e princípios do ordenamento que visam a garantir condições adequadas de segurança e saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** trabalho intermitente. contrato zero hora saúde do trabalhador. repouso.

## **ABSTRACT**

The intermittent work (Article 452-A and paragraphs of the Consolidation of Labor Laws – CLT), in order to make working conditions more flexible and to make possible to provide services to several contractors for short periods of time, presents, in the other hand, negative effects on workers' health. Among these, it is verified that it is impossible to limit the working journey, since, during the same day, services may be provided to different contractors, as well as the lack of guarantee of the effective enjoyment of vacations and other rest periods guaranteed by law. Although such situations are not exclusive to this contractual modality, and may also occur in typical work contracts, the premise is that the intermittent relationship provides its occurrence with greater intensity, since it is of its very nature the existence of multiple contractual links. Therefore, the aim is to demonstrate that the use of the intermittent work contract generates harmful impacts on the worker's health, especially regarding rest periods, necessary for the recovery of the physical and mental integrity of the human being. For that, it was used bibliographic research and deductive method. Considering the hypothesis, the partial conclusion is that the CLT change to include intermittent work

did not take into account the aspects related to the worker's health, in dissonance with other rules and principles of the aim to ensure adequate conditions of worker safety and health.

**Keywords:** intermittent work. zero hour contract. worker's health. rest periods.

## INTRODUÇÃO

A modalidade de trabalho intermitente foi introduzida na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) a partir da edição da Lei 13.467/2017. De acordo com a redação do art. 443, o trabalho intermitente pode ser definido como a prestação de serviços subordinados e não contínuos, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A figura é nova no ordenamento trabalhista brasileiro e se destaca em relação aos contratos típicos da relação de emprego, em que o exercício do poder diretivo do empregador se faz mais visível, indicando assim mitigação do conceito de subordinação para sua caracterização. Isso porque o empregado pode permanecer prolongados períodos em inatividade, bem como recusar a convocação do empregador, sem que tal conduta represente falta passível de punição ou descaracterize a subordinação, nos termos do § 3º, art. 452-A, da CLT.

Essa espécie de relação contratual tem origem no Reino Unido, na figura do denominado *zero hour contract* (contrato zero hora, em alusão à possibilidade de que ao trabalhador, embora vinculado ao contrato, não é garantido um número mínimo de horas a serem laboradas), previsto nos artigos 27A e 27B do *Employment Rights Act*, de 1996. Tal modalidade é também utilizada em outros ordenamentos jurídicos, como os da Alemanha, Itália, Portugal e Estados Unidos, cuja inserção do trabalho intermitente ocorreu também em contexto de crises

socioeconômicas; não obstante, o contrato adotado pelo Brasil se aproxima mais dos moldes daqueles praticados no *common law* britânico e norte americano, com escassa proteção ao trabalhador (PEDROSO; ALMEIDA, 2017, p. 151).

De acordo com ADAMS, FREEDLAND e PRASSL (2015), a despeito de uma aparente unidade conceitual em torno do referido termo jurídico, na prática se verifica que o contrato zero hora se trata de uma figura fragmentada e abrange diferentes níveis de trabalho, que podem incluir desde modelos mais próximos das relações típicas até postos de trabalhos precários. No referido cenário, a adoção dessa espécie de contrato geraria um espectro de diferentes níveis de proteção, contrariando os padrões protetivos mínimos do Direito do Trabalho.

No panorama brasileiro, a adoção de tal modalidade se justificou a partir do discurso da necessidade da geração de empregos a partir de uma reforma dos direitos trabalhistas, vistos no contexto da elaboração da Lei 13.467/2017 como um entrave à criação de postos de trabalho e ao desenvolvimento econômico.

Diante da crise econômica dos últimos anos e o conseqüente aumento do desemprego, aliado à tendência do declínio do contrato típico de emprego como forma de ocupação remunerada em contraposição ao crescente número de postos de trabalhos em bases precárias (FREITAS JUNIOR; SILVA, 2017), a opção de inclusão destes postos – até então considerados como informais – representou uma solução para “aumentar” o número de empregos e, assim, justificar à sociedade as demais medidas e modificações realizadas pela referida lei.

Conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), desde a entrada em vigor da nova legislação, em novembro, até maio de 2018, o saldo total foi de 3,8 mil postos de trabalho formal criados (o saldo leva em

conta o número de admissões e desligamentos no período, em todas as modalidade de contratação).

Por sua vez, em relação ao trabalho intermitente, o saldo foi de aproximadamente 20 mil postos; verifica-se, portanto, que tal modalidade foi a responsável pelo crescimento das vagas de trabalho formal, sem a qual o saldo do período estaria negativo (ALEGRETTI, 2018).

Embora os dados apresentados pelo MTE não tenham levado em consideração a frequência com que houve efetiva convocação para prestação de trabalho intermitente, verifica-se a crescente utilização de tal modalidade no país, a despeito de sua recém criação, o que justifica a necessidade de um olhar mais detido sobre seus efeitos e consequências, e, no presente caso, com foco na saúde do trabalhador.

## **1 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

De acordo com o disposto na CLT, o contrato intermitente deve ser celebrado sempre por escrito e deve conter o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, qualquer que seja a modalidade de contratação (art. 452-A, *caput*).

Nessa espécie de contratação, o trabalhador deverá ser convocado por qualquer meio de comunicação eficaz, com no mínimo três dias corridos de antecedência, e, uma vez recebida a convocação, terá um dia útil para responder ao chamado. A recusa, seja expressa ou tácita (no silêncio, presume-se a não aceitação) não descaracteriza a subordinação existente entre as partes, diferentemente das modalidades típicas de contratação, em que tal conduta poderia representar falta grave, passível de aplicação de dispensa por justa causa.

Outra peculiaridade do contrato intermitente é o

pagamento: uma vez que não é possível prever de antemão a quantidade de horas que serão laboradas durante a relação de emprego, mas unicamente aquelas decorrentes de cada convocação, o empregador deve pagar imediatamente ao final de cada período de trabalho, além da remuneração, as seguintes parcelas: 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescida do terço legal, repouso semanal remunerados e adicionais legais, devidamente discriminados em recibo, além dos recolhimentos fundiários e previdenciários.

De outro lado, assim como nas demais modalidades, a exclusividade não é requisito do contrato de trabalho intermitente, podendo o empregado, nos períodos de inatividade, prestar serviços a outros contratantes. Por consequência, o período de férias segue a mesma lógica, de maneira que, após doze meses, passa a ter direito a um mês de férias, não podendo ser convocado nesse interim a prestar serviços para o mesmo empregador, mas nada impede que o faça para outros. Todavia, não haverá que se falar em pagamento de férias no momento de sua fruição, tendo em vista que “a previsão legal é de quitação das férias proporcionais ao final de cada período” (CASSAR; BORGES, 2017, p. 47).

Eventual exigência de exclusividade seria até mesmo contraditória à própria finalidade do contrato intermitente, cuja utilidade se revela nas situações em que a existência de demanda de trabalho é inconstante e incerta. A mesma regra pode ser encontrada no Reino Unido, no *Employment Rights Act*, que é ainda mais enfático nesse sentido, e prevê que qualquer disposição que proíba o trabalhador de prestar serviços a outro contratante ou condicione tal exercício ao consentimento do empregador, será considerada inválida em relação ao empregado.

Trata-se, portanto, de labor precário, caracterizado por longos períodos de inatividade, que, embora não representem tempo à disposição do empregador, tampouco representam ruptura do vínculo de emprego; além disso, não existe, para o

trabalhador, qualquer garantia de jornada ou remuneração mínima, podendo permanecer indefinidamente sem qualquer fonte de renda. Ainda, NOGUEIRA (2017, p. 128) aponta como consequência negativa da adoção de tal modelo “o rompimento da linha de continuidade que deve existir para atualização constante e melhoria da qualidade profissional dos trabalhadores”.

Por esse motivo, verifica-se que o contrato intermitente propicia o surgimento do trabalhador com multiplicidade de vínculos, de forma concomitante. Conforme já mencionado, a exclusividade não constitui requisito das demais modalidades de trabalho empregado, salvo em caso de exigência expressa do contrato firmado entre as partes, sendo portanto possível que o empregado típico possua mais de um vínculo.

Ocorre que tal condição é inerente e até mesmo incentivada na relação intermitente, uma vez que não poderia o trabalhador ficar à mercê de um único empregador, sem qualquer garantia de renda, em contrariedade ao que dispõe a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernente à proteção do salário, adotada em 1º de julho de 1949 e da qual o Brasil é signatário, ratificando-a em 25 de abril de 1957. De acordo com a referida Convenção, nos casos em que o pagamento parcial dos salários for autorizado, deverão ser tomadas as medidas apropriadas para que o valor atribuído seja justo e razoável (art. 4º, item 2).

Porém, considerando que o chamado pode ocorrer para o labor por apenas algumas horas, não há como se garantir, de forma geral, que o rendimento obtido ao final do mês pelo trabalhador seja adequado para a sua manutenção. Da mesma maneira, conforme mencionado, não haverá pagamento das férias no momento de sua fruição, uma vez que a quitação já ocorreu em momento anterior, e de forma fracionada, e, salvo na hipótese de o trabalhador possuir outras fontes de renda que não o trabalho, será levado a laborar continuamente a diversos empregadores, inclusive durante o período de férias e outros

períodos de repouso, esvaziando assim a função dos preceitos constitucionais e legais analisados adiante.

Tendo em vista o contexto apresentado, é possível notar que em tal modalidade de contratação a saúde do trabalhador resta desprotegida, tanto no aspecto físico quanto mental, em razão da instabilidade que é característica do trabalho intermitente.

## **2 DIREITO À SAÚDE NO TRABALHO**

O direito à saúde encontra-se previsto na Constituição Federal, de forma ampla, como direito de todos e dever do Estado, e deve ser garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, conforme determina o art. 196. Por sua vez, o art. 7º da Carta Magna, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros que visem à melhoria de sua condição social, 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 (inciso XIII); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV); gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII); redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XII).

Além da Constituição Federal, o direito à saúde do trabalhador se encontra tutelado na CLT e outras normas infraconstitucionais, tratados internacionais, além das Normas Regulamentadoras (NR) relativas a segurança e medicina do trabalho, expedidas mediante portaria do Ministério do Trabalho e também aquelas instituídas por outros órgãos, como é o caso da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, instituída pela Portaria 1.823/2012, do Ministério da Saúde. Trata-se, portanto, de direito subjetivo do



trabalhador, o que importa na possibilidade de identificação de sua titularidade e sua plena exigibilidade, seja perante o Estado ou terceiros (SILVA, 2008, p. 92).

A partir da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil e valor intrínseco às relações entre os sujeitos, inclusive na seara laboral, verifica-se que a proteção ao trabalho digno é medida que decorre da própria interpretação sistemática da Constituição Federal, em seu artigo 1º, III, combinado com as demais disposições e garantias, sendo o direito à saúde no trabalho um dos pilares de tal valor. Assim, as normas de saúde e segurança do trabalho, previstas nos mais variados diplomas que integram o ordenamento jurídico, revestem-se de indisponibilidade absoluta, posto que não é dado ao sujeito dispor de sua higidez física e mental, sobretudo como produto de troca em uma relação – no caso, a de trabalho.

Para BRITO FILHO (2018, p. 61), a saúde integra conjunto mínimo de direitos do trabalhador (dentre outros como liberdade, igualdade, proteção contra os riscos sociais) que definem o conceito de trabalho decente.

Sobre o conceito de trabalho decente, convém também destacar o adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999):

Trata-se, portanto, do trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados.

Por sua vez, OLIVEIRA (2016, p. 33), defende ainda que “a gestão adequada para preservação da saúde e integridade

dos trabalhadores não se resume simplesmente ao cumprimento de normas para atender à legislação e evitar multas trabalhistas”.

No mesmo sentido, BELTRAMELLI NETO (2017, p. 186/187) destaca que o tema em análise demanda uma visão evolutiva da saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, exigindo atenção para com a gestão organizacional de riscos, sejam do ponto de vista físico, rotinas de trabalho e aspectos mentais, como depressão e assédio moral.

## **2.1 Reflexos do contrato intermitente na saúde do trabalhador**

No caso do trabalho intermitente, a fragmentação da jornada se revela como ponto sensível, que expõe à saúde do trabalhador a riscos indevidos, abarcando os aspectos físico e mental, em contriedade às garantas constitucionais e legais, bem como comandos programáticos quanto a medidas que visem à redução do risco.

De acordo com MENEZES (2017, p. 1224), as jornadas exaustivas representam a principal causa de acidentes e doenças de trabalho, como ansiedade, depressão Síndrome do Pensamento Acelerado (SPA) e Síndrome de Burnout, em razão da instabilidade e insegurança do vínculo, o que sobrecarrega o trabalhador de preocupações e medo de ser substituído, gerando-lhe enfermidades de natureza mental e incapacitantes para o trabalho. Portanto, verifica-se que não somente o a saúde física é comprometida, diante do desenvolvimento de fadiga e patologias decorrentes da supressão dos intervalos para descanso, mas também a saúde mental.

No campo prático, verifica-se dificuldade na definição da responsabilidade do empregador, no caso de multiplicidade de contratantes, quando da constatação de doença do empregado, tendo em vista que a patologia desenvolvida pode

se relacionar à própria condição da intermitência e precariedade do vínculo, e não a um evento definido e imputável especificamente a um dos contrariantes. Neste caso, restará controversa não apenas a obrigação pelo pagamento de eventual indenização concedida, mas também a responsabilidade pela emissão da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

De acordo com os requisitos para a caracterização da responsabilidade civil, faz-se necessária a comprovação dos seguintes elementos: conduta (ação ou omissão), culpa ou dolo (salvo se o caso de responsabilidade objetiva), nexo de causalidade e dano.

Em relação à conduta do agente causador do dano, nota-se que a prova no caso concreto restaria prejudiciada em razão da difusão do risco entre os diversos contrantes, nas situações em que não haja um acidente de trabalho típico ou passível de imputação direta a um determinado agente. Por sua vez, o nexo de causalidade – que se trata de um conceito jurídico-normativo, pelo qual se visa concluir quem foi o causador do dano, a partir de um vínculo entre um determinado comportamento e um evento (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 66) – tampouco seria de simples caracterização, uma vez que a doença surgida nas condições analisadas decorre de um feixe de causas convergentes, mas não exclusivas, o que dificulta a imputação da responsabilidade.

Em relação ao elemento “culpa”, tampouco é possível vislumbrar situação definida nessa seara. Se, de um lado, a prova da culpa, na responsabilidade de natureza subjetiva, pode encontrar as mesmas dificuldades da comprovação da autoria, de outro a responsabilização objetiva (em que se dispensa a prova de culpa do causador do dano) exige que haja previsão legal ou que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implique, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (parágrafo único, art. 927, Código Civil), o que não necessariamente estará configurado em todas as atividades que

utilizam o trabalho intermitente como forma de contratação.

Da mesma forma, a concessão do benefício previdenciário auxílio-doença, seja de natureza acidentária ou não, também encontra óbice diante das peculiaridades de tal contrato. De acordo com o art. 59 da Lei 8.213/1991, o referido benefício será devido ao segurado quando, cumprido o período de carência exigido pela lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos. Isso significa que os primeiros 15 dias de afastamento são suportados pelo empregador e, a partir do 16º dia, cabe à autarquia previdenciária arcar com o pagamento do benefício. Todavia, a inexistência de garantia de um número mínimo de horas ou dias laborados é inerente ao contrato intermitente, impossibilitando de tal forma que o trabalhador cumprisse o requisito legal, se interpretado em sua literalidade, a fim de obter o benefício em comento.

O parágrafo 13º do art. 452-A, introduzido pela Medida Provisória 808/2017, dispunha que o auxílio-doença seria devido ao segurado trabalhador intermitente a partir da data do início da incapacidade. Ocorre que, com o encerramento da vigência da Medida Provisória, tal dispositivo não está mais em vigor, restando uma lacuna normativa sobre o tema, de maneira a expor em mais esse aspecto o trabalhador intermitente à insegurança jurídica.

Nota-se, portanto, a fragilidade do sistema normativo em diversos aspectos relacionados à saúde do trabalhador intermitente, transferindo a este, de maneira indevida, os riscos sociais do trabalho.

## **CONCLUSÃO**

A inclusão da figura do contrato de trabalho intermitente pelo ordenamento justrabalhista brasileiro, a partir da Lei 13.467/2017, levou em consideração unicamente regras acerca do pagamento, forma de convocação e outras

peculiaridades dessa espécie contratual, deixando, contudo, inúmeras lacunas na legislação, de maneira a expor o trabalhador à insegurança jurídica e riscos ocupacionais, com reflexos diretos à sua saúde.

Dessa forma, verifica-se que a saúde do trabalhador se encontra desprotegida em diversos níveis, desde o momento inicial – considerando a maior probabilidade de surgimento de determinadas patologias na relação de trabalho intermitente – até o momento de sua reparação, dada a dificuldade de responsabilização do agente causador do dano nesses casos, razão pela qual a contratação de forma intermitente se releva incompatível com o arcabouço normativo trabalhista, que prevê expressamente a obrigatoriedade de progressiva melhoria das condições de trabalho e proteção integral à segurança e saúde dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ADAMS, Abi; FREEDLAND, Mark R; PRASSL, Jeremias, The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? **Oxford Legal Studies Research Paper No. 11/2015**. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2507693>> Acesso em: 10 mai. 2018.

ALEGRETTI, Lais. Intermitente sem trabalho e renda infla estatísticas oficiais de emprego. **Folha de São Paulo**, 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/intermitente-sem-trabalho-e-renda-infla-estatisticas-oficiais-de-emprego.shtml>>. Acesso em: 10. ago. 2018.

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 Tribunal**

**Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas/SP, n. 51, p. 183-202, jul/dez. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Volia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias.

**Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2015.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan da. The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies.

**Labour Law Research Network**, 2017. Disponível em

<<http://www.labourlawresearch.net/papers/uberization-work-and-legal-regulation-challenge-labor-protection-semi-peripheral-economies>>. Acesso em 10 jan. 2018.

MENEZES, Nara Faustino de. Alguns aspectos negativos do contrato de trabalho intermitente e da pejetização para a saúde do trabalhador e para a perda de direitos previdenciários. In: **Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: O trabalho em tempos de crise no Brasil e na América Latina**, 2017, Ribeirão Preto. Franca: UNESP-FCHS, 2017. v. 2. p. 1208-1230.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com

o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, p. 127-148, jul/dez. 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferência Internacional do Trabalho**, 87, 1999, Genebra. Trabalho Decente. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 15 set. 2018.

PEDROSO, Luiza Macedo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Contrato de trabalho intermitente: solução para a crise ou precarização das relações trabalhistas?. In: **Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: O trabalho em tempos de crise no Brasil e na América Latina**, 2017, Ribeirão Preto. Franca: UNESP-FCHS, 2017. v. 2. p. 147-165.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

## **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT EM FOCO**

### ***WORK ENVIRONMENT AND WORKER'S HEALTH: SOLE PARAGRAPH OF THE ART. 611-B OF CLT IN FOCUS***

*Luiza Macedo Pedrosa*<sup>92</sup>  
*Victor Hugo de Almeida*<sup>93</sup>

#### **RESUMO**

A Lei nº 13.467/2017, que provocou substancial alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas, encontra-se em evidência diante de seus efeitos incertos e da possibilidade de culminar em retrocesso social. Dentre esses dispositivos, encontra-se o art. 611-B, que estabelece quais matérias não poderão ser objeto de negociação coletiva para suprimir ou reduzir direitos. Todavia, o parágrafo único desse artigo desconsidera como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e intervalos; ou seja, ignora a estreita relação

---

<sup>92</sup> Graduando em Direito pela UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). E-mail: luiza.macedo96@hotmail.com.

<sup>93</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – Largo São Francisco (FADUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Docente de Direito do Trabalho (Graduação e Pós-Graduação) da UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). Membro Pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPQ) "A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: vh.almeida@unesp.br.



existente entre duração do trabalho e saúde do trabalhador, há tempos construída pela doutrina e jurisprudência. Assim, o objetivo deste trabalho é analisar possíveis motivações para o acréscimo na CLT do parágrafo único do art. 611-B pela Lei nº 13.467/2017, bem como se essa previsão pode culminar em desproteção do trabalhador, desequilíbrio labor-ambiental e, conseqüentemente, retrocesso social. Para tanto, será utilizado, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo. Destarte, a importância dessa discussão recai na necessidade de se analisar o alcance e as conseqüências dessa alteração legislativa no Direito do Trabalho e na seara da saúde do trabalhador, sobretudo em decorrência da desvinculação de dois elementos afeitos, quais seja, duração do trabalho e saúde do trabalhador. (FAPESP 2018/00144-6).

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Saúde do Trabalhador. Reforma Trabalhista. Duração do Trabalho.

## ABSTRACT

The Law nº 13.467/2017, which caused a substantial change in the Consolidation of Labor Laws, is evidenced by its uncertain effects and the possibility of culminating in social retrogression. Among these devices, art. 611-B, that establishes which matters cannot be subject of collective bargaining to suppress or reduce rights. However, the sole paragraph of this article disregards as rules of health, hygiene and safety at work the rules of duration of work and intervals; that is, it ignores the close relationship between work duration and the worker health, long ago built by the doctrine and jurisprudence. Thus, the objective of this work is to analyze possible motivations for the addition in the CLT of the single paragraph for art. 611-B by the Law nº 13.467/2017, as well as whether this prediction can

culminate in worker's lack of protection, labor-environmental imbalance and, consequently, social retrogression. In order to do so, it will be used, as a method of procedure, the survey will be used through the technique of bibliographical research in published materials and, as a method of approach, the deductive. Thus, the importance of this discussion rests on the need to analyze the scope and consequences of this legislative change in Labor Law and in the health of the worker, especially as a result of the untying of two elements, such as durations of work and health of the worker. (FAPESP 2018/00144-6).

**Keywords:** Labor Law. Worker's Health. Labor Reform. Duration of Work.

## INTRODUÇÃO

O *princípio da proteção* norteia a interpretação e aplicação das normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo este princípio vinculado ao princípio da dignidade da pessoa humana, princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro.

A existência e prevalência da negociação coletiva em certas matérias trabalhistas não é novidade no Brasil, sendo reconhecida pela própria Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXVI). Com a reforma trabalhista, há a prevalência do que for negociado em convenção ou acordo coletivo quando se tratar das matérias elencadas no art. 611-A, dentre outras possibilidades.

Não são todas as matérias que podem ser objeto de negociação coletiva, sendo estas elencadas no art. 611-B da CLT. Dentre as vedações, encontra-se elencado no inciso XVII, que considera como objeto ilícito de negociação coletiva, as “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previsto em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho” (BRASIL, 2018).

Entretanto, a maior preocupação recai sobre o parágrafo

único do art. 611-B, que elimina a duração do trabalho e intervalos do rol de normas de saúde, higiene e segurança, sendo este dispositivo o foco do presente trabalho em decorrência dos sérios impactos que tal exclusão pode desencadear.

## **1 PRINCIPAIS MUDANÇAS ACERCA DA DURAÇÃO DO TRABALHO E INTERVALO INTRAJORNADA**

O parágrafo único do art. 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas é um dispositivo polêmico e ainda será alvo de muita discussão, principalmente quanto aos seus impactos na saúde do trabalhador e meio ambiente de trabalho.

A duração do trabalho não pode exceder oito horas diárias, sendo permitido até duas horas extras por dia (art. 58, *caput*, CLT). Dessa forma, a jornada semanal não deve ultrapassar quarenta e quatro horas semanais. Essa limitação foi mantida com a reforma trabalhista.

Quanto ao intervalo intrajornada, destinado a descanso e alimentação, antes da reforma trabalhista, destinado a descanso e alimentação, não poderia ser inferior a uma hora, em jornadas de trabalho superior a seis horas (art. 71, *caput*, CLT). Após a reforma trabalhista, em caso de negociação coletiva, o tempo mínimo pode ser reduzido para 30 minutos.

Como exposto previamente, antes da vigência da Lei nº 13.463/2017, a realização de Convenções e Acordos Coletivos já era incentivado tanto pela Constituição Federal, quanto por normas de caráter internacional.

No entanto, o que se observava anteriormente era que a negociação coletiva não poderia trazer prejuízos ao trabalhador, isto é, não havia a prevalência do negociado sobre o legislado caso o princípio da norma mais benéfica não fosse respeitado. Mas essa realidade mudou com a inserção dos artigos 611-A e 611-B, CLT.

Quando a negociação coletiva versar sobre qualquer um dos assuntos dispostos no art. 611-A, há a prevalência do

negociado sobre o legislado. Este dispositivo, no entanto, traz algumas matérias que antes eram consideradas intocáveis, como é o caso dos incisos I e III, sendo que o primeiro trata da duração de trabalho; já o inciso III permite a redução do intervalo intrajornada, desde que seja respeitado o mínimo de 30 (trinta) minutos.

O artigo 611-B dispõe sobre matérias que são objetos ilícitos de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, como, por exemplo, o inciso XVII, que trata das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, sendo a duração do trabalho e intervalo intrajornada enquadrados nessa espécie de normas. Haveria, então, uma contradição?

A “solução” veio com o parágrafo único do artigo 611-B da CLT, que dispõe que: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

A duração do trabalho e intervalo intrajornada, que antes eram considerados intocáveis, pois visam vedar a exaustão excessiva do trabalhador, permitindo sua recuperação, de maneira a preservar sua saúde (física e psicológica), bem como preservar um meio ambiente de trabalho sadio.

A Constituição Federal brasileira defende o direito a saúde como um direito fundamental de todos os cidadãos e que deve ser protegido pelo Estado, de acordo com o artigo 196:

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 outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988).

Mesmo com a proteção constitucional e os princípios protetivos da CLT, o Brasil encontra-se em quarto lugar no ranking mundial de nações com maior número de registros de

acidentes durante atividades laborais, segundo a OIT, com cerca de 700 mil casos registrados por ano (CORREIO BRAZILIENSE, 2017). As causas para a ocorrência dos acidentes de trabalho são as mais diversas: falta de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), desatenção e exaustão física e psicológica (FETROPAR, 2018).

No contexto econômico e social brasileiro, em que há uma número elevado de desempregados, os trabalhadores acabam submetendo-se a essa violência física e psicológica em decorrência do medo do desemprego.

Por esses motivos, portanto, que a duração do trabalho e intervalos são institutos que não podem ser dissociados da ideia de saúde, higiene e segurança do trabalho, já que a exaustão provocada pela supressão ou extensão de tais matérias já provocam hoje a morte de milhares de trabalhadores todos os anos.

## **2 SAÚDE DO TRABALHADOR E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL**

A ideia de Direitos Humanos é fruto de um processo histórico. É nesse mesmo sentido que Fabio Konder Comparato afirma que “na verdade, todos direitos, e não apenas os fundamentais, são historicamente relativos porque a sua fonte primária - a pessoa humana - é um ser essencialmente histórico” (COMPARATO, 1997, p. 10).

Durante o século XX, houve avanços na tutela jurídica da saúde do trabalhador, traçando normas que regulamentam a jornada de trabalho, períodos de repouso, férias, entre outras. No entanto, o que se percebe é uma distância grande entre o que está positivado e o que realmente é aplicado. Assim, não basta que o empregador assegure os direitos reparatórios ao trabalhador lesado (visão da infortunística), mas medidas devem ser adotadas para evitar que o trabalhador sofram essas lesões (visão prevencionista) (SILVA, 2008, p. 134).

Assim, cada vez mais há a preocupação de priorizar o que realmente é fundamental: a vida e a saúde do trabalhador e “não se pode falar em trabalho digno ou decente sem garantir as condições de segurança e saúde na prestação dos serviços” (SILVA, 2008, p. 134). E tal direito ao trabalho digno é garantido tanto por legislação de direito interno quanto pela legislação internacional.

No direito interno, há o art. 7º, *caput*, XIII, XIV e XXII e art. 196 da Constituição Federal. Na legislação internacional, pode-se citar as Convenções nº 148, 155 e 187 da OIT.

A Convenção nº 148 disciplinou que os Estados que a ratificarem devem “dispor sobre a adoção de medidas preventivas e limitativas dos riscos profissionais no local de trabalho” (SILVA, 2008, p. 129). Além disso, esta Convenção estabelece que os limites de tolerância dos agentes nocivos devem ser constantemente atualizados.

A Convenção nº 155 da OIT, considerada “o grande marco internacional na proteção à saúde dos trabalhadores” (SILVA, 2008, p. 130), estabelece normas e princípios sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, bem como cria uma concepção de saúde com relação ao trabalho (art. 3º, ‘e’) como “não só 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, passa a considerar a situação mental como elemento que compõe a saúde do trabalhador.

Outra grande inovação da Convenção nº 155 da OIT apresenta-se em seu art. 14, que estabelece que “as questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho deverão ser incorporadas em todos os níveis de ensino e de treinamento”, priorizando a conscientização como forma de melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

A Convenção nº 187 da OIT, desenvolvida na tentativa de diminuir o número de ocorrências de acidentes de trabalho e

doenças ocupacionais, exige que os Estados que a ratifique “promova a melhora continua da segurança e da saúde no trabalho” (SILVA, 2008, p. 133). E mais uma vez, a OIT aparece na tentativa de criar “uma cultura preventiva a respeito da segurança e saúde do trabalhador” (OLIVEIRA, 2011, p. 102), como forma de “prevenir os acidentes, as saúdes e as mortes” (OLIVEIRA, 2011, p. 102).

Assim, percebe-se a preocupação da legislação internacional em desenvolver uma série de normas e Convenções Internacionais para preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores a saúde e a um meio ambiente saudável e equilibrado.

### **3 ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT**

Os dispositivos já mencionados exaltam princípios que devem ser respeitados em ordem de preservar a dignidade do trabalhador, não infringindo seus direitos fundamentais de saúde e meio ambiente de trabalho sadio, como: o *princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador*, *princípio do risco mínimo regressivo* e o *princípio da retenção de risco na fonte*.

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador deriva do dever do Estado brasileiro em promover e fornecer saúde de qualidade a todos os cidadãos, conforme o art. 196 da Constituição Federal. Tal princípio tem sua fundamentação:

[...] na constatação, com matriz constitucional, de que as normas de medicina e segurança do trabalho são parcelas imantadas por uma tutela de interesse público, a qual a sociedade democrática não concebe ver reduzida em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível

ao trabalho (arts. 1º, III e 170, *caput*, da Constituição Federal). (AMORIM JÚNIOR, 2011, p. 15).

Por sua vez, o princípio da retenção do risco na fonte, que provém diretamente do art. 7º, XXII da Constituição Federal, estabelece que, primeiramente, o empregador deve atuar na eliminação total dos riscos à vida ou à saúde do trabalhador; porém, não sendo isto tecnicamente viável, tais riscos devem ser reduzidos o máximo possível, conforme o desenvolvimento tecnológicos da época (OLIVEIRA, 2011).

A Convenção nº 148, já mencionada anteriormente, preceitua que os limites de exposição a agentes agressores por parte dos trabalhadores devem ser periodicamente fixados, revistos e atualizados conforme as novas descobertas e avanços tecnológicos.

Jornada de trabalho pode ser considerada um agente agressor, bem como intervalos para almoço e descanso reduzidos, pois afeta diretamente a qualidade de vida do trabalhador. Tanto isso é verdade que, antes de a jornada de trabalho semanal era de 48 horas, sendo reduzida para 44 horas semanais, em 1995, após perceber que a jornada anterior estava prejudicando a saúde do trabalhador.

Por fim, o princípio da retenção do risco na fonte estabelece que os riscos devem ser controlados desde sua origem, não permitindo que se propague, culminando no prejuízo a integridade física do trabalhador (AMORIM JÚNIOR, 2011).

No arcabouço constitucional, pode-se afirmar que o art. 611-B conflita com o *caput* do art. 7º da Constituição Federal, bem como seus incisos XIII, XIV e XXII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988).

Após os apontamentos realizados no presente trabalho, seria possível afirmar que a possibilidade de realizar negociações coletivas, visando o aumento da duração de trabalho e a diminuição do intervalo intrajornada, são consideradas formas de garantir a melhoria da condição social do trabalhador urbano e rural, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho? Aparentemente não. É esse o posicionamento das teses aprovadas no 19º CONAMAT, como por exemplo:

**Ementa:** Reforma e Saúde e segurança no trabalho. Negociado sobre o legislado: inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT. Revela-se inconstitucional esse dispositivo da Lei da Reforma trabalhista que permite a flexibilização da jornada de trabalho e do intervalo intra-jornada, por ofensa expressa a Constituição Federal, que assegura a todos os trabalhadores um ambiente laboral sadio, com jornada máxima e intervalos mínimos necessários, que permita o descanso e sua recuperação física, com a observância da redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme estabelecido no art. 7º, inciso XXII, visando concretizar a Constituição, que tem como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, como estabelecido no art. 1º, incisos III e IV, da Carta Magna.

Tais direitos garantem a recuperação física e mental dos trabalhadores, bem como sua inserção no ambiente familiar e social, sendo que todos esses elementos permitem que os indivíduos possuam uma vida digna e saudável (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017).

Pode-se citar também os Enunciados 34 (intervalo intrajornada é norma de segurança e saúde do trabalho, apesar do que dispõe o parágrafo único do art. 611-B da CLT, sendo incompatível com o art. 7º, XXII da Constituição Federal) e 37 (normas e institutos que legislam sobre duração do trabalho e seus intervalos são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho, como estabelecidas nos arts. 7º, XIII, XIV e XXII e 196 da Constituição Federal) da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

Admitir a vigência deste dispositivo é atentar contra toda uma construção histórica. Assim, diante da possibilidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT transgredir direitos considerados fundamentais do trabalhador e protegidos pela Constituição Federal, pode-se dizer que tal dispositivo é inconstitucional, pois impede a preservação da saúde do trabalhador, a manutenção de um meio ambiente laboral sadio e equilibrado. Em suma, dificulta a preservação da dignidade da pessoa humana.

## CONCLUSÃO

A saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho são direitos fundamentais da pessoa humana, e, em decorrência disso, foi criado todo um arcabouço legal, tanto de direito interno, quanto de direito internacional, garantindo que tais direitos sejam preservados.

O Brasil é uma das nações com maior número de acidentes de trabalho. Grande parte desses acidentes ocorrem em decorrência da exaustão física, psicológica e emocional que domina os trabalhadores, sendo facilmente evitados caso

existisse a possibilidade de usufruir de descanso adequado.

Permitir que normas como duração de trabalho e intervalo intrajornada, essenciais para a manutenção da qualidade de vida e integridade física do trabalhador, sejam excluídas das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho é uma maneira de precarizar a situação do trabalhador numa perspectiva labor-ambiental, tornando-os mais suscetíveis a acidentes de trabalho, bem como causando prejuízos a sua saúde. Portanto, diante de todo o exposto, é possível afirmar que o parágrafo único do art. 611-B da CLT é um dispositivo inconstitucional.

## REFERÊNCIAS

AMORIM JÚNIOR, Cléber Nilson Ferreira. Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador. **SINAIT**, Brasília, DF, 2011. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigob20d01551f8254ce1d41e25f68dc4c79.pdf>> Acesso em: 08 ago. 2018.

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 14 set. 2018.

ANAMATRA. **XIX CONAMAT**: Teses, 2018. Belo Horizonte, maio 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao/compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao/compilado.htm)>. Acesso em: 06 ago. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 06 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. 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<sup>os</sup> 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 de jul. 2017b. 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: 06 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto Legislativo nº 02, de 17 de março de 1992. Aprova o texto da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho. **Senado Federal**, Brasília, 17 de março 1992. Disponível em:

<[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto Legislativo nº 56, de 09 de outubro de 1981. Aprova o texto da Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local do Trabalho, adotada em

Genebra, a 1º de junho de 1977, durante a sexagésima-terceira sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Senado Federal**, Brasília, 09 out. 1981. Disponível em:

[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_148.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_148.html)>. Acesso em: 10 set. 2018.

BRITO, Maurício Fereira. **Há Limites para a Jornada de Trabalho?** Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/ha-limites-para-a-jornada-de-trabalho-04072018>> Acesso em 13 ago. 2018.

COMPARATO, Fábio Konder. Fundamento dos Direitos Humanos. **DHNET**, 1997. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/a\\_pdf/comparato\\_fundamentos\\_dh.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/a_pdf/comparato_fundamentos_dh.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2018.

CORREIO BRAZILIENSE. **No Brasil, 700 mil pessoas sofrem acidente de trabalho a cada ano**, 2017. Disponível em <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/06/05/internas\\_economia,600125/acidente-de-trabalho-no-brasil.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/06/05/internas_economia,600125/acidente-de-trabalho-no-brasil.shtml)> Acesso em: 08 ago. 2018.

COSTA, Cândida da. Morte por Exaustão no Trabalho. **Caderno C R H**, Salvador, v. 30, n. 79, p. 105-120, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v30n79/0103-4979-ccrh-30-79-0105.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2018.

ELER, Guilherme. A nova estratégia do Japão para diminuir as jornadas dos trabalhadores. **Nexo**, [s.l.], 2018. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/08/22/A-nova-estrat%C3%A9gia-do-Jap%C3%A3o-para-diminuir-as-jornadas-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 12 set. 2018.

FETROPAR. Número de Acidentes de Trabalho no Brasil é

alarmante. **Fetropar**, Curitiba, 2018. Disponível em: <<http://fetropar.org.br/numero-de-acidentes-de-trabalho-no-brasil-e-alarante/>>. Acesso em: 08 ago. 2018.

GOMES, Miriam Cipriani. Lineamento Sobre a Supremacia do Negociado Sobre o Legislado Segundo a Reforma Trabalhista. Reforma Trabalhista II. **TRT-PR**, v. 7, n. 62, p. 13-23, set./out. 2017. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=62&edicao=10468>>. Acesso em 06 ago. 2018.

LOURO, Henrique da Silva. Reforma trabalhista – Extensão e Limites do Negociação Sobre o Legislado. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Poteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 187**. Genebra, 31 maio 2006. Disponível em: <[http://www.gso.org.br/files/file\\_id266.pdf](http://www.gso.org.br/files/file_id266.pdf)>. Acesso em: 13 set. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

# MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E A PROMOÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR.

## *BALANCED WORK ENVIRONMENT AND THE PROMOTION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO HEALTH OF WORKERS*

*Ana Carolina Mendonça Rodrigues*<sup>94</sup>

*Luciana Lopes Canavez*<sup>95</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como escopo analisar a promoção do direito à saúde do trabalhador através do meio ambiente do trabalho equilibrado. Para tanto, discorre sobre as mudanças ocorridas na noção de saúde ao longo da história, além de sua evolução legislativa e reconhecimento como um direito humano. Para a efetivação desse direito, deve-se garantir a prevenção e a promoção da saúde, de forma a promover qualidade de vida e bem-estar.

**Palavras-chave:** saúde do trabalhador. meio ambiente do trabalho. equilíbrio. efetividade.

---

<sup>94</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus Franca/SP.

E-mail: anarodriguesadv@hotmail.com

<sup>95</sup> Professora Assistente Doutora – UNESP – Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus Franca/SP. Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho. Supervisora da Unidade Auxiliar da Unidade Centro Jurídico Social.

E-mail: luciana.canavez@unesp.br

## ABSTRACT

The objective of this paper is to analyze the promotion of the worker's right to health through the labour environment balance. To do so, it discusses the changes in the concept of health throughout history, in addition to its legislative evolutions and recognition as a human right. For the realization of this right, it is necessary to guarantee the prevention and promotion of health, as a way to improve quality of life and well-being.

**Keywords:** worker's health. labour environment. balance. effectiveness.

## INTRODUÇÃO

Dentre os direitos sociais reconhecidos pelas constituições, se encontra o direito à saúde. Esse direito possui relevante importância, uma vez que se a pessoa humana não possui uma vida saudável, não consegue exercer atividades básicas para seu sustento. A Constituição Federal de 1988 inovou ao elevar a saúde ao patamar de direito fundamental e como um direito de seguridade social (artigos 6º e 196). A compreensão da inter-relação entre saúde e trabalho se faz a partir do momento em que o adoecimento limita o pleno gozo do direito ao trabalho e com isso, dificulta a realização profissional e até mesmo a manutenção de suas necessidades básicas, comprometendo assim, a dignidade do trabalhador. A saúde manifesta-se no meio ambiente do trabalho quando ele se encontra em equilíbrio, sendo para isso, necessária a promoção de qualidade de vida e bem-estar do trabalhador.

## 1 CONCEITO DE SAÚDE

Por muito tempo a saúde foi entendida como estado de quem se encontra sadio, sem doença. No século XIX, na



sociedade industrial, a noção de saúde foi associada ao fato do trabalhador não poder adoecer, pois assim prejudicaria a produção do processo capitalista. Já adiante, no século XX, com as transformações sociais, o conceito de saúde passou a ser revisto. Com a criação da Organização Mundial da Saúde, em 1946, ela passou a ser entendida como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças.” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 1946).

Em seguida, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, assegurou como um direito humano a saúde e o bem-estar. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, reconheceu o direito de toda a pessoa desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental.

Outro marco importante na história do direito à saúde foi a Carta de Ottawa, confeccionada em 1986, na primeira conferência internacional sobre promoção da saúde. Ela determinou que:

Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente. A saúde deve ser vista como um recurso para a vida, e não como objetivo de viver. Nesse sentido, a saúde é um conceito positivo, que enfatiza os recursos sociais e pessoais, bem como as capacidades físicas (CARTA DE OTTAWA, 1986).

A noção de saúde, então, desloca-se da doença à saúde e à observação de como os seres humanos vivem em seu cotidiano (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 102). Sendo assim, a saúde deve ser vista como um conceito positivo, que enfatiza os recursos sociais e pessoais, e ainda as capacidades físicas. Esse aspecto positivo está intrinsecamente ligado à qualidade

de vida, uma vez que tem saúde aquele que mora em uma casa salubre, come uma comida sadia, trabalha em um meio ambiente equilibrado.

## **2 SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL**

A noção de direitos humanos é tão antiga como a própria história das civilizações, representando uma conquista histórica e política, na afirmação da dignidade da pessoa humana. Surgem como proteção diante das ameaças à Liberdade da pessoa ou como remédios para suprir as indigências humanas. (SILVA, 2007, p.111).

A dignidade da pessoa humana depende da efetivação do que se chama de mínimo existencial, que traduz as necessidades básicas de um ser humano.

Os direitos de segunda geração dos direitos humanos, neles incluídos os direitos sociais, garantem algumas das condições mínimas. Esses direitos sociais evitam abusos de uma sociedade capitalista e asseguram a dignidade da pessoa humana.

Surgiram com o advento da Revolução Industrial, com as péssimas condições de trabalho e vida do proletariado na época e objetivam corrigir desigualdades sociais e econômicas, decorrentes dos graves problemas de questão social.

As primeiras constituições a estabelecerem esses direitos, como o direito ao trabalho, à saúde, à educação e à previdência social, foram a Mexicana e a de Weimar.

A Constituição do México de 1917, mais de 127 anos após a Revolução Francesa, foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas à qualidade de direitos fundamentais. A Constituição de Weimar, em 1919, é a fonte mais conhecida de reconhecimento dos direitos sociais.

Além dessas constituições, os direitos sociais foram positivados no âmbito internacional em 1948, por meio da

Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas e mais tarde, detalhados no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1966.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, definiu o mínimo existencial social, quando consagrou em seu artigo 6º os direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção da maternidade e da infância, e à assistência social aos desamparados (SILVA, 2007, p. 122).

Quanto ao direito à saúde, além de positivá-lo como um direito fundamental, também o assegurou como um direito de seguridade social (artigo 196).

Em relação ao direito à saúde do trabalhador, prevê que são direitos do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, inciso XXII) e “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador” (artigo 7º, inciso XXVIII).

Assim, compreende-se que o direito à saúde do trabalhador é abrangido pelo direito à saúde, o qual é direito fundamental do ser humano e deve ser efetivado pelo Estado e por toda sociedade (MORAES, 2014, p. 81).

### **3 SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

A saúde é gênero do qual o direito à saúde do trabalhador é espécie. Assim, tudo a respeito do direito à saúde será aplicável à saúde do trabalhador, posto que o primeiro não é efetivado se não for concretizado no meio ambiente do trabalho.

Em 1972, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, proclamou a Declaração de Estocolmo com vistas à proteção e ao melhoramento do meio ambiente humano. (SILVA, 2007, p. 127).

Ela serviu para que Constituições posteriores

reconhecessem o meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental, dentre os direitos sociais (SILVA, 2004, p.69-70).

No âmbito brasileiro, a Lei n.6938 de 1981, em seu artigo 3º, inciso I, definiu que meio ambiente é “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;”.

A Carta Magna incluiu o meio ambiente no rol de direitos fundamentais, por se tratar de um bem essencial à sadia qualidade de vida, devendo todos defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (artigo 225). (ALMEIDA; SOUZA, 2014, p. 157).

Como o legislador fez opção por um conceito jurídico aberto, a doutrina brasileira concebe o meio ambiente em quatro aspectos: natural, artificial cultural e do trabalho.

O meio ambiente do trabalho, apesar de toda a sua interdependência sistêmica, é uma unidade autônoma com leis próprias (FELICIANO, 2002, p. 122-153).

Seu equilíbrio depende de toda estrutura sistêmica ambiental, bem como de cada um dos aspectos constituintes do local de trabalho, tendentes a influenciar na saúde psicofísica do trabalhador. O meio ambiente do trabalho é constituído por aspectos ambientais (geográficos, arquitetural-tecnológicos, organizacionais e culturais) e por aspectos pessoais (biogenéticos comportamentais e psicológicos). (ALMEIDA; SOUZA, 2014, p. 158).

Esses aspectos pessoais influenciam no modo como o trabalhador dialoga com o seu ambiente de trabalho e como este modifica o trabalhador. Não é difícil encontrar uma pessoa que possua uma condição psicodinâmica interna que propicia ela trabalhar em excesso e a se divertir muito pouco (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 102).

Também, se tem como exemplo disso, o trabalho que se desenvolve por coação e aquele que se desenvolve por ação. O

trabalho por coação traz a ideia de trabalho desenvolvido sem Liberdade, o trabalhador entrega sua energia de trabalho querendo ou, por exemplo, apenas pela manutenção de suas necessidades. Já o trabalho por ação, seria aquele em que o trabalhador desempenha suas atividades impelido pelo entusiasmo, sensação que aponta bem-estar e alegria (ALMEIDA; SOUZA, 2014, p. 160).

Hoje, se observa uma pressão constante contra a maioria dos trabalhadores. Existe a ameaça de que podem ser dispensados a qualquer momento. É cobrado que o trabalhador seja cada dia mais qualificado, fazendo com que as pessoas se sintam exigidas, impotentes e desvalorizadas (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 103).

Dessa forma, para o trabalhador gozar de saúde dentro do contexto labor ambiental, é preciso que ele faça parte de um meio que lhe permita escolher, pensar livremente. É preciso que o meio ambiente lhe ofereça condições de compreender a importância do seu trabalho para o resultado produtivo.

### **3.1 Proteção da saúde do trabalhador**

#### **3.1.1 Convenções da Organização do Trabalho**

A OIT na Conferência Internacional do Trabalho em 1975, elaborou o PIACT (Plano Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho). De sua atuação, resultaram as Convenções 148, 155 e 161. (SILVA; 2007, p. 148).

A Convenção 148 foi promulgada em 15-10-86 pelo Decreto n.93.413. Essa Convenção disciplina a adoção de medidas preventivas para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações (artigo 4º). O artigo 8º determina que a autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam os riscos e elaborar critérios para regular os limites de exposição

aos agentes insalubres. No Brasil, essa regulamentação se deu pela NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego. No artigo 9º, prescreveu que se deve eliminar todo o risco, na medida do possível, caso não seja, o artigo 10 prevê que o empregador deve proporcionar equipamentos de proteção apropriados. Por fim, de acordo com o artigo 11, deve haver um controle permanente do estado de saúde dos trabalhadores expostos aos agentes nocivos.

A segunda Convenção, de número 155 foi o grande marco internacional na proteção à saúde dos trabalhadores, uma vez que ela se aplica a todas as áreas de atividade econômica. Ela foi promulgada no Brasil através do Decreto n. 1.254/1994 e obriga, em seu artigo 4º, todos os Estados-Membros formularem uma política nacional de proteção à segurança e saúde do trabalhador. Essa política deve ter como objetivo prevenir e reduzir os acidentes e os danos à saúde decorrentes do trabalho. Estipulou, também, a obrigação dos Estados-Membros, elaborar estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, como também a abertura de sindicância para apuração de cada acidente de trabalho (artigo 11). Ainda, conforme artigo 13 faculta ao trabalhador interromper uma situação de trabalho que envolve um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde.

Outra importante Convenção foi a de número 161, promulgada pelo Decreto n. 127 de 22-5-91, que tornou obrigatória a criação de serviços de saúde no trabalho. Os empregadores têm a obrigação de criar esses serviços para aconselhar sobre os requisitos necessários para manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer uma saúde física e mental ótima, além de favorecer adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de saúde física e mental (artigo 1º da Convenção).

Por fim, a OIT, em sua 95ª reunião, em 15 de junho de 2006, adotou a Convenção 187, ainda não ratificada pelo Brasil. Ela tem como objetivo fazer com que todo Estado-

Membro promova uma melhora continua na saúde e segurança do trabalho, mediante o desenvolvimento de mecanismos de inspeção e fiscalização.

### 3.1.2 Legislação brasileira

O Brasil possui uma das mais extensas e avançadas legislações de proteção à saúde do trabalhador e coube ao Estado fiscalizar o cumprimento dessas normas. Além dessa função, o Estado tem o dever de empenhar-se na prevenção de doenças e acidentes do trabalho, razão pela qual instituiu o Sistema Único de Saúde (SUS), e conforme artigo 200 da Constituição Federal lhe atribuiu à função de:

[...]

II. executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

VIII. colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988).

De maneira mais específica à saúde do trabalhador, a Carta Magna garantiu a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, inciso XXII) e “seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que esta está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (artigo 7º, inciso XXVIII).

A Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/90) é de extrema relevância uma vez que positiva os fatores determinantes e condicionantes do direito à saúde, dentre os quais o meio ambiente e o trabalho.

Além dos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, são de extra importância as 36 normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. No

tocante à prevenção, podem ser destacadas algumas.

- a) NR-3, a qual regulamenta o artigo 161 da CLT, prevê a possibilidade de interdição de estabelecimento, setor e serviço ou equipamento, diante de laudo técnico que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador.
- b) NR-4 prevê a obrigatoriedade de criação de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), com o objetivo de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.
- c) NR-5 dispõe sobre a criação da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
- d) NR-6 torna obrigatório o fornecimento gratuito de EPI – equipamento de proteção individual.
- e) NR-7 estabelece aos empregadores a obrigatoriedade de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.
- f) NR-9 obriga a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, buscando a prevenção por meio da avaliação e controle de riscos ambientes que venham a existir no ambiente de trabalho.
- g) NR-17 regulamenta sobre a ergonomia, estipulando adaptação das condições de trabalho às características psico-fisiológicas dos trabalhadores.

Alguns, também defendem, como forma de prevenção à saúde do trabalhador, os mecanismos de monetização dos perigos do trabalho, como os adicionais de atividades penosas, insalubres ou perigosas, uma vez que o custo deveria intimidar o empregador e fazer com que ele reduzisse os riscos da atividade.

Em 27 de abril de 2012 foi lançado, pelos ministérios



da Previdência Social, Saúde e Trabalho e Emprego, o PLANSAT – Plano Nacional de Saúde e Segurança no trabalho. Ele foi elaborado pela Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho, que é formada por representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores.

O plano teve origem na Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho – PNSST, que tem por objetivo prevenir acidentes e doenças relacionados ao trabalho através da redução dos riscos à saúde encontrados no meio ambiente de trabalho.

O PLANSAT tem por objetivos promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador e a prevenir acidentes e danos à saúde relacionados ao trabalho, eliminando ou reduzindo os riscos no ambiente laboral.

Para alcançar seus objetivos, o plano prevê a elaboração da Norma Regulamentadora sobre a gestão em Segurança e Saúde no Trabalho, a fiscalização de máquinas e equipamentos e também há a previsão da criação de linhas de financiamento junto ao BNDS para a substituição de maquinário fora das normas, como também para o desenvolvimento de tecnologias seguras.

## **4 PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Promover significa dar impulso, por em execução. Apesar de termos um conjunto grande de normas para assegurar a saúde, políticas e ações não são postas em práticas para promover a saúde no meio ambiente do trabalho.

Contudo, verificam-se algumas práticas de promoção desempenhadas pelo empregador. Elas consistem na implementação de programas que visam estimular e dar oportunidades para que os trabalhadores façam escolhas mais saudáveis, trazendo também benefícios para a empresa, como o aumento da produtividade e redução de gastos com o benefício de assistência à saúde (MORAES, 2014, p. 86).

Promovendo a saúde no meio ambiente do trabalho,

promove-se também a qualidade de vida e o bem-estar. Conforme Victor Hugo de Almeida e André Evangelista de Souza:

Promover saúde, na perspectiva da qualidade de vida, é educar, informar e estimular a apropriação pelas pessoas de práticas, comportamentos e relações saudáveis, mesmo na esfera laboral. Sendo assim, se for admitido que apenas é dever do empregador a prevenção e a precaução quanto aos riscos inerentes à atividade, estar-se-ia afastando também o dever patronal de manter um meio ambiente do trabalho equilibrado por meio de práticas, ações, informações, políticas internas e relacionamento interpessoal sadio que, evidentemente, influenciam no bem-estar daqueles que dele fazem parte. (ALMEIDA; SOUZA, 2014, p. 159).

Exemplos dessa promoção são programas de incentivo à prática de atividades físicas pelos trabalhadores, dentro e fora do ambiente de trabalho; incentivo à alimentação saudável dos trabalhadores.

Um desses programas foi implantado em Minneapolis (EUA) onde 12 empresas, para promoverem o consumo de alimentos mais saudáveis, reduziram o preço de lanches mais saudáveis em 50% de seu preço. A venda desses alimentos cresceu 90% nos 12 meses de intervenção, evidenciando, que a alteração no ambiente alimentar e os incentivos econômicos podem ser efetivos no estímulo à alimentação saudável. (REIS; MANSINI; LEITE, s.d, p. 12).

Com isso, observa-se que com simples programas, mas adequadamente planejados, é possível promover a saúde dos trabalhadores dentro do meio ambiente de trabalho, melhorando com isso, a qualidade de vida e o bem-estar do trabalhador.

## CONCLUSÃO

Mesmo o Brasil possuindo uma das mais avançadas legislações sobre a proteção à saúde do trabalhador, ainda temos fiscalização precária, inobservâncias de normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, decisões pouco pedagógicas como:

Embora tenha o laudo pericial afirmado o labor em condições de perigo, está evidenciado que o risco não se insere nos limites estabelecidos por norma regulamentar do Ministério do Trabalho. Frise-se que a NR 16 foi invocada analogicamente pela Corte *a quo*. Nessa esteira, não falar em perigo jurídico, já que a periculosidade constatada em laudo pericial está fora da área de abrangência da norma, não existindo, pois, direito ao adicional correspondente, à luz do artigo 193 da CLT. (TST, 2007).

O desafio para promover a saúde do trabalhador nos dias de hoje é levar a efeito a atuação integrada de todos os atores sociais e protagonistas. Para a saúde do trabalhador, o meio ambiente do trabalho dever ser equilibrado, para isso, além dos aspectos ambientais que integram o meio ambiente do trabalho, a relação entre trabalhador e atividade deve ser arraigado de entusiasmo, que gera qualidade de vida e bem-estar. Apenas com a atuação conjunta do Poder Público, empregador e trabalhador, será possível efetivar o direito à saúde do trabalhador, que é um direito humano e fundamental e com isso, preservar o valor supremo da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. O

Direito à Saúde na Perspectiva Labor-Ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coords). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm) >. Acesso em: 26 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão de decisão que negou provimento ao pedido de pagamento de adicional de periculosidade. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Recurso de Revista: AIRR e RR 70816009520025097081600-95.2002.5.09.0900.

Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1906435/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-recurso-de- revista-airr-e-rr-7081600952002509-7081600-9520025090900/inteiro-teor-10272757>> . Acesso em: 26 jun. 2018.

CARTA DE OTTAWA. **Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde realizada em Ottawa**. Nov.1986.

Disponível em:

<[http://bvmsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta\\_ottawa.pdf](http://bvmsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/carta_ottawa.pdf) >. Acesso em: 26 jun. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 162, p. 122-153, dez. 2002.

HELOANI, José Roberto e CAPITAO, Claudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **Perspectiva**, São Paulo, v.17, n. 2, 2003.

MORAES, Beatriz Petrechen de Vilhena. A efetivação do direito fundamental à saúde do trabalhador por meio da prevenção e da promoção da saúde. **Revista de Direito da Unimep**, Piracicaba, v.14, jul./dez. 2014.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, Carta de constituição. **Universidade de São Paulo – Biblioteca Virtual de Direitos Humanos**. 26 de jul. 1946.

Disponível em:

<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

REIS, Amanda; MANSINI, Greice; LEITE, Francine.

**Promoção de saúde nas empresas: casos de sucesso**. Instituto de estudos de saúde suplementar.

Disponível em:<<http://docplayer.com.br/104182-Promocao-de-saude-nas-empresas-casos-de-sucesso-amanda-reis-greice-mansini-francine-leite.html>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do empregado como um direito humano: fundamentos da sua proteção**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, Franca, 2007.

## **OS EMPREGOS VERDES E A LISTA SUJA DO TRABALHO ESCRAVO: PARADOXOS NA REALIDADE DO TRABALHO RURAL NO BRASIL**

### ***GREEN JOBS AND THE “DIRTY LIST” OF CONTEMPORARY SLAVERY: PARADOXES IN THE REALITY OF RURAL LABOUR IN BRAZIL***

*Catharina Lopes Scodro*<sup>96</sup>  
*Juliane Caravieri Martins*<sup>97</sup>

#### **RESUMO**

No sistema de produção capitalista, o fomento à exploração da força de trabalho e à intensificação do consumo repercute nos contextos ambientais, sociais e econômicos. Assim, a par das péssimas condições de trabalho e da crescente degradação do meio ambiente pelo seu aproveitamento abusivo, surgiu, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, o conceito de “empregos verdes”. Nesta modalidade, há confluência da proteção do trabalhador, pela promoção do trabalho decente, e do meio ambiente, pelo seu restauro constante e eficaz, consagrando a responsabilidade social das empresas para o desenvolvimento social, econômico e ambiental. Na realidade

---

<sup>96</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Pesquisadora pelo Programa Institucional de Iniciação Científica (FAPEMIG UFU 2017-2018/UFU 2018-2019). E-mail: catharina.scodro@gmail.com.

<sup>97</sup> Professora Adjunta da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Diretora/Editora da Revista da Faculdade de Direito (UFU), Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP) e Mestra em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). E-mail: jcaravieri@ufu.br.

brasileira, segundo a OIT, estes empregos podem estar presentes no cenário urbano e rural, contemplando desde o trabalho manual até o extremamente qualificado, como, por exemplo, nas profissões que desenvolvem biocombustíveis e energias renováveis. Neste sentido, a análise da aplicabilidade e da presença de “empregos verdes” nos setores econômicos e nos ciclos produtivos, sobretudo no meio rural, mostra-se como uma forma de compreendê-lo como a real efetivação do trabalho decente e da preservação ambiental, já que, diante da grande incidência de exploração dos trabalhadores e da presença do fenômeno do trabalho escravo, esta modalidade pode urgir como um discurso artiloso e comercial supostamente amparado na responsabilidade social. À luz do exposto, com ênfase no âmbito rural, o presente estudo busca, portanto, contemplar – a partir da consulta documental à Lista Suja e ao CNAE das empresas e bibliográfica de obras brasileiras e estrangeiras direcionadas ao Direito do Trabalho, à Economia e à Sustentabilidade – a relevância do conceito de “empregos verdes” na garantia do desenvolvimento social, econômico e ambiental e, a partir da análise da atividade empresarial das empresas presentes na Lista Suja, questionar a sua presença no ciclo produtivo dos principais setores agrícolas no Brasil.

**Palavras-chave:** empregos verdes. sustentabilidade. trabalho decente. trabalho escravo.

## ABSTRACT

In the capitalist system, the foment to exploration of labour force and to intense consume reverberate in the social, environmental and economic context. So, in the contexto of the bad work conditions and the crescente degradation of environment by its abusive exploitation, emerged, in the scope of International Labour Organization, the concept of “green jobs”. In this modality, have a confluence of labour protection,

which promotes the decent work, and the environment, by its constantly and eficiente restoration, consecrating the social responsibility of companies to social, economic and environmental development. In the brazilian reality, according to ILO, this jobs can be present in the urban and rural cenary, contemplating since manual workinf to the extremely qualified, as, for example, the professions that develop biofuels and renewable energy. In this sense, the analysis of the aplicability and the presence of “green jobs” in economic sectors and the productive cycles, especially in the countryside, seems as an way of comprehend as the real efetivation of decent work and of the environmental preservation, that, given the high incidence of the workers exploitation and the presence of the phenomenon of contemporary slavery, this modality can urge as an fake and commercial speech supposedly protected in the social responsibility. In light of the above, emphasizing the rural context, the present study intends to contemplate – by the documental consulting to the “Dirty List” and to CNAE of companies and bibliography exploitation to brazilian and foreign sources relacionated to Labor Law, Economics and Susteintability – the relevance of the concepto of “green jobs” to promote tha social, economic and environmental development and, with the analysis of the employment activities of the companies present in the “Dirty List”, examing the presence of “green jobs” in its productive cycles of main agricultural sectors in Brazil.

**Keywords:** green jobs. susteinability. decent work. contemporary slavery.

## INTRODUÇÃO

No sistema de produção capitalista, a satisfação das demandas relacionadas aos bens e serviços contribuiu para a intensificação da produção – e, por conseguinte, do consumo – e fomentou a exploração da força de trabalho, sob a égide da



lucratividade.

Pelas suas proporções, este crescimento repercutiu nos contextos ambiental, social e econômico, gerando efeitos negativos como a precarização da atividade de trabalho e a gradual degradação do meio ambiente, pelo seu aproveitamento abusivo. Esta situação ensejou grandes discussões no âmbito das organizações interestatais acerca da qualidade deste crescimento, o que, por fim, ensejou a criação e a propagação do conceito de “desenvolvimento sustentável”.

Para consolidar este desenvolvimento, em 2009, surgiu, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, o conceito de “empregos verdes”, que congrega a promoção do trabalho decente e a preservação do meio ambiente, confluindo, portanto, a preocupação com as dimensões ambiental, social e econômica. Na realidade brasileira, entretanto, questiona-se a efetiva presença destes empregos, já que, diante da exploração dos trabalhadores e da presença do fenômeno da redução a condição análoga à de escravo, este modelo pode urgir tão somente como um discurso ardiloso.

Este artigo se propõe ao estudo da concretização dos “empregos verdes” no meio rural brasileiro. Para tanto, realizar-se-á um estudo bibliográfico, a partir da consulta a obras direcionadas ao Direito do Trabalho, à Economia e à Sustentabilidade e da consulta documental à Lista Suja e à Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) das empresas flagradas pela prática de trabalho escravo.

## **1 O DESENVOLVIMENTO PARA ALÉM DO ECONOMICISMO**

Na atualidade, uma análise geral da situação global aponta a existência de múltiplas crises, como, dentre outras, de fornecimento de alimentos, de energia, do clima, da economia e da desigualdade social. Estas, apesar de distintas, tem fulcro em um denominador comum, que, para Pasqualetto (2016, p. 02),

refere-se à não regulamentação do modelo econômico capitalista, guiado ao consumo extremado e às injustiças sociais. Neste sentido, a razão de ser deste sistema pauta-se, tão somente, nos aspectos quantitativos relacionados ao crescimento econômico dos países, reduzindo o “desenvolvimento” interno ao exame de indicadores como o Produto Interno Bruto.

Em contraposição a este reducionismo, desde a década de 1970, difunde-se uma nova perspectiva de crescimento, ampliada aos aspectos qualitativos relacionados às questões sociais, ambientais e políticas. Segundo Sachs (2015, p. 13), para além da mera reprodução de riquezas materiais, o desenvolvimento urge como uma forma de se alcançar uma vida melhor, de forma que o crescimento econômico não é suficiente para a concretização deste objetivo.

Sob esta perspectiva ampliada a diferentes dimensões, o conceito de desenvolvimento foi atrelado à noção de sustentabilidade, ganhando visibilidade internacional a partir da publicação de documentos internacionais como a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (1972), o Relatório “Our common future” (1987) e a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992). Este Relatório, usualmente conhecido como Relatório Brundtland, foi responsável pela difusão do conceito de “desenvolvimento sustentável” que, a partir do equilíbrio ecológico, do crescimento econômico e da equidade social, combina o suprimento das necessidades atuais, sem, entretanto, prejudicar a satisfação das demandas das próximas gerações (GRECO et al, 2017, p. 38; PASQUALETO, 2016, p. 22).

Nesta acepção, para Sachs (2015, p. 14-16), este desenvolvimento sustenta-se na sintonia de “cinco pilares”, quais sejam o social, o ambiental, o territorial, o econômico e o político. Com fulcro na solidariedade intergeracional, esta confluência de dimensões intenta o distanciamento da competitividade degenerada e, por conseguinte, da degradação

do trabalho e do esgotamento dos recursos naturais.

Esta preocupação com a força de trabalho ganhou relevo com A. K. Sen (2000), que atribui ao desenvolvimento uma nova concepção associada à universalização e a efetividade dos direitos humanos. Para este autor, embora os direitos sejam indivisíveis, o direito ao trabalho possui um *status* diferenciado já que, quando realizado de forma decente, proporciona o exercício de outros direitos.

## **2 OS EMPREGOS VERDES – CONCEITO E FUNDAMENTO JURÍDICO**

A conjugação entre o desenvolvimento sustentável e os direitos humanos – e, especialmente, o direito ao trabalho – fortaleceram as tendências à promoção da sustentabilidade, sobretudo em relação à economia e aos processos produtivos, que compreendem as empresas e os trabalhadores (OIT, 2009, p. 04). Como princípio constitucional, a sustentabilidade refere-se à responsabilidade conjunta do Estado e da sociedade na promoção do desenvolvimento “socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente” (FREITAS, 2011, p. 47-48), assegurando o direito ao bem-estar físico e psíquico às gerações presentes e futuras.

Neste sentido, para confluir a proteção, intentar mudanças e impulsionar o desenvolvimento sustentável, urgiu, em 2009, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, o “Programa Empregos Verdes”. Para a OIT (2009, p. 05), estes empregos são capazes de proporcionar mudanças nas economias, nas empresas, nos ambientes laborais e nos mercados de trabalho, promovendo uma economia sustentável que alie a redução da emissão de gases poluidores, por exemplo, ao trabalho decente.

Os “empregos verdes” podem estar presentes no cenário urbano e rural, contemplando desde o trabalho manual até o extremamente qualificado (OIT, 2009, p. 05). No Brasil, o

potencial para o desenvolvimento destes empregos concentra-se, principalmente, nas áreas de geração de biocombustíveis, de energias renováveis e de habitação social.

Deste modo, este Programa enfrenta diretamente dois desafios atuais (OIT, 2008, p. 01), quais sejam as mudanças climáticas, que são capazes de comprometer o meio ambiente e a biodiversidade e, por consequência, a qualidade de vida da população, e a ausência de trabalho decente, diante dos elevados índices de desemprego, trabalho infantil e escravidão contemporânea.

## **2.1 A dimensão ambiental**

Na concepção dos “empregos verdes”, a dimensão relacionada à proteção ambiental refere-se à degradação iminente e à necessidade de preservação do meio ambiente. Neste sentido, a sustentabilidade orienta-se para a limitação do uso de energia e matérias-primas, a redução das emissões de gases poluidores, a diminuição da contaminação por resíduos e a garantia do equilíbrio do ecossistema e da biodiversidade (OIT, 2009, p. 05).

Para assegurar este equilíbrio, a tutela proporcionada pelo Direito Ambiental deve estar alinhada às propostas de geração dos “empregos verdes”, a partir da conformidade entre a legislação interna e a internacional.

Nesta perspectiva, no ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal (1988) estabelece a defesa do meio ambiente como um princípio regente da ordem econômica e, conseqüentemente, inclina a proteção jurídica à concretização do desenvolvimento sustentável. Neste texto, no artigo 225, há, conjuntamente, a previsão do direito coletivo *lato sensu* ao meio ambiente, da qual é possível inferir o direito à sadia qualidade de vida e ao acesso equitativo aos recursos naturais entre as gerações presentes e as futuras, bem como os princípios da precaução e prevenção.

Saliente-se que, a proteção do meio ambiente, enquanto fundamento dos “empregos verdes”, não deve restringir-se à concepção de natureza. Para Pasqualetto, (2016, p. 83-84), o meio ambiente deve ser considerado em suas dimensões artificial, cultural e do trabalho, por constituírem espaços em que a vida humana se desenvolve.

## 2.2 A dimensão sociotrabalhista

A compreensão da dimensão social dos “empregos verdes” deve ser auferida, principalmente, a partir da realidade de exclusão socioeconômica de parte da população. Como alternativa para esta situação, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu a garantia ao trabalho decente como meio de promover o bem-estar e a dignidade aos indivíduos.

Para a Organização (2008, p. 02), o trabalho decente refere-se àquele promovido igualmente para homens e mulheres, cujo desenvolvimento da atividade ocorre em condições de liberdade, equidade e segurança. Deste modo, esta atividade promove o desenvolvimento pessoal do indivíduo, ao confluir as expectativas do trabalhador, os salários apropriados e satisfatórios, os direitos trabalhistas e as condições adequadas para o seu exercício.

Esta modalidade de trabalho deve ser assegurada a partir da ampla proteção conferida pelo ordenamento jurídico. Por um lado, o Direito interno prevê, na Constituição Federal, o direito ao trabalho como um direito social, estabelecendo previsões para garantir um patamar mínimo de direitos; uma pluralidade de normas jurídicas amparadas no Direito do Trabalho, que garantem condição de sujeito de direitos do trabalhador; e, por fim, o Direito Penal, que, como *ultima ratio*, atua como a tutela final ao trabalho, a partir da tipificação de condutas penalmente relevantes.

Por outro lado, no âmbito internacional, a proteção ao trabalho pode ser percebida pela existência simultânea e não

excludente dos sistemas de proteção de direitos humanos global, regional e “global especial”, estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (MARTINS, 2017, p. 57). Esta, por contemplar especificamente os direitos trabalhistas, atua a partir da criação de programas – como o “Programa Empregos Verdes” –, e da elaboração de declarações, recomendações e convenções, que devem ser ratificados pelos Estados-membros.

Dentre as Convenções da Organização recepcionadas pelo Brasil, estão a n. 29 sobre “Trabalho Forçado ou Obrigatório” (1930) e a n. 105 sobre “Abolição do Trabalho Forçado” (1957). Estas Convenções, ao estabelecerem a vedação ao trabalho forçado – correspondente ao tipo penal de redução a condição análoga à de escravo –, atestam o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com o combate ao controle abusivo nas relações da trabalho, o qual, para a OIT (2001, p. 01), opõe-se ao trabalho decente.

### **3 A REALIDADE DO MEIO RURAL BRASILEIRO**

#### **3.1 A contraposição ao trabalho decente**

Historicamente, o meio rural brasileiro consolidou a cultura do agronegócio como fator para a concentração fundiária, que, por consequência, tornou-se “terreno fértil” para a escravidão contemporânea (PLASSAT, 2008, p. 03). Esta, juridicamente reconhecida como redução a condição análoga à de escravo, refere-se à relação de trabalho em que, para além da mera subordinação jurídica, foi estabelecida uma situação de domínio extremado (BRITO FILHO, 2016, p. 94), violando a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Esta relação desenvolve-se a partir da miserabilidade, da falta de instrução e da ausência de oportunidades de emprego para os trabalhadores, que se tornam vítimas da exploração desmedida de sua força de trabalho. Neste sentido, o trabalho

escravo, segundo a atual redação do artigo 149, do Código Penal, constitui gênero, dos quais são espécies a submissão a trabalhos forçados, a submissão à jornada exaustiva, a sujeição a condições degradantes de trabalho e a restrição da liberdade de ir e vir do em razão de dívida, usualmente conhecida como “servidão por dívidas”.

Dentre os recursos estatais para a vedação e o combate à prática, o Cadastro de Empregadores Infratores, popularmente conhecido como “Lista Suja”, possui grande importância. Esta Lista, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é responsável por divulgar os empregadores – pessoas físicas ou jurídicas – flagrados pelo uso de trabalho escravo. Esta constatação deve ser fundamentada em decisão transitada em julgado do processo administrativo instaurado a partir dos relatórios de fiscalização dos órgãos competentes.

Regida pela Portaria Interministerial MTS/MMIRDH n. 04, de 2016, a Lista Suja torna público por dois anos o nome dos empregadores, com exceção daqueles que firmarem um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com o Governo. Estes permanecem em uma “área especial” da Lista para demonstrar que estão providenciando as correções e as exigências, o que, se de fato for cumprido, possibilita-lhes pedir a exclusão da Lista após um ano.

Com a última atualização do cadastro, em 10 de abril de 2018, a Lista Suja conta 165 nomes de empregadores, em diversas atividades econômicas, que contemplam o meio urbano e, especialmente, o rural. Há, ainda, um único empregador na “área especial”.

### **3.2 Entre a Lista Suja e os “Empregos Verdes”: aspectos críticos**

Na obra *“Empregos verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos”*, Muçouçah (2009, p. 13) realizou um estudo empírico acerca das estatísticas dos

empregos verdes no mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, fundamentou-se na premissa de que estes empregos referem-se aos postos de trabalho, podendo, portanto, ser auferidos a partir da atividade econômica exercida.

Ao analisar as classes de atividades econômicas, o autor usou a Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) 2.0, disponibilizada pelo IBGE. Assim, dividiu o objeto de análise em dois grupos, quais sejam “atividades econômicas que contribuem para a redução de emissões e/ou para a melhoria/preservação da qualidade ambiental” e “atividades econômicas baseadas na exploração de recursos naturais e/ou que dependem da qualidade ambiental” (MUÇOUÇAH, 2009, p. 17-24).

A fim de analisar a concretização dos empregos verdes no Brasil, os dados disponibilizados nesta pesquisa serão utilizados como parâmetros para estabelecer quais atividades econômicas possuem este *status*. Pelo recorte temático adotado, serão analisadas tão somente aquelas que se desenvolvem no meio rural, para, posteriormente, analisar a quantidade de empregadores que estão presentes na Seção I da Lista Suja por desenvolvê-las.

Em relação às “atividades econômicas que contribuem para a redução de emissões e/ou para a melhoria/preservação da qualidade ambiental”, segundo Muçouçah (2009, p. 18-23), estas podem ser divididas em produção e manejo florestal; geração e distribuição de energias renováveis; saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais; manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais; transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário; e telecomunicações e tele atendimento. Para este estudo, entretanto, serão analisadas apenas as atividades compreendidas em produção e manejo florestal e geração e distribuição de energias renováveis.

A “produção e manejo florestal” abrange as atividades de produção de mudas e outras formas de propagação vegetal;



produção florestal – florestas plantadas; produção florestal – florestas nativas; atividades de apoio à produção florestal; atividades paisagísticas; e atividades de jardins botânicos, zoológicos, parques nacionais, reservas ecológicas e áreas de proteção ambiental. Destas, 26 empregadores estão presentes na Lista Suja, sendo 11<sup>98</sup> associados à “produção florestal - florestas plantadas” e 15<sup>99</sup>, à “produção florestal – florestas nativas”.

Já a “geração e distribuição de energias renováveis” absorve as atividades de cultivo de cana de açúcar; fabricação de álcool; fabricação de biocombustíveis, exceto álcool; geração de energia elétrica; transmissão de energia elétrica; comércio atacadista de energia elétrica; distribuição de energia elétrica; produção de gás, processamento de gás natural, distribuição de combustíveis gasosos por redes urbanas; e obras para geração e distribuição de energia elétrica. Pela realização destas atividades, pode-se constatar, na Lista Suja, quatro empregadores, que atuam no “cultivo de cana de açúcar”<sup>100</sup>, na “fabricação de álcool”<sup>101</sup>, no “comércio atacadista de energia elétrica”<sup>102</sup> e nas “obras para geração e distribuição de energia elétrica”<sup>103</sup>.

---

<sup>98</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 02.1. Os empregadores flagrados na Lista Suja com esta atividade possuem o ID: 5; 43; 56; 62; 63; 83; 97; 107; 109; 122; e 129.

<sup>99</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 02.2. Os empregadores flagrados na Lista Suja com esta atividade possuem o ID: 10; 22; 24; 27; 47; 54; 58; 78; 84; 98; 115; 131; 137; 156; e 162.

<sup>100</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 01.13-0. O empregador flagrado na Lista Suja com esta atividade possui o ID: 105.

<sup>101</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 19.31-4. O empregador flagrado na Lista Suja com esta atividade possui o ID: 141.

<sup>102</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 35.13-1. O empregador flagrado na Lista Suja com esta atividade possui o ID: 152.

<sup>103</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 42.21-9. O empregador flagrado na Lista Suja com esta atividade possui o ID: 33.

No que tange às atividades econômicas baseadas na exploração de recursos naturais e/ou que dependem da qualidade ambiental, para Muçouçah (2009, p. 23-27), estas podem ser agrupadas em extração mineral e indústrias de base; construção, comercialização, manutenção e uso de edifícios; agricultura, pecuária, aquicultura, caça e pesca; e turismo e hotelaria. Dentre estas, será analisada tão somente as atividades relacionadas à agricultura, pecuária, aquicultura, caça e pesca.

Segundo o autor, a “agricultura, pecuária, aquicultura, caça e pesca” compreende as atividades econômicas de produção de lavouras temporárias; horticultura e floricultura; produção de lavouras permanentes; pecuária; atividades de apoio à agricultura e à pecuária, atividades de pós colheita; caça e serviços relacionados; pesca; e, por fim, aquicultura. Dentre esta listagem, 80 empregadores estão na Lista Suja, 14 responsáveis por “produção de lavouras temporárias”<sup>104</sup>, 22 por “produção de lavouras permanentes”<sup>105</sup>, 42 por “pecuária”<sup>106</sup>, um por “atividades de apoio à agricultura e à pecuária, atividades de pós colheita”<sup>107</sup> e um por “pesca”<sup>108</sup>.

Esta análise comparada possibilitou concluir que, dos 165 nomes considerados da Lista Suja, 109 empregadores responsáveis pelo exercício de atividades econômicas capazes

---

<sup>104</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 01.1. Os empregadores flagrados na Lista Suja com esta atividade possuem o ID: 26; 28; 69; 71; 153; 45; 77; 81; 82; 101; 121; 138; 105; e 160.

<sup>105</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 01.3. Os empregadores flagrados na Lista Suja com esta atividade possuem o ID: 2; 44; 50; 51; 59; 61; 75; 76; 86; 91; 94; 110; 128; 139; 146; 147; 149; 155; 159; 66; 87; e 151.

<sup>106</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 01.5. Os empregadores flagrados na Lista Suja com esta atividade possuem o ID: 7; 9; 13; 14; 16; 23; 38; 39; 41; 42; 46; 48; 49; 57; 64; 65; 68; 70; 73; 85; 88; 89; 92; 102; 104; 111; 113; 114; 116; 117; 118; 123; 130; 142; 144; 150; 161; 163; 15; 55; 67; e 106.

<sup>107</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 01.6. O empregador flagrado na Lista Suja com esta atividade possui o ID: 132.

<sup>108</sup> No CNAE 2.0, esta atividade possui o n. 03.1. O empregador flagrado na Lista Suja com esta atividade possui o ID: 103.

de gerar “empregos verdes” foram flagrados reduzindo trabalhadores a condição análoga à de escravo. Para alcançar este número, deve-se atentar para o fato de que um mesmo empregador – identificado pelo número 105 – recaiu em duas circunstâncias distintas, quais sejam o “cultivo de cana de açúcar” e a “produção de lavouras temporárias”.

## CONCLUSÃO

A partir do recorte metodológico adotado, os dados indicam que, na Lista Suja, figuram 109 empregadores que realizam atividades que se enquadrariam nos chamados “empregos verdes”. Todavia, a supressão do elemento trabalho decente, por terem sido flagrados pela redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo, impede esta qualidade, distanciando, por conseguinte, o meio rural brasileiro de um cenário associado à concretização do Programa da OIT e atrelado à concepção de sustentabilidade.

Neste sentido, ao atentar contra a dimensão social a partir da exploração abusiva da força de trabalho, o desenvolvimento sustentável resta mitigado, o que, progressivamente, o afasta da realidade dos ambientes laborais e dos mercados de trabalho, por exemplo. Com isso, a sustentabilidade urge tão somente como um discurso que não se concretiza no plano fático, já que, se por um lado, encontra respaldo nas tendências de fortalecimento da responsabilidade social; por outro, é auferida como um elemento economicamente inviável, em face da produtividade e da lucratividade decorrentes da degradação do trabalho a condições análogas à escravidão.

## REFERÊNCIAS

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e**

outras formas de trabalho indigno. 4. ed. São Paulo: LTr. 2016.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

GRECO, Liz Felix et al. Incentivos governamentais e demanda por empregos verdes nos setores público e privado do Brasil. **Revista Iberoamericana de Economía Ecológica**, Rio de Janeiro, vol. 27, p. 36-47, 2017.

IMPACTO. **Trabalho escravo: Lista Suja**. Disponível em: <<http://www.inpacto.org.br/pb/trabalho-escravo/lista-suja/>>. Acesso em 20 jul. 2017.

KON, Anita; SUGAHARA, Claudemir. **Sustentabilidade e empregos verdes no Brasil**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2012.

MARTINS, Juliane Caravieri. **Trabalho digno e direitos humanos em tempos de globalização: perspectivas para a América Latina**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

ONU. **Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano**, adotada em junho de 1972.

\_\_\_\_\_. **Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**, adotada em junho de 1992.

OIT. **Empregos verdes: trabalho decente em um mundo sustentável, com baixas emissões de carbono**. Brasília, 2008.

\_\_\_\_\_. **Programa empregos verdes**. 2009. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_229629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229629.pdf)> Acesso em: 20 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Não ao trabalho forçado**. Genebra, 2001.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A proteção do trabalhador nos trabalhos verdes**. 2016. 171 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

PNUMA. **Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável e a Erradicação da Pobreza: síntese para Tomadores de Decisão**. 2011. Disponível em: <<http://www.fapesp.br/rio20/media/Rumo-a-uma-Economia-Verde.pdf>> Acesso em: 22 jul. 2018.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2015.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

WORD COMISSION OF ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT. **Our common future**. 1991.

MUÇOUÇA, Paulo Sérgio. **Empregos verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos**. Brasil: OIT, 2009.

# **POLÍTICA DE SAÚDE NA LÓGICA DO CAPITAL: ANÁLISE TEÓRICA SOBRE O TRABALHO EM SAÚDE**

## ***POLITICS OF HEALTH IN THE LOGIC OF CAPITAL: THEORETICAL ANALYZE ABOUT THE WORK IN HEALTH***

*Edilaine D. Lima*<sup>109</sup>

*Fernanda O. Sarreta*<sup>110</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho tem como objeto discutir sobre o trabalho na política de saúde pública face a lógica do capital. O objetivo é analisar as explicações teóricas que ajudem na compreensão da perversidade do capital diante do trabalho em saúde no SUS, pois no capitalismo a saúde é tratada como mercadoria. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental. Com abordagem no materialismo histórico e dialético, serão pesquisados trabalhos que reflitam sobre a política de saúde e o trabalho em saúde no capitalismo, para análise na perspectiva crítica. Espera-se contribuir com

---

<sup>109</sup> Bolsista Capes, mestranda do Programa Pós Graduação em Serviço Social da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - UNESP. Graduanda em Serviço Social pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM. Advogada. Pesquisadora do Grupo QUAVISSS – Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Política de Saúde e Serviço Social da UNESP. E-mail: edilainelima404@gmail.com.

<sup>110</sup> Professora do Programa de Graduação e Pós Graduação em Serviço Social da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - UNESP, Câmpus Franca/SP. Líder do Grupo QUAVISSS – Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Política de Saúde e Serviço Social. Franca/SP. E-mil: fersarreta@yahoo.com.br.

reflexão sobre a mercantilização da política de saúde ao capitalismo, pois o direito universal da saúde foi uma conquista que imputou ao Estado a obrigação de assegurar a política pública de saúde à população.

**Palavras-chave:** Capitalismo. Política de saúde. Mercantilização.

## **ABSTRACT**

The aim of this present paper is to discuss about the work in the politics of the public health which is faced with the logic of the capital. The aim is to analyse the theoretical explanations that help understand the capital perversity up against the health work in SUS, because in the capitalism the health is treated as goods. This research is qualitative, exploratory, bibliographic and documentary. With the approach to the historical and dialectic materialism, some papers will be researched about the politics of health and the work in health in the capitalism to the analyze in the critical perspective. We hope to contribute to the mercantilization of the politics of health to the capitalism, because the universal right of the health was an achievement that imputed to the State the obligation to ensure the public politics of health to the population.

**Keywords:** Capitalism. Politics of health. Mercantilization.

## **1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A POLÍTICA DE SAÚDE NO BRASIL**

No Brasil, desde os primórdios da formação sócio histórica e econômica, com suas particularidades, as relações sociais foram determinadas pelo capitalismo, como modo de produção dominante, excludente e desigual.

O pressuposto que baliza os pilares do SUS é que

todos cidadãos são iguais. Porém, num país de capitalismo tardio e dependente, marcado pela segregação social e dependência externa, num país que ficou 21 anos sob a tutela de militares e passou grande processo e modernização conservadora e de seus bens públicos e num país que foi açoitado pelo neoliberalismo nos anos 1990, a diferenciação social através do consumo é a chave central que explica os grandes entraves para a consolidação do SUS. (PEGORARO, 2015, p. 125)

Nesse sentido, Behering e Boschetti (2011) explicam que desde o descobrimento do país, vários fatores contribuíram nesta relação, como a colonização, o modo como a classe dominante tomou posse das terras – a expropriação, a exploração da mão de obra da classe dominada – iniciada com a escravidão, o uso irracional dos recursos naturais para exportação, a urbanização desordenada, entre outros.

Com a expansão do capital que transitou para o capitalismo monopolista, as expressões da questão social se aprofundaram. Diante da reação e reivindicação das classes subalternas, o Estado teve que responder aos problemas por meio da instituição de políticas sociais, pois ao atender os interesses da classe trabalhadora assegurava mão de obra para a reprodução do capital, de acordo com Behering e Boschetti (2011).

A “questão social” como um conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação de seus frutos mantém-se privada por uma parte da sociedade, aumentando ainda mais a segregação, as desigualdades sociais. (IAMAMOTO, 2006, p. 27).



Na medida em que o capital foi se desenvolvendo no Brasil, aprofundam-se as desigualdades, a expansão da industrialização e da urbanização, a dependência financeira dos países desenvolvidos, a questão social torna-se evidente e amplia os conflitos sociais, pois havia uma disparidade entre o desenvolvimento econômico e o social, considerando-se que no sistema capitalista são inerentes as desigualdades sociais, segundo se extrai de Bravo (2006).

Orientado pelos ideais liberalistas o Estado mostrou-se indiferente em relação aos problemas sociais, mas isto motivou reivindicações mais intensas por parte das classes subalternas e dos movimentos populares, na busca de reconhecimento de direitos, implementação de políticas sociais, entre outras.

Conforme explica Bravo (2006) no campo da saúde, as primeiras ações protetivas foram de cunho sanitarista, por meio da vacinação em massa, contra as epidemias. Segundo Behring e Boschetti (2011) o acesso à saúde ficava restrito a classe dominante que arcava com custos de médico privado, sendo que a grande massa da população contava com a filantropia.

A atuação pontual do Estado era uma estratégia para assegurar a mão de obra, essencial para desenvolvimento de setores estratégicos que impulsionaram o desenvolvimento econômico.

Na saúde, conforme explica Bravo (2006), o Movimento para a Reforma Sanitária brasileira foi apoiado pelo Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (CEBES), partidos da oposição, profissionais da saúde, sociedade civil, e outros movimentos sociais. O Movimento lutava pela democratização do país e reivindicava melhores condições de vida para a população, em especial, pelo reconhecimento da saúde como um direito, a criação de uma política de saúde pública universal, descentralização da gestão, participação da população nos espaços deliberativos, criação de fontes financiamento para políticas públicas, devendo ser

responsabilidade do Estado.

Somente na 8ª Conferência Nacional da Saúde (CNS) em 1986 discutiu-se o conceito ampliado de saúde, antes entendido como ausência de doença. A resistência da classe dominante e de grupos representativos, que se recusavam a reconhecer a existência da determinação social como fatores condicionantes do processo de saúde e doença; bem como, da estrutura capitalista, contraditória e desigual que contribui para o adoecimento da população.

O reconhecimento pelo Estado da saúde como direito de todos, foi um processo longo e o resultado desta conquista foi decorrente de muita resistência, reivindicação, protestos, engajamento de movimentos sociais, enfim, das lutas sociais para a Reforma Sanitária.

O direito universal à saúde foi assegurado com a promulgação da Constituição Federal de 1988 conforme Brasil (1988) sob ônus do Estado que, posteriormente, implementou o Sistema Único de Saúde (SUS) através da Lei Orgânica de Saúde de n. 8080 em 1990 (BRASIL, 1990).

No entanto, a implantação do SUS na década de 1990 enfrentou o fortalecimento e os avanços do neoliberalismo a saúde transformou-se de grande interesse ao mercado, pois foi considerada como uma área muito lucrativa.

## **2. O TRABALHO NO CAPITALISMO**

A abordagem no materialismo histórico e dialético de Marx possibilita a compreensão que as determinações sociais são provenientes da estrutura social capitalista, e estas norteiam as relações sociais que reproduzem os ideais da classe dominante com naturalidade.

Para apreender o que condiciona as ações nas relações sociais é imprescindível compreender a lógica de produção burguesa, ou seja, o modo de produção capitalista que segundo Paulo Netto (2011) este é o objeto da teoria social crítica de

Marx.

Nesse sentido “[...] a vida das pessoas determinam suas consciências. Como vivem sob o capital, são dominadas pelas ideologias burguesas”. (LESSA, 2011, p. 114).

O método de Marx, conforme explica Behering e Boschetti (2011) possibilita que o sujeito negue as abstrações que estão postas, a aparência, e se aproxime do objeto, fazendo uma análise histórica, compreendendo as complexidades e contradições provenientes do sistema capitalista, apreendendo que as relações sociais dão determinadas pela lógica do capital, conseguindo um entendimento da totalidade concreta da realidade, a sua essência.

Na concepção de Paulo Netto (2011) as determinações sociais advindas do modo de produção capitalista, são denominadas de categorias, e estas são pertencentes ao indivíduo. Conforme se extrai de Lessa (2011) para Marx há três categorias centrais: totalidade, contradição e mediação, isto é, as relações sociais não podem ser dissociadas da estrutura socioeconômica e política, estas são permeadas por contradições em decorrência da relação capital-trabalho que trazem desigualdades entre as classes antagônicas, inerentes ao sistema capitalista.

A sociabilidade humana se faz em decorrência do trabalho. É por meio do trabalho que o indivíduo se sente realizado, sente-se parte integrante do meio. “É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (ANTUNES, 2010, p.142).

Somente os seres humos possuem a racionalidade, isto é a capacidade de refletir sobre suas ações, adquirindo a condição de transformação do meio onde vive, tornando-o adequado para satisfação de suas necessidades humanas. Entretanto, no capitalismo o trabalho gera excedentes, pode ser acumulado e transformado em mais lucros e, assim, o trabalho passou a ser explorado além do que era necessário, para

satisfação dos interesses do capital.

A mercadoria é uma realidade social criada pelo sistema capitalista. Através da mercadoria o capital se manifesta o seu valor, cuja essência é o trabalho. Isto devido ao fetichismo criado pela mercadoria, que retira a condição de sujeito, pois este passa a viver pelo trabalho abstrato.

O processo de trabalho se converte em meio de subsistência. A força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias. Para Antunes (2010, p.144) “O homem passou a viver em função do trabalho, o indivíduo não consegue mais fazer uma separação de sua vida pessoal da vida laborativa, pois tudo tornou-se uma coisa só”. Portanto, o trabalho passa a ser a extensão da vida do indivíduo.

As possibilidades que o desenvolvimento das forças produtivas gera para emancipação humanas são veladas, e as pessoas só conseguem enxergar como é possível a reprodução da sociedade burguesa como tal. Este é um dos efeitos dos processos alienantes que brotam da regência do capital. (LESSA, 2011, p. 114).

O capital ao longo de seu desenvolvimento criou estratégias para legitimar sua reprodução em massa com anuência classe explorada e alienada, por meio da propagação do ideal de que o trabalho traz a liberdade, isto é, o indivíduo deve vender sua mão de obra, se esforçar para ter melhores condições de vida, acreditando na utopia de tornar-se burguês.

Neste modo de produção, os trabalhadores que movimentam a economia do país, acreditando na prosperidade do trabalho pois o a classe trabalhadora sonha em consumir as mercadorias que produzem, mas, sem perceber, ao naturalizar a exploração de sua mão de obra tornam-se também uma mercadoria, passando a se guiar pela lógica de mercado.

Assim, pode-se constatar que não são as ações dos

indivíduos que determinam os rumos da sociedade, mas o capital que direciona suas ações. Paulo Netto (2011) explica que Marx orientava seu pensamento no sujeito, pois este possui uma natureza ontológica, inerente ao seu ser social, por isso buscou compreender a realidade da sociedade burguesa, especificamente, seu modo de produção capitalista.

“A reprodução ampliada do capital permite, portanto, a acumulação progressiva da capacidade de produzir riqueza, ou seja, bens e serviços”, conforme Dowbor (2004, p. 21). Para isso foi necessário aprofundar a exploração da mão de obra do trabalhador, extraíndo-lhe a mais valia, para gerar excedente e contribuir com a reprodução ampliada do capital.

Nesse sentido, para Antunes (2013, p. 14) “[...] o capital tem um único impulso vital, o impulso de se valorizar, de criar mais-valia, de absorver a maior massa possível de trabalho excedente com a sua parte constante, os meios de produção”.

Nas palavras de Dowbor (2004, p. 35) “A força de trabalho, à medida que aumenta a produtividade, produz mais-valor do que necessário para sua reprodução”. Isto é, quanto mais o indivíduo trabalhar, o empregador poderá extrair a mais valia, que abrange o tempo de trabalho socialmente necessário e o tempo excedente, sendo que ao trabalhador não é pago o equivalente ao trabalho socialmente necessário.

### **3. MERCANTILIZAÇÃO DA POLÍTICA DE SAÚDE**

Para Campos, Viana e Soares (2015, p. 84). “A sociedade capitalista vive em constante transformação e dificuldade de reprodução, embora sua essência permaneça a mesma”. Os autores enfocam que as crises do capitalismo decorrem da impossibilidade de sua reprodução, quando a classe trabalhadora começa a questionar o modo de produção dominante. Nesse sentido:

O capital, ao subordinar toda a sociedade, impõe-se em sua lógica quantitativa enquanto riqueza abstrata, que busca incessante crescimento aprofunda as desigualdades de toda natureza e torna, paradoxalmente, invisíveis as mediações que viabilizam esse processo e, conseqüentemente, o trabalho vivo que cria a riqueza e os sujeitos que o realizam. (IAMAMOTO, 2015, p. 99-100).

Na sociedade capitalista o trabalho colabora como o desenvolvimento das forças produtivas e reproduz mais riqueza à classe dominante e mais miséria a classe trabalhadora. A reprodução ampliada do capital sobrepe os interesses de mercado às necessidades sociais e quanto mais se desenvolve aumenta a desigualdade social.

Vivenciamos um novo tempo de expansão do capitalismo, onde “o reino do capital fetiche na plenitude de seu desenvolvimento e alienação” (IAMAMOTO 2015, p. 107), sendo tais características impregnadas desde a formação sócio histórica do Brasil, o capitalismo tardio e a dependência financeira de países desenvolvidos, entre outras.

Para obtenção de mais produtividade no sistema capitalista, foi necessário investimento na formação e qualificação dos trabalhadores, por meio do uso de novas tecnologias, assim como, exercício constante de controle para que se mantivesse as estruturas organizacionais do Estado em funcionamento.

A qualificação da mão de obra, por meio de sua formação e aperfeiçoamento, na atualidade um dos investimentos que mais rendem para desenvolver um país. Segundo Dowbor (2004, p. 22), “até os anos 1960 o investimento era nos equipamentos, após começou a investir mais no trabalhador”.

Atualmente ou no contexto atual com a introdução

generalizada da informática e dos novos sistemas de comunicação nos processos produtivos, a modernização da organização tornou-se mais importante do que nunca.

[...] deve-se constatar que fornecer o equipamento em grande quantidade, sem assegurar a formação e capacitação adequada do trabalhador, e sem renovar os sistemas de organização, leva, geralmente, a resultados negativos. [...] a falta de formação e a racionalização organizacional – que devem acompanhar os investimentos pode levar um importante aumento de custos. (DOWBOR, 2004, p. 24).

Interpretando tal análise para o campo da saúde pública, apesar de compreender que a existência legal de uma política pública de saúde foi uma conquista para classe trabalhadora, após lutas sociais, não há garantia que tal prescrição legal se efetive na prática.

Portanto, no contexto do capitalismo contemporâneo o SUS é organizado e operacionalizado sob as formas de organização de trabalho engendradas pelo regime de acumulação integral, ainda que se considere apenas o âmbito público do sistema. (CAMPOS; VIANA; SOARES, 2015, p. 87).

O ponto de partida é a compreensão de que o investimento para se traduzir num aumento efetivo da capacidade de produção do país, deve materializar-se em bens e serviços, que são desviados da produção de bens de necessidades imediatas, para possibilitar a produção de um número maior de bens em fase ulterior. (DOWBOR, 2004, p. 25).

Todo esse processo de formação do capital que culmina na obtenção de mais lucros, não pode ser extraído do

trabalhador na saúde, pois nesta área trata-se de um trabalho vivo e que consiste em um trabalho vivo, que não gera lucros diretos para economia.

No entanto, o capital recusa aumentar os investimentos na política de saúde e nos trabalhadores de saúde, vendo tais investimentos apenas como um ônus para o Estado, tendo em vista que os recursos para saúde pública não trazem resultados lucrativos em termos quantitativos para cofres públicos.

Analisando o trabalho vivo, característica do trabalho em saúde, o Estado deseja que os trabalhadores prestem mais serviços, sem lhes assegurar melhores estruturas, qualificação de recursos humanos, aumento de salários, isto porque, o trabalho vivo em saúde pública não traz lucros diretos para o Estado, sendo assim empregam manobras para diminuição dos investimentos.

## CONCLUSÃO

Conforme explicado anteriormente, as especificidades do Brasil desde os primórdios de sua formação sócio histórica, com o advento do capitalismo tardio e dependente, sempre foi regulado pelos interesses de mercado, não havendo espaço para o atendimento das demandas da população, assegurando os mínimos sociais, tendo em vista a intervenção mínima do Estado.

A compreensão de totalidade sobre as determinações sociais postas pela estrutura capitalista, que são reproduzidas com naturalidade e sem contraposição, é fundamental. Esta compreensão exige ir além das aparências, uma vez que a realidade social é complexa e está permeada de contradições decorrentes da relação capital-trabalho.

É fundamental, do mesmo modo, resistir ao avanço do neoliberalismo que desconstrói o SUS, como política pública do Estado e um direito universal, reforçando a defesa em



assegurar à população o acesso de qualidade aos serviços de saúde. Assim, a prioridade deve ser as necessidades de saúde pública e não a necessidades colocadas pelo mercado, que tem o objetivo da reprodução ampliada do capital. Nesse sentido, o desafio é a construção de uma nova ordem social, com referência no acesso universal e igualitário, conforme a Constituição Federal.

Consiste num grande desafio concretizar nesta ordem capitalista os preceitos Constitucionais que asseguram formalmente o direito a saúde universal, integral e igualitária diante da resistência e fortalecimento do projeto neoliberal, que preza pelos interesses da classe dominante e prioriza os interesses de mercado.

Por fim, a reflexão sobre a perversidade do capitalismo em relação à política de saúde torna-se importante para o reconhecimento de que a efetivação e eficiência do SUS dependem de investimento financeiro e do compromisso político do Estado brasileiro.

A partir do reconhecimento do direito à saúde deve-se combater a propagação dos aparatos ideológicos do neoliberalismo sobre a ineficiência da saúde pública, que alegam insuficiência de recurso, crises financeiras, entre outras justificativas encobrem a falta de compromisso político, o atendimento às necessidades da população.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **A dialética do trabalho II**: escritos de Marx e Engels. / Ricardo Antunes (org.). 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho / Ricardo Antunes . 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao/compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao/compilado.htm)>. Acesso em: 03 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8080, de dia de 1990. Lei Orgânica de Saúde. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 set, 1990.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm)>. Acesso em: 03 set. 2018.

BEHERING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política social: fundamentos e história**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2011 (Biblioteca básica de serviço social; v.2).

BRAVO, M. I. Política de saúde no Brasil. In: MOTA, A. E. (Org) **Serviço Social e saúde: formação e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez, 2006.

CAMPOS, C. M. S.; VIANA, N.; SOARES, C. B. Mudanças no capitalismo contemporâneo e seu impacto sobre as políticas estatais: o SUS em debate. **Rev. Saúde Soc**, São Paulo, v. 24, supl. I, p. 82-91, 2015.

DOWBOR, L. **O que é capital**. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 2004. (Col. Primeiros passos; 64).

FERREIRA, W. Uma análise revisionista de Adorno e Horkheimer em “A dialética do esclarecimento”. Resenha de: ADORNO, T. HORKHEIMER, M.. Tradução de Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1985. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**. Juiz de Fora, v. 5, n. 2, p. 332-336, dez. 2008.

IAMAMOTO, M. V. **Serviço social em tempo de capital e fetiche:** capital financeiro, trabalho e questão social. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

\_\_\_\_\_. **O serviço social na contemporaneidade:** trabalho e formação profissional. 10 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

LESSA, S.; TONET, I. **Introdução à filosofia de Marx.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

PEGORARO, A. P. A. **Estado e mercado:** desafios para o Sistema Único de Saúde (SUS). 2015. 100, f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2015.

PAULO NETTO, José. **Introdução ao método de Marx.** 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

## REFORMA TRABALHISTA E OS NOVOS PARADIGMAS DA TERCEIRIZAÇÃO

### *LABOR REFORM AND THE NEW PARADIGMS OF THE OUTSOURCING*

*Giovanna Gomes de Paula*<sup>111</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>112</sup>

#### RESUMO

A Lei nº 13.429, aprovada em 31 de março de 2017, juntamente com a Lei nº 13.467, aprovada em 13 de julho de 2017, trouxeram à tona a antiga forma de pensar o contexto labor-ambiental a partir de substanciais mudanças no panorama da terceirização e nos dispositivos da CLT. O atual cenário de crise econômica que se acentua desde 2008 levou à busca por flexibilizações trabalhistas para que a produção e a competitividade não diminuam. Com isso, seculares direitos

---

<sup>111</sup> Mestranda Direito (Direito do Trabalho) pela Universidade Estadual Paulista – “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP - Franca). E-mail: giovanna.unesp.adv@gmail.com. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

<sup>112</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – Largo São Francisco (FADUSP). Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP). Docente de Direito do Trabalho (Graduação e Pós-Graduação) da UNESP Universidade Estadual Paulista —Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). Membro Pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPQ) "A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho" da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: vh.almeida@unesp.br.

conquistados estão cada vez mais sendo suprimidos e a palavra do empregador nunca esteve tão forte. Com as atuais alterações legislativas, o Direito do Trabalho caminha para o modelo já adotado na Europa, denominado flexicurity de redução de proteção do trabalhador no ambiente de trabalho e dificuldade de estabilização profissional, fatos que, se incorporados ao sistema sem as modulações necessárias para a cultura e desenvolvimento do Brasil, não só contrariam a Constituição Federal, mas podem levar ao aumento do número de acidentes de trabalho devido ao despreparo do trabalhador quanto às técnicas laborativas e ao pouco tempo de aprendizado. O objetivo do presente estudo consiste em analisar, por meio da metodologia dedutiva, e do levantamento bibliográfico, as principais alterações legislativas que afetam o contexto labor-ambiental, seus impactos na proteção do trabalhador após a vigência da Lei de Terceirização. Observando as principais lacunas da lei que interferem diretamente nas necessidades e vulnerabilidades as quais os trabalhadores estão expostos, busca-se pautar a discussão acerca de políticas públicas necessárias para minimizar a precarização trabalhista, evidenciando a perspectiva da Constituição Federal de 1988 para a concretização dos preceitos da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador.

**Palavras-chave:** terceirização. meio ambiente do trabalho. direitos fundamentais. políticas públicas.

## ABSTRACT

The Law n°. 13,429, approved on March 31, 2017, together with Law n°. 1367, approved on July 13, 2017, brought up the old way of thinking about the labor-environmental context based on substantial changes in the outsourcing scenario and in the mainstream devices. The current scenario of economic crisis, which has intensified since 2008, has encouraged the institution of flexibilization measures of labor legislation,

aimed at stimulating production and competitiveness. With the current legislative changes, Labor Law approaches the model of flexicurity, already adopted in Europe, consisting in the reduction of worker protection in the labor-environmental context, which, if incorporated into the country system without the modulations necessary for culture and development of Brazil, will not only contradict the Federal Constitution, but may lead to an increase in the number of work-related accidents, due to the lack of preparation of the worker in terms of work techniques and short learning time. The aim of the present study is to analyze, through the deductive methodology, and the bibliographic survey, the main legislative changes that affect the labor-environmental context, its impacts on worker protection after the Law of Outsourcing. It seeks to guide the discussion about public politics needed to minimize labor precariousness, evidencing the perspective of the Federal Constitution of 1988 for the implementation of the precepts of the dignity of the human person and the protection of the worker.

**Keywords:** outsourcing. labor-environmental. fundamental rights. public politics.

## INTRODUÇÃO

No enalço das transformações organizacionais do trabalho, instaurou-se, no final da década de 1990, a Revolução das Tecnologias da Informação e da Comunicação, responsável por diversas mudanças labor-ambientais, como, por exemplo, a automação; o trabalho a distância; a fiscalização pontual, inclusive de atividades externas; a simplificação de tarefas; entre outras. Dentro deste contexto, surgem também novas relações de trabalho para acompanhar a crise econômica mundial (LAZZARESCHI, 2015), gerando, além da flexibilização já evidenciada, a precarização do trabalho encontrada, sobretudo, no implemento da terceirização.

Verifica-se que tais mudanças surgem como reflexos não apenas da busca pela competitividade e produção, mas da própria sociedade, que se mostra cada vez mais fragmentada, pragmática e versátil para acompanhar o ritmo da globalização. “Assim, enquanto nos preocupamos com a flexibilização do Direito, é também o direito que se flexibiliza” (VIANA, 2017, p. 38), podendo, com isso, trazer avanços e retrocessos.

Com a aprovação da Lei nº 13.429/2017, que alterou dispositivos da Lei nº 6.019/74, bem como da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, o discurso exaustivamente político passa a receber um caráter jurídico, cabendo agora à comunidade jurídica analisar a viabilidade, a constitucionalidade e, principalmente, as consequências que as alterações de fato trarão aos trabalhadores.

Diante disso, impõe-se o desafio de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, visando à efetivação da dignidade humana (ALMEIDA, 2014), neles incluído o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto nos artigos 225 e 200, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988 (CF). Segundo Guilherme Guimarães Feliciano (2002), trata-se de um direito de terceira geração associado ao direito à “informação laboral mínima”, como direito de quarta geração.

Assim, sendo, o problema que o presente artigo busca elencar está centrado na constatação de um esforço legal no sentido de formular políticas públicas de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho, minimizando os efeitos negativos trazidos pela Reforma Trabalhista, com enfoque nos trabalhadores terceirizados. Por isso, o objetivo do presente estudo consiste em analisar o surgimento, bem como o impacto das alterações legislativas promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/17 no equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde e segurança do trabalhador, para que se torne possível o posterior levantamento de políticas públicas tendentes a evitar a precarização das condições de trabalho e o desequilíbrio labor-ambiental.

## 1 A ORIGEM DA REFORMA TRABALHISTA

Nos dizeres de Eliana dos Santos Alves Nogueira (2017), o cerne das reformas trabalhistas, principalmente no contexto europeu, insere-se na ideia de *flexicurity*, que se baseia na flexibilidade com segurança, tendo como ideal desregular aspectos trabalhistas sem deixar de garantir justiça social (COSTA, 2009), incluindo profissionalizar o trabalhador para suportar a dinâmica de mudança rápida de emprego. Neste sentido, de acordo Jorge Vazquez (IBEF, 2017), na Europa, “a reforma das leis trabalhistas foi um grande colaborador para que os países em recessão pudessem se reerguer”. Em outras palavras:

[...] a flexigurança seria indutora de uma dupla proteção: por um lado proteção aos empregadores, conferindo-lhes a possibilidade de melhor gerirem os recursos humanos que têm ao seu dispor; por outro lado proteção aos trabalhadores, conferindo-lhes mais oportunidades de integração social em situação de desemprego. (COSTA, 2009, p. 4)

O cerne deste movimento, influenciado pelo Livro Verde da Comissão Europeia, em tese, distingue-se da desregulamentação incondicional por trazer de maneira concomitante a segurança social e o emprego (COSTA, 2009), sendo portanto, exemplo de flexibilização moderada inserida na ideia do Estado mínimo promovida pelo neoliberalismo, conforme segue:

A flexibilização manifesta-se sob duas formas: **adaptação**, que a versão moderada, e **desregulamentação**, a forma mais radical, que defende a revogação de barreiras legais, trabalhistas, administrativas e tributárias para permitir o livre empreendedorismo. No âmbito do trabalho, objetiva permitir modalidades



contratuais adequadas ao mercado, bem como a inserção de cláusulas dinâmicas nos contratos. A flexibilização desejada abrange a retirada de todas as amarras estatais para o empreendedorismo. (LIMA; LIMA, 2018, p. 20).

Neste sentido, difundia-se a ideia da Reforma Trabalhista com as intenções de eliminar a insegurança jurídica, reduzir o desemprego, respeitar a Constituição, flexibilizar direitos para melhorar as condições dos trabalhadores, modernizar a legislação, entre outros ideais. (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017)

No entanto, a existência de uma nova forma de organização do trabalho, influenciada pela *flexicurity* veiculada pela onda das Reformas Trabalhista por todo mundo, enseja que o capital possa explorar a mão de obra dos trabalhadores de forma mais rápida e sem tantas responsabilidades, afetando diretamente os direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, objetivando abrir o mercado a novas oportunidades e manter as empresas abertas em meio à crise, a flexibilização em verdade, vem acarretando na precarização do trabalho a partir da diminuição das garantias sociais dos trabalhadores. Isso ocorre, em síntese, por meio do aumento da jornada de trabalho, na liberdade de demissão, subcontratação e acordos desiguais e, por fim, na diminuição dos salários (LIMA; LIMA, 2018), contrariando a ideia inicial retratada pela flexisegurança:

Condenável será certamente se a flexigurança for assumida como mecanismo de facilitação dos despedimentos ou como estratégia de perpetuação de empregos precários ou de mudanças frequentes entre empregos precários. Esse receio, sobretudo expresso pelas organizações sindicais, aumenta ao saber-se que, quando combinada com níveis de

desemprego elevado, a precariedade de longa duração pode tornar-se igualmente um fatos de pobreza. (COSTA, 2009, p. 19).

Nestes termos, o que se tem observado atualmente, após a vigência da lei 13.467/17, mostra-se totalmente ao contrário às pretensões iniciais (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017), bem como às ideias importadas para sua criação, uma vez que se estabelece exponencialmente fragilidade da classe trabalhadora, a diminuição dos direitos trabalhistas e redução do acesso à Justiça do Trabalho.

## **2 ANTECEDENTES DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

A terceirização não é um fenômeno recente no Brasil. Em 1974, foi editada a Lei nº 6.019, que instituiu o Trabalho Temporário para suprir as demandas provisórias das empresas, com regras rígidas e curtos períodos de contratos. Após, criou-se a Lei nº 7.102 de 1983, prevendo a vigilância bancária e o transporte de valores, desta vez, sem limitação no período contratual. Ainda, como o aumento das privatizações na década de 90, o setor de telefonia foi amparado pela Lei nº 9.472/97 que autorizava a terceirização para a atividade fim daquele setor (LIMA; LIMA, 2018).

Embora seja inegável o interesse da terceirização no setor privado, a Administração Pública também valeu-se de tal contratação para atividades acessórias, tais como vigilância, limpeza e transporte, por meio do Decreto Federal nº 2.271/97. (LIMA; LIMA, 2018)

No âmbito da evolução jurisprudencial, embora já houvesse a Lei nº 6.019/1974, versada no trabalho temporário e nas relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, apenas em 1986 a terceirização passou a ser tratada explicitamente, no Enunciado nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho; inicialmente, permitida como exceção e, em 1993,

autorizada, mediante a observância de alguns parâmetros, por meio da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que ampliou as possibilidades de terceirização lícita (GARCIA, 2017).

Neste sentido, a terceirização surge para que as empresas possam se tornar mais lucrativas e competitivas à medida que transferem a realização de serviços especializados para empresas com *expertise* para tal atuação, focando assim em atividades mais centrais. (LIMA; LIMA, 2018).

Em 1998, o Presidente Fernando Henrique Cardoso apresentou o Projeto de Lei n. 4320 para alterar a Lei nº 6.019/1974, o qual, em 2008, foi objeto infrutífero de retirada de pauta pelo então Presidente Luís Inácio Lula da Silva. (MIZIARA; PINHEIRO, 2017).

Neste sentido, entre 2002 e 2015 o furor neoliberal manteve-se linear, ausente em mudanças radicais no que diz respeito à proteção (ou falta dela) dos trabalhadores. Contudo, a partir do *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff, o Projeto de Lei nº 4320 foi desengavetado para então, rapidamente, converter-se na Lei 13.429, a qual inseriu a terceirização total na Lei do Trabalho Temporário. (LIMA; LIMA, 2018).

Durante o período em que a Lei da Terceirização se encontrava em tramitação, bem como a Reforma Trabalhista, diversos foram os argumentos em repúdio às mudanças propostas. Declarações como as realizadas pela Associação Latino-Americana de Advogados Trabalhistas, Manifesto contra a Terceirização (realizada por iniciativa da USP) e Declaração do Fórum Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização foram publicadas na tentativa de frear o retrocesso legislativo, contudo, sem êxito (VIANA, 2017).

Assim, nas palavras de Viana (2017), a terceirização, ao contrário do modelo Fordista antes adotado, consegue “produzir sem reunir” e “reunir sem unir”. Portanto, o panorama estabelecido atualmente mais se aproxima da

precarização do que da flexibilização e a segurança jurídica é cada vez mais escassa diante do enfraquecimento dos trabalhadores, que não se encontram mais unidos por longos períodos a ponto de formar um pensamento unísono e alcançar mais direitos.

### **3 PRINCIPAIS PONTOS TRAZIDOS PARA A TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização trazida pela legislação de 2017 tem como principal alteração a possibilidade deste modelo contratual também na atividade-fim das empresas, fato que constava como proibido na Súmula 331 do TST e agora está previsto nos novos arts. 4º-A, caput, e 5º-A, caput, da Lei nº 6.019/1974, conforme redação inserida pelo art. 2º da Lei nº 13.467/2017). Sobre a terceirização da atividade-fim, explica-se:

[...] a redação do artigo 5-A da Lei 13.429/17, introduzido pela Lei 13.467/17, ao dispor que “contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive a principal”, além de finalmente superar a falsa dicotomia entre atividade-meio e atividade-fim, permite, mesmo sem ter pretendido isso, aos intérpretes e aplicadores do Direito do Trabalho, a oportunidade histórica de rejeitar amplamente esta prática de atravessamento da força de trabalho. (SEREVO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 42-43).

A interpretação otimista dos autores supracitados baseia-se na obediência aos parâmetros constitucionais e principalmente à Recomendação 198 da OIT, que estabelece as leis nacionais devem garantir a efetiva proteção os trabalhadores, o que de fato não ocorreu com as Leis nº

13.429/2017 e nº 13.467/2017. (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017). Nesta linha:

A tentativa de disfarçar a exploração da classe trabalhadora por meio da ideologia não é recente, muito embora seja cada vez mais difícil camuflá-la. Nesse contexto, a concepção do trabalho decente, ainda que originariamente seja resultado de razões humanistas dos técnicos e dirigentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem o potencial de reforçar o quadro de precarização do trabalho, caso esta não desenvolva uma definição tão clara que a torne à prova de inversão de sentido. (MAEDA, 2017, p. 14).

Em verdade, o novo diploma legal, além de autorizar a terceirização da atividade-fim, ainda elimina a proteção da isonomia salarial entre empregados terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços, tornando tal garantia jurídica mera opção contratual entre as próprias empresas (art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo redação introduzida pela Lei n. 13.467/2017). (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nesta senda, afirmam Severo e Maior (2017) que a terceirização se mostra como uma “máscara” sobre o vínculo de trabalho, o qual tem como premissa maior a coletividade, uma vez que “[...] o trabalho coletivo é o que permite, ao mesmo tempo, aos trabalhadores identificarem-se uns com os outros como classe, e ao capital potencializar o volume de acumulação, obtendo, portanto, lucros maiores” (2017, p.42). Neste sentido, qualquer tentativa de alteração desta realidade deve ser vista como retrocesso social, conforme se explicita:

Assim, tais alterações trouxeram medo do desemprego, diminuição de salários, maior verticalização e fragilidade da classe, e vulnerabilidade do trabalhador no contexto labor ambiental por passar tempo insuficiente dentro da empresa para apreender e receber todas as medidas de segurança necessárias

para o desenvolvimento de sua função, fato que pode gerar cada vez mais acidentes de trabalho. Conforme afirma Grijabaldo Coutinho (2015):

Em vez de banir o mal maior das relações de trabalho, persegue-se, concretamente, transformá-lo na regra geral, pouco importando o destino das pessoas que sofrem intensamente como impacto da terceirização em variadas dimensões de suas vidas, bem como de outros milhões de seres humanos trabalhadores que também pegarão brevemente a fila do corredor da morte, opressão, humilhação, do decepamento de partes do corpo, das doenças laborais e da precariedade absoluta do ambiente de trabalho permeado por contundente intolerância social com os sujeitos construtores de riqueza nacional.

Em síntese, as alterações advindas novas legislações importaram-se em garantir o emprego sem pensar nas condições do trabalhador, com o único objetivo de movimentar a economia e eliminar a crise. Com isso, emprega-se muito, por pouco tempo, baixos salários e condições de *apartheid* laboral no meio ambiente de trabalho.

### **3.1 O futuro do direito do trabalho**

Conforme prelecionam Delgado e Delgado (2017), a reforma trabalhista constituiu um verdadeiro retorno ao antigo papel do Direito como instrumento de segregação e desigualdade, dissociando-se das ideias basilares da Constituição de 1988. Assim,

A terceirização total caiu como um cometa, inesperada e violentamente, no planeta normativo brasileiro, entornando-lhe toda a atmosfera, para instituir uma nova ordem

trabalhista, calcada na *marchandagem* de trabalhadores, embalada na retórica da autonomia privada e da geração de oportunidades de trabalho. (LIMA; LIMA, 2018, p. 11).

Partindo da perspectiva de proteção do meio ambiente do trabalho e de preservação da saúde do trabalhador, esta inovação demonstra, sobretudo, a ligação direta entre saúde e direito do trabalhador, que, para ser compreendida, basta se considerar que o adoecimento limita o pleno gozo do direito ao trabalho, comprometendo o desempenho, o desenvolvimento e a prosperidade pessoal e profissional do trabalhador (ALMEIDA; SOUZA, 2014). Em adição, essa inter-relação estreita entre saúde e meio ambiente do trabalho é assegurada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 196, como direito de todos e dever do Estado. Neste sentido:

O Brasil adotou, a partir de 1988, uma das Constituições mais pródigas em promessas de resgate social da Terra. Dentro do seu projeto de fazer do Brasil um efetivo Estado Democrático de Direito, proclamou os valores do supremo da igualdade, da justiça, da liberdade, dos direitos sociais, incorporando ao seu rol de direitos fundamentais a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, o Pacto de São José da Costa Rica, mais de 100 Convenções Internacionais do Trabalho e todos os outros instrumentos sobre direitos, garantias e liberdades. Brotam daí vários princípios com força normativa, formando uma complexa malha, à qual as leis vão regulamentar, com a missão de jamais tentar violentar quaisquer dos seus fios. (LIMA; LIMA, 2018, p. 11).

Ressalta-se que a proteção ao trabalhador não advém somente do Estado. O artigo 170, inciso VI, da CF, (com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42/2003)

estabelece que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente e, por esta razão, o fundamento na valorização do trabalho e na livre iniciativa, de acordo com o dispositivo constitucional, preceitua assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social (GARCIA, 2017).

Diante disso, para além dos aspectos gerais trazidos na legislação, não se pode perder de vista que a proteção do trabalho constitui direito fundamental da pessoa do trabalhador, catalogada no artigo 7º da Constituição. (LIMA; LIMA, 2018), portanto, qualquer inovação legal no sentido contrário deve ser considerada inconstitucional, tornando-se inaplicável. Só assim, o futuro do Direito do Trabalho não perderá as bases principiológicas da dignidade da pessoa humana, objeto de lutas seculares ao redor do mundo.

## CONCLUSÃO

Diante do exposto, é evidente que as teorias importadas de outros países chegam ao Brasil com interpretação mitigada, devido à falta de alicerce econômico, cultural e, principalmente, educacional para promover uma alteração benéfica. Dessa forma, é possível que impactem diretamente no equilíbrio do meio ambiente de trabalho, priorizando o capital em detrimento dos princípios constitucionais e trabalhistas que convergem à proteção do trabalhador.

Desta feita, se, em regra, seguir a teoria proposta pelas reformas da Itália e de Portugal se mostrava como a saída adequada para o Brasil, na prática, a ideia de flexigurança não se firma em um ambiente onde o acesso à educação é cada vez mais precário e a alteração legislativa busca apenas regular o que já havia sendo feito há tempos, mas de forma ilícita: a terceirização da atividade-fim.

Diante deste cenário, a regulamentação não impede a precarização das condições de trabalho e o desequilíbrio do meio ambiente de trabalho, podendo até acentuá-la. Desta feita,



analisar a influência da Reforma Trabalhista brasileira, à luz dos parâmetros constitucionais, mostra-se como a forma mais eficiente não só para pensar o Direito como deve ser, mas para evitar retrocessos no contexto labor-ambiental.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista. O direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2014. p. 149-165.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2018

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 22 ago. 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 nºs 6.019 de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990 e 8212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jul. 2017 Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 22 ago. 2017.

COSTA, Hermes Augusto. A flexigurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 86, 2009. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/249>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Terceirização sem limites pode acabar com direitos dos trabalhadores. **Consultor Jurídico**, 4 abr. 2015. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-04/grijalbo-coutinho-terceirizacao-acaba-direitos-trabalhador#author>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 162, p. 122-153, dez. 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização-trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

IBEF SP. Reforma trabalhista e terceirização: principais mudanças e impactos para as empresas. **IBEF SP**, São Paulo, 6 jun. 2017. Disponível em <<http://ibefsp.com.br/publicacoes/reforma-trabalhista-e-terceirizacao-principais-mudancas-e-impactos-para-empresas/>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulação e

precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. jun 2015. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63-82, jun. 2015.

Disponível em:

<<http://www.periodicos.ufc.br/index.php/Labor/article/view/6560>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Terceirização total**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2018.

MIZIARA, Raphael; PINHEIRO, Iuri. **A regulamentação da terceirização e o novo regime do trabalho temporário**: comentários analíticos à lei n. 6.019/74. São Paulo: LTr, 2017.

NOGUEIRA, Eliana S. A. A reforma da CLT sob o enfoque do trabalho intermitente: limites e possibilidades à luz da experiência italiana. In: **Palestra Reforma Trabalhista OAB Franca**, Franca, 15 ago. 2017.

RABELO, Katiana. Oito em cada dez acidentes de trabalho atingem terceirizados, diz pesquisa. **Agência Brasil**, Brasília, 29 abr. 2017. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-04/cut-e-dieese-sustentam-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados>>. Acesso em 16 ago. 2017.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. (orgs: Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; Prefácio Lívio Enescu). São Paulo: Sensus, 2017.

VIANA, Marco Túlio. **Para entender a terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

## **TRABALHO INFANTIL: OS IMPACTOS NA SAÚDE DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES**

### ***CHILD LABOR: THE IMPACTS ON THE HEALTH OF CHILDREN AND ADOLESCENTS***

*Adriano Roque Pires*<sup>113</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>114</sup>

#### **RESUMO**

As fases do desenvolvimento humano devem ocorrer de maneira ordenada e precisam ser respeitadas sem que quaisquer etapas deste processo sejam suprimidas. Aspectos biológicos, sociais e psicológicos presentes em cada fase dizem respeito ao processo do desenvolvimento humano, que objetiva uma maturação do indivíduo. Por tais razões, o ambiente de trabalho mostra-se inadequado para a infância e a adolescência, por serem fases da vida humana de amadurecimento psicofísico, e o traço antidemocrático do local de trabalho, caracterizado pela hierarquia e subordinação, somado aos aspectos arquiteturais-tecnológicos e organizacionais deste ambiente, trazem inúmeras consequências ao desenvolvimento sadio de crianças e adolescentes, expostos a danos físicos, psíquicos, culturais e

---

<sup>113</sup> Mestrando em Direito pela UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: adriannopires@hotmail.com.

<sup>114</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Docente de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação); Vice-Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho; e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

educacionais. Assim, o objetivo deste estudo é compreender quais os impactos do trabalho precoce na saúde de crianças e de adolescentes. Para tanto, como método de procedimento, adota-se o levantamento de dados por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o método dedutivo. A título de conclusão prévia, verifica-se que o trabalho desempenhado na infância tem por consequência a piora do estado de saúde da pessoa, tanto na fase inicial da vida, quanto na fase adulta, ainda que haja um controle da renda, da escolaridade e de outros fatores.

**Palavras-chave:** trabalho infantil. saúde. danos psicofísicos.

## **ABSTRACT**

Human development phases must occur in an orderly manner and must be respected without any steps in this process being suppressed. Biological, social and psychological aspects present in each phase relate to the process of human development, which aims at maturation of the individual. For these reasons, the work environment is inadequate for childhood and adolescence, because they are phases of human life of psychophysical maturity, and the undemocratic trait of the workplace, characterized by hierarchy and subordination, added to the architectural and technological aspects and organizational aspects of this environment, bring countless consequences to the healthy development of children and adolescents, exposed to physical, psychic, cultural and educational damages. Thus, the objective of this study is to understand the impact of early work on the health of children and adolescents. To do so, as a method of procedure, the data collection is adopted through the technique of literature research in published materials and, as a method of approach, the deductive method is used. As a preliminary conclusion, it is verified that the work done in childhood has the effect of worsening the health status of the person, both in the initial

phase of life and in the adult phase, although there is a control of income, schooling and of other factors.

**Keywords:** child labor. health. psychophysical damage.

## INTRODUÇÃO

Aspectos biológicos e psicológicos presentes em cada período da vida humana estão diretamente relacionados ao processo de desenvolvimento do indivíduo, objetivando a sua maturação. Por esta razão, os estágios deste desenvolvimento devem ocorrer de maneira ordenada e precisam ser respeitados sem que quaisquer etapas deste processo sejam suprimidas.

No âmbito do trabalho, a criança e o adolescente são tratados como se adultos fossem, ficando expostos a altas cargas físicas, jornadas excessivas de trabalho, baixos salários, informalidade, falta de conhecimento dos riscos aos quais estão expostos, danos psíquicos advindos do dever de cumprimento das tarefas, o que reduz suas chances de um futuro de bem-estar pessoal e profissional.

Nesse sentido, atualmente, no Brasil, o termo “trabalho infantil” faz referência às atividades econômicas e/ou de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, desempenhadas por crianças ou adolescentes com idade inferior a dezesseis anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos quatorze, independentemente da sua condição ocupacional. Ainda, no intuito de se garantir especial proteção ao trabalho de pessoa com menos de dezoito anos, considera-se como adolescente trabalhador aquele com idade entre dezesseis e dezoito anos e, na condição de aprendiz, entre quatorze e dezoito anos (BRASIL, 2011, p. 6).

Tais idades foram fixadas no texto constitucional tendo por parâmetro os documentos normativos internacionais, bem como diversos estudos que comprovam haver danos para as crianças e os adolescentes que, precocemente, ingressem no mercado de trabalho, em decorrência do fato de não estarem

ainda suficientemente desenvolvidos para as atividades laborais.

Nesse sentido, o presente estudo objetiva apresentar os danos à saúde decorrentes do trabalho infantil, no intuito de reforçar o entendimento de que, com idade inferior a dezesseis anos, as crianças e os adolescentes não devem ser compelidos a trabalhar, pois os impactos em sua vidas é significativo.

Para atingir tais fins, como método de procedimento, adota-se o levantamento de dados por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (como, por exemplo, livros, legislação, artigos científicos, matérias publicadas em sítios eletrônicos, entre outros); e, como método de abordagem, adota-se o dedutivo (LAMY, 2011).

## **1 OS DANOS PSICOFÍSICOS DECORRENTES DO TRABALHO INFANTIL**

O ambiente de trabalho mostra-se inadequado para a infância e a adolescência, por serem fases da vida humana de amadurecimento psicofísico e o caráter antidemocrático do local de trabalho, visto ser um ambiente marcado pela hierarquia e subordinação, traz inúmeras consequências ao desenvolvimento sadio de meninos e meninas.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho<sup>115</sup>, em Nota Técnica, apresenta várias razões, de natureza físico-biológica, para que crianças e adolescentes não trabalhem precocemente, a saber: (1) ausência de ossos e músculos desenvolvidos, podendo sofrer deformações irreversíveis; (2) ventilação

---

<sup>115</sup> Incumbe à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, dentre outras atribuições, formular e propor as diretrizes da Inspeção do Trabalho brasileira, promover a integração com outros órgãos governamentais para a formulação de programas de proteção ao trabalho e elaborar as diretrizes e as normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador, contribuindo para um meio ambiente de trabalho hígido e seguro para a sociedade (BRASIL, 2018).

pulmonar reduzida, ficando mais suscetível a intoxicações; (3) fígado, baço, estômago e rins ainda em desenvolvimento, razão pela qual as intoxicações são mais comuns; (4) frequência cardíaca maior, chegando mais rapidamente à exaustão; (5) sistema nervoso em desenvolvimento e, sob pressão intensa, pode culminar na perda da capacidade de concentração e memória, o que compromete o rendimento escolar, ficando mais vulnerável aos problemas psicológicos decorrentes da pressão no trabalho; (6) maior produção de calor corporal em comparação ao adulto, estando, por isso, mais suscetível à desidratação; (7) pele mais fina, mais frágil à queimadura, cortes e intoxicações; (8) visão periférica ainda em desenvolvimento, estando mais sujeito a acidentes; e (9) sistema auditivo ainda em formação, tendo propensão a perder mais facilmente a audição (BRASIL, 2000).

Ana Lúcia Kassouf (2007, p. 344), com base em seus estudos, demonstra que o trabalho realizado na infância tem por consequência “piorar o estado de saúde da pessoa, tanto na fase inicial da vida, quanto na fase adulta”, mesmo havendo controle da renda, da escolaridade e de outros fatores, concluindo que as atividades laborais exercidas precocemente aumentam o risco de doenças em uma fase ulterior da vida.

Kassouf (2007) esclarece que os locais de trabalho, os móveis, os equipamentos, as ferramentas e métodos não são projetados para que sejam utilizados por crianças e adolescentes, mas por adultos. Com isso, podem ocorrer problemas ergonômicos, fadiga e maior risco de acidentes, isso porque os jovens não estão cientes do perigo envolvido em certas atividades e, em caso de acidentes, geralmente não sabem como reagir. Devido às suas diferenças físicas, biológicas e anatômicas, comparados aos adultos, são menos tolerantes a calor, a barulhos, a produtos químicos, a radiação, ou seja, menos tolerantes a ocupações perigosas, que podem acarretar problemas de saúde e danos irreversíveis.

Inaiá Maria Moreira de Carvalho (2008, p. 563-564) diz



serem preocupantes os riscos e danos do trabalho precoce à saúde de crianças e adolescentes, mais vulneráveis e suscetíveis fisicamente a doenças e lesões. Exemplifica algumas atividades laborais e seus prejuízos à saúde, como a agricultura, em que jovens estão sujeitos:

[...] a radiação solar, calor, umidade, chuva e picadas de insetos e animais peçonhentos; ao levantamento e transporte manual de peso excessivo, acidentes com instrumentos perfuro-corte-contusos, doenças respiratórias e contaminação com agrotóxicos.

Como consequência, esses jovens podem vir a sofrer queimaduras de pele, envelhecimento precoce, câncer de pele, fadiga física, dores musculares, comprometimento do desenvolvimento físico-motor, desidratação, intoxicações, ferimentos e contusões, acidentes, traumatismos e doenças respiratórias (CARVALHO, 2008, p. 564).

Na coleta de material reciclável, estão sujeitos a riscos de acidentes com objetos cortantes, contaminação por produtos químicos descartados, exposição à violência, podendo sofrer ferimentos e doenças infecto-contagiosas, reações na pele, traumatismos, ferimentos e comprometimento do desenvolvimento afetivo. No serviço doméstico, “[...] há riscos de fadigas, queimaduras, maus tratos e atraso do desenvolvimento físico, emocional e psíquico.” (CARVALHO, 2008, p. 564).

Oris de Oliveira (1994, p. 72) faz importantes observações em relação aos impactos do trabalho infanto-juvenil. A primeira refere-se ao organismo da criança e do adolescente, mais suscetível a elementos agressivos e insalubres do que o dos adultos. A segunda trata da “[...] fragilidade orgânica [...]” do jovem pobre, pois, quanto maior a pobreza, piores são as condições de vida e maiores são a subalimentação e a fragilidade em relação aos “[...] elementos

agressores [...]”. A terceira, por fim, reporta ao “[...] custo social da agressão à saúde física e psicológica” dos que se ativam em ambientes insalubres, perigosos e penosos, uma vez que, precocemente, engrossarão “as filas dos órgãos públicos de atendimento à saúde ou aos benefícios previdenciários.”

Reforçando tais afirmações, Maria Hoefel e Denise Severo (2015, p. 41-42) esclarecem que, durante o período de crescimento e desenvolvimento, crianças e adolescentes “[...] apresentam características funcionais, estruturais, morfológicas, fisiológicas, bioquímicas, metabólicas, comportamentais e nutricionais” que os fazem mais vulneráveis a “toxidade por substâncias químicas (benzeno), metais pesados (chumbo, mercúrio), riscos físicos (calor, ruído e radiação ionizante), ergonômicos, biológicos, mecânicos [...]”, dentre outros.

Assim, verifica-se que, concernente aos aspectos físico-biológicos, o trabalho infantil prejudica sobremaneira crianças e adolescentes, expostos a um maior risco de sofrer acidentes e/ou de desenvolver doenças profissionais, já que seus corpos ainda não estão plenamente desenvolvidos para o trabalho.

Outras dimensões da vida e saúde de meninas e meninos trabalhadores são igualmente afetadas com o trabalho precoce, dado que as fases destinadas ao brincar, ao estudo, ao desenvolvimento da personalidade e de aspectos afetivos e emocionais são postas de lado.

Nesse sentido, o momento de desenvolvimento psicossocial e emocional daquele que trabalha precocemente fica bastante prejudicado. Crianças e adolescentes tendem a ter uma menor capacidade de discernimento em relação às consequências dos seus atos e de avaliação dos riscos associados a diversas situações, ficando mais vulneráveis a pressões sociais e motivacionais, incluindo o desejo de pertencimento, de serem considerados atraentes e de alcançarem a independência (OIT, 2018).

Portanto, a gestão do trabalho e do seu contexto social e organizacional pode causar danos psicológicos ou mentais,

resultando, por exemplo, em estresse, causando “[...] distrações momentâneas, erros de avaliação ou falhas no desempenho das atividades correntes, aumentando o risco de acidentes no local de trabalho [...]”, contribuindo para o aparecimento de “transtornos mentais [...] e outros problemas físicos (doenças cardiovasculares e LME), assim como uma estratégia de coping (comportamentos de superação) negativa”, como fumar ou fazer uso do álcool (OIT, 2018, p. 17).

Relatório recente da OIT (2018) esclarece que jovens continuam a se desenvolver mental, emocional e socialmente até cerca dos vinte e cinco anos de idade, razão pela qual as condições em que o trabalho é desenvolvido (carga e ritmo de trabalho, horários), bem como o seu contexto (relações laborais, cultura organizacional, aspectos da liderança e da gestão, oportunidades de desenvolvimento de carreira, poder e controle da tomada de decisão, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal<sup>116</sup>, relações interpessoais no trabalho), afetam sobremaneira a esfera psicológica e emocional das crianças e dos adolescentes.

Estes meninos e meninas trabalhadores acabam por ficar mais suscetíveis:

[...] à violência e ao assédio no local de trabalho, incluindo a atenção sexual não desejada, devido a uma combinação de diferentes fatores nos quais se incluem o tipo de trabalho, a forma de emprego e o baixo poder de negociação. (OIT, 2018, p. 17).

Ainda, segundo o Relatório, estes jovens acabam por ser expostos ao “*bullying*”, questão que vem recebendo importante atenção internacional, pois é fator desencadeante de

---

<sup>116</sup> O desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é também comum entre os jovens trabalhadores, “[...] em parte porque tendem a aceitar o trabalho por turnos, o trabalho sazonal, o trabalho ao fim de semana e horas extraordinárias.” (OIT, 2018, p. 17).

“[...] doenças cardiovasculares, depressão, síndrome de burnout, ansiedade, nervosismo, insatisfação no trabalho e redução do bem-estar.” (OIT, 2018, p. 17).

Maria Hoefel e Denise Severo (2015) ressaltam ainda que, quanto maior a exposição aos riscos resultantes da natureza do trabalho, maiores serão os danos causados, uma vez que os impactos à saúde são diretamente proporcionais ao grau de interferência com a recreação, o descanso e a escola, agravando-se conforme for menor o salário, maior a quantidade de horas trabalhadas diariamente e a exposição ao trabalho noturno.

Desta feita, pode-se compreender que os riscos aos quais crianças e adolescentes trabalhadores estão expostos são inúmeros, podendo vir a sofrer danos à sua saúde psicofísica, de grave natureza, comprometendo seu pleno desenvolvimento, assegurado constitucionalmente no artigo 227, que fixa a proteção integral à criança e ao adolescente, garantindo absoluta prioridade na concretização de seus direitos, para se evitar toda forma de exploração ou opressão que possam vir a sofrer.

## **CONCLUSÃO**

Um complexo sistema de garantias de direitos, com fins de proteger integralmente e com prioridade a criança e o adolescente, foi estruturado com base nas normativas internacionais e nacionais, que orientam a criação e a efetivação de planos, ações e políticas públicas para a concretização deste objetivos.

Contudo, crianças e adolescentes ainda estão expostos aos inúmeros malefícios do trabalho infantil, que lesa sua saúde física e psicológica, conforme se procurou demonstrar neste estudo. Estes danos minoram a possibilidade e o direito desses meninos e meninas constituírem-se enquanto sujeitos, pois o trabalho infantil não lhes dá capacidade de enfrentamento das

dificuldades da vida, quando, na verdade, nega-a, anulando as perspectivas de um futuro de bem-estar e realizações.

Em 2016, ano referente aos últimos dados divulgados pela PNAD Contínua, 1,8 milhões de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos trabalhavam no Brasil. Mais da metade deles (54,4% ou 998 mil) estavam em situação de trabalho infantil, ou porque tinham de 5 a 13 anos (190 mil pessoas), ou porque não possuíam o registro em carteira de trabalho (808 mil) de acordo com a legislação, entre 14 e 17 anos (IBGE, 2017).

Portanto, verifica-se ser, ainda, bastante elevado o número de jovens, cujos direitos fundamentais, consagrados na Constituição Federal, estão sendo violados, tendo sua saúde psicofísica colocada em risco com o trabalho precoce, o que demanda, portanto, reforços às estratégias para o enfrentamento e erradicação do trabalho infantil, a fim de que tais direitos sejam resguardados e que seja assegurado a estes meninos e meninas, em momento oportuno da vida, o trabalho decente, que lhes preserve a saúde e a dignidade.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Nota Técnica à Portaria MTE/SIT/DSST N° 06 de 18/02/2000. **Secretaria de Inspeção do Trabalho**, Brasília, DF, 13 jul. 2000. Disponível em:

<[http://www.capecanaverl4045.com/legislacao/port\\_06\\_trab\\_infant\\_notatec.html](http://www.capecanaverl4045.com/legislacao/port_06_trab_infant_notatec.html)>. Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador.**

2. ed. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.  
Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_233716.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233716.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **ENIT**, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/secretaria-de-inspecao-do-trabalho>>. Acesso em: 25 set. 2018.

CARVALHO, Inaiá Maria Moreira de. Trabalho Infantil no Brasil Contemporâneo. **Cad. CRH**, Salvador, v. 21, n. 54, p. 551-569, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v21n54/10.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

HOEFEL, Maria da Graça Luderitz; SEVERO, Denise Osório. Saúde e Trabalho Infantil no Brasil: impactos do capitalismo global. In: NOCCHI, Andréa Saint Pastous; FAVA, Marcos Neves; CORREA, Lelio Bentes (Orgs.). **Criança e Trabalho: da exploração à educação**. São Paulo: LTr, 2015. p. 35-47.

IBGE. **PNAD Contínua 2016: trabalho infantil**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388_informativo.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2018.

KASSOUF, Ana Lúcia. O que conhecemos sobre o trabalho infantil? **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 17, n. 2, p. 323-350, ago. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/neco/v17n2/v17n2a05.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2018.

LAMY, Marcelo. **Metodologia da pesquisa jurídica: técnicas**

de investigação, argumentação e redação. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

OIT. **Relatório 2018: Melhorar a Segurança e a Saúde dos/as Trabalhadores/as Jovens.** Genebra: *Bureau* Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_626351.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_626351.pdf)>.

Acesso em: 25 set. 2018.

OLIVEIRA, Oris de. **O trabalho da criança e do adolescente.** São Paulo: LTr, 1994.

# TUTELA JURÍDICA LABOR-AMBIENTAL E OS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

## *LABOR-ENVIRONMENTAL LEGAL PROTECTION AND THE CASES OF CONTEMPORARY SLAVE WORK*

*Micaela Amorim Ferreira*<sup>117</sup>  
*Paulo César Corrêa Borges*<sup>118</sup>

### RESUMO

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é considerando um direito jusfundamental, abarcando em si o meio ambiente do trabalho, conforme dispõe o art. 200, VII, da Constituição de 1988. Apesar do dever imposto ao empregador em manter um ambiente de trabalho salubre e seguro, ainda é recorrente a violação desses preceitos e da dignidade da pessoa humana com a submissão de trabalhadores à circunstâncias sub-humanas, com sua redução a condição análoga à de escravo, conforme dispõe o art. 149, do Código Penal. Portanto, a doutrina reserva especial função de tutela processual para esses direitos humanos fundamentais, tendo essa pesquisa o propósito de analisar os instrumentos judiciais e extrajudiciais de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Dessa maneira, dividem-se

---

<sup>117</sup> Mestranda do PPGDIREITO da UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, bolsista FAPESP, vinculada ao NETPDH – Núcleo de Estudos da Tutela Penal e Educação em Direitos Humanos, e-mail: micaelaferreira@gmail.com.

<sup>118</sup> Professor Assistente-Doutor de Direito Penal na UNESP; foi Coordenador do PPGDIREITO/UNESP/FRANCA (2009-2017); é Coordenador do NETPDH – Núcleo de Estudos da Tutela Penal e Educação em Direitos Humanos; Promotor de Justiça do MPESP, e-mail: pauloborges@franca.unesp.br.



esses instrumentos nas dimensões: preventiva, repressiva e reparatória. Para tanto, propõe-se realizar análise de legislações, bibliografias e jurisprudência pertinentes, utilizando o método dedutivo e o método dialético. Concluindo-se que é possível perceber os esforços contínuos visando uma tutela abrangente de combate ao trabalho escravo contemporâneo, visando garantir a higidez do local de trabalho.

**Palavras-chave:** trabalho escravo contemporâneo. meio ambiente do trabalho. tutela judicial e extrajudicial.

## **ABSTRACT**

The right to a ecological healthy environment is considered a jusfundamental right, covering the work environment according to the article 200, VII, of the Brazilian Constitution of 1988. Despite the employer's duty in maintaining a safe and clean workplace, it is still usual the violation of those precepts in addition to the dignity of the human person with the submission of workers to subhuman conditions, analogous to slavery, according to the article 149, of the Brazilian Penal Code. Therefore, the doctrine has a special function of precedural protection to those fundamental human rights, having the present research the purpose to analyze the judicial and extrajudicial instruments on confronting the contemporary slave work. Therefore, the instruments are divided in the following dimensions: preventive, repressive and restorative. For this purpose, it is proposed to perform the analysis of pertinent legislations, bibliographics and jurisprudences, using the deductive and the dialectical method. The conclusion to be seen is that it is possible to perceive the continuous efforts aiming a comprehensive protection against the modern slavery, striving for the healthiness of the workplace.

**Keywords:** contemporary slave labour. labor environment. judicial and extrajudicial protection.

## INTRODUÇÃO

O meio ambiente ecologicamente equilibrado é considerado como um direito jusfundamental, tendo como base principal o art. 225, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Ainda, conforme estabelecido na Conferência de Estocolmo (ONU, 1972), o meio ambiente de trabalho é um dos desdobramentos do meio ambiente humano, devendo, portanto, ser tutelado como um direito jusfundamental.

Nesse contexto, a Convenção n. 155 da OIT (BRASIL, 1992) dispõe que o objetivo global da tutela jurídica do meio ambiente de trabalho é, fundamentalmente, a neutralização ou redução dos riscos inerente ao trabalho e ao local de trabalho.

A partir desse entendimento, analisa-se o art. 149, do Código Penal (BRASIL, 1940), que tipifica a configuração do trabalho análogo à escravidão nos casos em que o indivíduo é submetido a condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva, trabalho forçado e/ou servidão por dívida. Dessa maneira, o foco desse artigo é demonstrar as consequências jurídicas da submissão a trabalhadores à escravidão contemporânea, por meio da não manutenção de um ambiente salubre e seguro.

Portanto, partindo da análise da tutela jurídica labor-ambiental sob as dimensões jusfundamental, preventiva, repressiva e reparatória, pretende-se analisar os mecanismos judiciais e extrajudiciais cabíveis na proteção da higidez do meio ambiente de trabalho nos casos de trabalho escravo contemporâneo.

Para tanto, propõe-se realizar análise de legislações, jurisprudências e bibliografias relacionadas ao tema, utilizando o método dedutivo, que se faz referência à dados da realidade para chegar à conclusão, além do método dialético, em que há formulação do pensamento a partir da lógica do conflito.

## 1 DIMENSÃO JUSFUNDAMENTAL

A questão da jusfundamentalidade é entendida como uma forma de elencar os parâmetros que podem identificar um direito sob a categoria dogmática de direito fundamental, de forma em que é levada em conta a colocação desses direitos fundamentais no ordenamento constitucional do Estado Democrático de Direito (BIELSCHOWSKY, 2015). Atualmente, o ordenamento constitucional refere-se aos direitos elencados na Constituição Federal de 1988 e nos tratados internacionais ratificados com quórum de emenda constitucional, que adentraram no bloco de constitucionalidade.

Tendo por base o supramencionado, a doutrina reserva especial função de tutela processual para os direitos humanos fundamentais. Dentre esses direitos humanos de terceira geração, encontra-se o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, conforme dispõe o art. 225, da Constituição, incluindo entre esses, o meio ambiente do trabalho.

Quando se fala em tutela jurídica do trabalhador, essa pode se dar de forma individual, coletiva ou difusa, assim, interessa a tutela do direito difuso por incluir a do meio ambiente do trabalho. Essa tutela fundamenta-se em diversos dispositivos constitucionais, podendo ser citados os incisos XXII, XXIII e XXVIII, do art. 7º, que tratam, respectivamente, da redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, do direito a adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas e, por fim, da compensação financeira em caso de acidente de trabalho (FELICIANO, 2011).

Por outro lado, ao se tratar da redução de um trabalhador à condições análogas à escravidão, destaca-se o o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República e valor constitucional supremo, conforme art. 1º, da Constituição. Tal princípio visa garantir condições mínimas

para a vida saudável em sociedade dos indivíduos, cabendo aqui, por exemplo, o direito a moradia em condições salubres, saúde, meio ambiente equilibrado, trabalho, etc.

Assim sendo, comprova-se com base constitucional a tutela jurídica dos trabalhadores submetido à condições ambientais de trabalho inumanas, por meio de sua redução à condições análogas à escravidão.

## **2 DIMENSÃO PREVENTIVA**

A melhor solução para as violações relacionadas à direitos difusos, como os que estão aqui sendo discutidos, está nas tutelas preventivas e específicas.

O sistema processual brasileiro desconhece procedimento específico para a tutela preventiva de direitos fundamentais em geral. Dessa maneira, o Ministério Público do Trabalho, com seu importante papel na seara da tutela coletiva, busca reavivar as soluções judiciais não monetizantes, principalmente por meio da tutela inibitória e de remoção do ilícito (FELICIANO, 2011).

A tutela inibitória foi redescoberta como forma de superação do viés contratualista e patrimonialista do processo de trabalho por meio da prevenção do dano. Podendo ser utilizada em casos de transferência ilegal de empregado, contratação de empregado sem anotação na carteira de trabalho, concessão de férias após o período inquisitivo, entre outros (FELICIANO, 2011). Dessa maneira, propõe-se a superação da cultura de que apenas aqueles indivíduos que já perderam seu emprego buscam a Justiça do Trabalho, visando à reparação de seu dano por meio de indenizações.

### **2.1 Tutela inibitória e trabalho escravo**

A tutela inibitória, em sentido lato, é um tipo de tutela definitiva, contratual ou extracontratual, voltada à prevenção da

prática, da repetição ou da continuação de conduta ilícita danosa (FELICIANO, 2011). Desse modo, possui um viés preventivo: por meio da tutela inibitória propriamente dita que visa deter o dano originário; e a evitação da permanência de dano já consumado, através da tutela de remoção do dano ou do ilícito, em outras palavras, prevenindo a continuação do dano.

Hipótese concreta de tutela inibitória no âmbito da proteção ao meio ambiente de trabalho nos casos de trabalho de escravo se dá nos casos de interdição de estabelecimento ou embargo de obra, quando são encontrados empregados submetidos à condições análogas à escravidão. Com frequência, no Brasil são interditadas oficinas de costuras que encontram imigrantes, geralmente bolivianos ou paraguais, vivendo e trabalhando em condições insalubres e inumanas, violando, além do direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, sua dignidade humana.

Para fins de ilustração, por outro lado, menciona-se caso recente no Brasil, denominado “Operação Canaã” pela Polícia Federal, em que investigou-se seita religiosa que possuía esquema de captação de fiéis, os mantendo em situação análoga à escravidão. Ao todo, houve 17 interdições de estabelecimentos, dentre eles propriedades rurais e estabelecimentos comerciais em Minas Gerais, Bahia e São Paulo. Esses fiéis, iludidos com argumentos religiosos acerca do “juízo final” e da chegada de uma “besta”, tinham seus patrimônios transferidos para laranjas e precárias condições de alojamento e trabalho (RODRIGUES, 2018).

Desse modo, é possível compreender a necessidade de que a tutela jurídico-ambiental, nesses casos, seja preventiva e, apenas residualmente, reparatória ou repressiva, para que dessa forma, os eventuais danos sejam minimizados ou completamente evitados.

### 3 DIMENSÃO REPRESSIVA

Ao se tratar do aspecto repressivo da violação ao equilíbrio labor-ambiental, por meio do trabalho escravo contemporâneo, é preciso primeiramente explicar acerca da importância do Inquérito Civil. Esse é um procedimento administrativo inquisitivo, sendo instaurado e presidido pelo Ministério Público, no entanto, se envolver caso de trabalho escravo, a competência será do Ministério Público do Trabalho - MPT (LOTTO, 2008).

Aqui destaca-se a importância do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, pertencente ao Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF), composto por Auditores Fiscais do Trabalho e outros servidores, com função de garantir a idoneidade nas apurações das denúncias (LOTTO, 2008).

Quando constatada a ilicitude, o Procurador do Trabalho competente poderá optar pela composição administrativa, por meio de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) ou recomendar o ajuizamento de Ação Civil Pública (ACP). Acerca do TAC, o inquirido se compromete a corrigir a ilegalidade e/ ou reparar o dano causado em razão do descumprimento de obrigações trabalhistas, cessando a condição análoga à escravidão a qual seus trabalhadores estavam submetidos. Uma solução imediata, consensual e não onerosa da questão.

Como forma de exemplificação, destaca-se o caso em que foi firmado TAC com a marca de roupas Zara Brasil Ltda. em 2011, quando foi constatada a existência de trabalho escravo em sua cadeia produtiva. Nesse caso, foram estabelecidas diversas obrigações de fazer ou não fazer para a empresa, devendo essa garantir minimamente condições dignas de trabalho aos seus empregados.

Em 2017, foi firmado novo Termo com a empresa, que dispõe como uma de suas obrigações: “11.1) zelar pela saúde e

segurança ocupacional do trabalhador, de modo que, nas oficinas de confecções, haja um meio ambiente de trabalho em conformidade com todas as Normas Regulamentadoras aprovadas nos termos do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, em especial as NRs 10, 17 e 24” (SÃO PAULO, 2017).

Por outro lado, para tutelar judicialmente os conflitos de caráter difuso e coletivo dos trabalhadores, observou-se que o melhor mecanismo é a Ação Civil Pública (ACP). Assim, surgiram correntes no sentido de admitir a propositura dessa ação quando se tratar de interesses metaindividuais, como nos casos de violação da salubridade ambiental por meio da redução de indivíduos à escravidão, sendo que tal tutela se dará pelas normas sobre segurança, saúde e medicina no trabalho (DIAS, 2006).

É de competência do MPT o ajuizamento dessa ação no âmbito da justiça trabalhista para defender casos em que há trabalho escravo. A ACP trabalhista não possui diploma legal específico, como ocorre, por exemplo, no caso de portadores de necessidades especiais, para proteção dos interesses difusos e coletivos das crianças e adolescentes, etc. No entanto, doutrina e jurisprudência são unânimes quanto ao cabimento de ACP trabalhista no caso de violação ou ameaça de violação dos direitos trabalhistas difusos, cabendo à utilização do diploma legal referente à ACP (DIAS 2006). A tutela jurisdicional prestada será a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

O julgado abaixo exemplifica o aqui afirmado:

**ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. CONDUTA INTOLERÁVEL. DANOS MORAIS INDIVIDUAIS E COLETIVOS.** Demonstrado que o empregador, proprietário rural, contratava trabalhadores por intermédio de "gato" e **mantinha-os em condições degradantes, alojados precariamente em casebre**

**inacabado, sem água potável e alimentação adequada, apurando-se, ainda, a existência de servidão por dívidas**, expediente que afronta a liberdade do indivíduo, que se vê coagido moralmente a quitar "dívidas" contraídas em decorrência da aquisição dos instrumentos de trabalho, resta caracterizada a submissão dos contratados a condições análogas às de escravo, o que exige pronta reprimenda do Judiciário a fim de restaurar a ordem jurídica lesada (grifo nosso) (TRT-3, 2012).

Com isso, nota-se o efeito repressivo que esse instrumento judicial possui nos casos em que há a violação à higidez o meio ambiente de trabalho, buscando diretamente seu impedimento e a responsabilização do empregador.

#### **4 DIMENSÃO REPARATÓRIA**

A teoria da responsabilidade civil por dano moral vem expandindo sua área de incidência também para a defesa de interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos, os chamados direitos metaindividuais. Assim, tem-se que o dano moral coletivo é resultado de uma injusta lesão a esses interesses metaindividuais relevantes para a sociedade. Ainda, são tutelados juridicamente em razão de a ofensa atingir a esfera moral de determinado grupo, classe, comunidade de pessoas ou mesmo toda a sociedade (DIAS, 2006).

Pode-se afirmar que o dano moral em razão de direito difuso abrange o dano moral ambiental que, por conseguinte, compreende o dano moral ambiental trabalhista, inclusive no caso de submissão de indivíduos ao trabalho escravo. Tal indenização pode ser requerida por meio de ACP trabalhista, tendo o MPT legitimidade ativa. Os valores pedidos, se concedidos, são destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

As primeiras pretensões relativas ao dano moral



coletivo em decorrência de trabalho escravo ocorreram a partir do ano de 2001, influenciada por debates do “Seminário Internacional de Trabalho Forçado”, em Belém do Pará (LOTTO, 2008).

Para melhor entendimento, exemplifica-se com o caso da marca M. Officer que foi condenada por trabalho escravo, sendo condenada, em março de 2018, a pagar multa por danos morais coletivos no valor de 4 milhões de reais em razão da submissão de quatro trabalhadores a situações precárias de trabalho (AGUIAR, 2018).

Em razão do caráter difuso do meio ambiente do trabalho, suas violações geram, em regra, danos extensos e irreversíveis. No caso do trabalho escravo, a violação da dignidade da pessoa humana torna mais veemente a necessidade de reparação da coletividade.

## CONCLUSÃO

Com base nas informações obtidas nessa pesquisa, é possível observar que existe uma variada gama de instrumentos que permitem afastar a violação dos direitos dos trabalhadores submetidos à um ambiente de trabalho que não respeita sua dignidade humana. Isso se dá tanto pela atribuição do caráter de jusfundamentalidade a esses direitos, o que leva a um direcionamento do legislativo para que sejam criadas normas processuais buscando a tutela jurídica desse direito fundamental, quanto pelas dimensões preventivas, repressivas e reparatórias.

Quando à dimensão preventiva, esta deve ser tida como o principal mecanismo de coibição de futuras violações, evitando os danos extensos que podem ser causados em razão de ofensa a direitos metaindividuais. Ainda, deveria ser o modelo priorizado, para que assim, por meio da prevenção, as violações nem cheguem a existir.

Em relação à forma repressiva, sua materialização se dá

principalmente por meio dos Termos de Ajuste de Conduta, instrumento mais célere e menos oneroso, e da Ação Civil Pública, de inegável importância em razão de ser mecanismo legítimo de proteção aos interesses metaindividuais.

Enfim, enquanto os mecanismos supramencionados não forem suficientes para evitar ou impedir o dano, resta à dimensão reparatória o papel de retratação frente aos prejudicados. A principal forma de reparação está no entendimento de que o dano ambiental sofrido pelo empregado submetido à escravidão é indenizável materialmente e moralmente, com a efetiva responsabilização do infrator.

No entanto, apesar de todo o exposto, os esforços do Poder Legislativo e Judiciário não terão fim enquanto não houver a consciência social de valorização de todos os trabalhadores, independentemente da atividade exercida e remuneração recebida. Deve-se primar pela dignidade da pessoa humana dos trabalhadores no ambiente onde é exercido sua prestação, não devendo os empregadores se olvidarem de sua função social em detrimento da busca desenfreada pelo lucro.

Após todo o exposto, conclui-se no sentido de que há um efetivo esforço contínuo, em todas as dimensões, visando uma tutela judicial abrangente e efetiva. No entanto, sem a contribuição da sociedade, com a conscientização da necessidade de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador, e não sua mera redução a um meio para se atingir o máximo de lucro, os esforços nunca serão suficientes.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Plínio. M. **Officer é condenada por trabalho escravo e multa é de R\$ 6 milhões**. R7, São Paulo, mar. 2018. Disponível em: < <https://noticias.r7.com/sao-paulo/m-officer-e-condenada-por-trabalho-escravo-e-multa-e-de-r-6-milhoes-26032018>>. Acesso em: 20 set. 2018.

BESSA, Leonardo Roscoe. Dano moral coletivo. **Revista Direito e Liberdade**, v. 7, n. 3, p. 237-274, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 2 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940b. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 12 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 jun 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto Legislativo n. 2, de 1992. Aprova o texto da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 mar. 1992. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_15\\_5.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_15_5.html)>. Acesso em: 15 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá

outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/17347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/17347orig.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BIELSCHOWSKY, Raoni Macedo. **Notas sobre a jusfundamentalidade**: ou apontamentos sobre o problema de todo direito ser considerado fundamental. RIL Brasília a. 52 n. 208 out/dez. 2015. pp. 81-100. Disponível em: <[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/208/ril\\_v52\\_n208\\_p81.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/208/ril_v52_n208_p81.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

DIAS, Mônica Nazaré Picanço. **Ação civil pública como instrumento de defesa do meio ambiente do trabalho**. CONPEDI, Manaus, 2006. Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/manaus/transf\\_trabalho\\_monica\\_picanco\\_dias.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/manaus/transf_trabalho_monica_picanco_dias.pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela inibitória em matéria labor-ambiental. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28338/005\\_feliciano.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28338/005_feliciano.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 12 jun. 2018.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2000. p. 44

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008.

SÃO PAULO. **Ministério Público do Trabalho 2ª Região**: serviços: termos de ajuste de conduta. São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 21 set. 2018.

**ONU.** Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. Estocolmo, 1972. Disponível em: <[https://www.apambiente.pt/\\_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972\\_Declaracao\\_Estocolmo.pdf](https://www.apambiente.pt/_zdata/Políticas/DesenvolvimentoSustentavel/1972_Declaracao_Estocolmo.pdf)>. Acesso em: 23 jun. 2018.

RODRIGUES, Fernanda. **Seita triplicou número de fiéis em situação de trabalho escravo em 3 anos, diz PF.** G1, Rio de Janeiro, fev. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/seita-triplicou-numero-de-fieis-em-situacao-de-trabalho-escravo-em-tres-anos-diz-pf.ghml>>. Acesso em: 16 set. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional: um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente, para a efetiva proteção a saúde do trabalhador. **Caderno de doutrina e jurisprudência da Escola de Magistratura da 15ª região**, Campinas, v. 6, n. 1, fev. 2010. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/32491?mode=full>>.

TRT-3. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA : RO 00742201208403004 0000742-41.2012.5.03.0084. Relator: Rogerio Valle Ferreira, DJ: 23/11/2012. **JusBrasil**, 2012. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124288527/recurso-ordinario-trabalhista-ro-742201208403004-0000742-4120125030084/inteiro-teor-124288537>>. Acesso em: 20 set. 2018.

TRT-11. ACÓRDÃO PROCESSO TRT RO 0000607-55.2014.5.11.0401. Relatora: Desembargadora Solange Maria Santiago Moraes. DJ: 20/09/2016. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região**, 2016. Disponível em:

<[https://portal.trt11.jus.br/images/Comunicacao/revistas/Revista\\_TRT\\_2016.pdf](https://portal.trt11.jus.br/images/Comunicacao/revistas/Revista_TRT_2016.pdf)>. Acesso em: 20 set. 2018.

# **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR II**

## **A (DES)CONTRIBUIÇÃO DO CONSUMO EXCESSIVO EM FACE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

## **LA (DES)CONTRIBUCIÓN DEL CONSUMO EXCESIVO EN RELACIÓN A LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO**

*Bruna Nogueira Machado Morato de Andrade*<sup>119</sup>

*Plínio Antônio Britto Gentil*<sup>120</sup>

*William Albano Rocha*<sup>121</sup>

### **RESUMO**

Falar sobre o trabalho escravo como um capítulo já superado na história brasileira mostra-se um grande equívoco. Não obstante desde o século XIX, o Estado brasileiro reconheça como ilegal o direito de propriedade de uma pessoa em relação a outra, o problema ainda persiste, embora se apresente, nos dias de hoje, de maneira diferente da ocorrida no passado. Nesse sentido, em 20 de outubro de 2016, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), sediada na Costa Rica, julgou, pela primeira vez, um caso de escravidão contemporânea e de

---

<sup>119</sup> Mestranda em Direito (FCHS/UNESP), especialista em Terapia e orientação sistêmica de famílias (FAMERP). Graduada em Direito (UNIP) e Design Gráfico (INFNET). Advogada. bruna.duco@gmail.com.

<sup>120</sup> Doutor em Direito (PUC-SP) e em Fundamentos da Educação (UFSCar). Professor universitário de Direitos Humanos (PUC-SP) e Direito Penal (UNIP-SJRP). Membro do Grupo de Pesquisa Educação e Direito (UFSCar). Procurador de Justiça no Estado de S. Paulo. pabgentil@pucsp.br.

<sup>121</sup> Mestrando em Direito (FCHS/UNESP), especialista em Direito Constitucional (Complexo-CERS) e membro dos grupos de pesquisa CNPq “As novas vertentes dos direitos da personalidade” e “Políticas públicas e direitos sociais - uma abordagem de direito comparado e de direito internacional”. Advogado. williamtruce@hotmail.com.



tráfico de pessoas, em que uma das partes envolvidas foi o Estado brasileiro. Na sentença, a Corte IDH entendeu que o Brasil descumpriu o Pacto de São José da Costa Rica de 1969, nos dispositivos que versam sobre o direito à liberdade e o direito de não ser submetido à escravidão ou servidão, ponderando que o país violou, também, suas leis internas e o Protocolo Adicional à Convenção de Palermo contra o Tráfico de Pessoas. Numa sociedade do hiperconsumo, o consumidor, em busca da sua felicidade, consome, enquanto o fornecedor, em busca da sua felicidade, ou seja, sua maximização de lucros, promete a felicidade almejada pelo consumidor, e produz o consumo, pouco se importando com a necessidade e segurança dos seus trabalhadores. Neste sentido, o presente estudo analisa uma questão paradoxal de suma relevância, vez que no processo de globalização há uma desigualdade predominante, pois de um lado veem-se diversos sistemas de neoliberalização, que prezam a redução dos custos e a otimização dos serviços, enquanto o outro lado apresenta uma pobreza estrutural marcante dos trabalhadores que prestam o serviço de forma sub-humana. Assim, tonam-se necessárias a promoção de debates e a conscientização dos consumidores sobre o assunto. Adota-se o levantamento de dados por meio de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, utiliza-se o método dedutivo.

**Palavras-chave:** consumidor. escravidão. hiperconsumismo. trabalho.

## RESUMEN

Hablar sobre el trabajo esclavo como un capítulo ya superado en la historia brasileña se muestra un gran equívoco. No obstante desde el siglo XIX, el Estado brasileño reconoce como ilegal el derecho de propiedad de una persona en relación a otra, el problema persiste, aunque se presente, en los días de hoy, de manera diferente a la ocurrida en el pasado. En ese

sentido, el 20 de octubre de 2016, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), con sede en Costa Rica, juzgó por primera vez un caso de esclavitud contemporánea y de tráfico de personas, en el que una de las partes involucradas fue el Estado brasileño. En la sentencia, la Corte IDH entendió que Brasil incumplió el Pacto de San José de Costa Rica de 1969, en los dispositivos que versan sobre el derecho a la libertad y el derecho de no ser sometido a la esclavitud o servidumbre, ponderando que el país violó, también, sus leyes internas y el Protocolo Adicional a la Convención de Palermo contra la Trata de Personas. En una sociedad del hiperconsumo, el consumidor, en busca de su felicidad, consume, mientras el proveedor, en busca de su felicidad, o sea, su maximización de beneficios, promete la felicidad deseada por el consumidor, y produce el consumo, poco importando con la necesidad y la seguridad de sus trabajadores. En este sentido, el presente estudio analiza una cuestión paradójica de suma relevancia, ya que en el proceso de globalización hay una desigualdad predominante, pues de un lado se ven diversos sistemas de neoliberalización, que aprecian la reducción de los costos y la optimización de los servicios, el otro lado presenta una pobreza estructural marcada de los trabajadores que prestan el servicio de forma subhumana. Así pues, se necesitan la promoción de debates y la concientización de los consumidores sobre el asunto. Se adopta el levantamiento de datos por medio de investigación bibliográfica en materiales publicados y, como método de abordaje, se utiliza el método deductivo.

**Palabras-clave:** consumidor. esclavitud. hiperconsumismo. trabajo.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo assemelha-se a um ensaio, posto os autores não serem da área específica do Direito do Trabalho, mas sim de outros ramos do Direito, ainda que este seja uno.

Assim, com base marxista, com o conceito de mais-valia à tona, com críticas à sociedade de classes, e entendendo o Direito como gênero, sendo o Direito do Trabalho espécie, tenta-se relacionar conceitos como mais-valia, escravidão moderna e hiperconsumismo.

Não se ignora que hoje em dia diversas empresas globais, tais como Nike e Apple, por exemplo, têm se preocupado com sua função social, ao atenderem questões não meramente materiais de seus funcionários e de seus produtos, mas também se preocupando com o bem estar, felicidade de seus colaboradores e mesmo na função ambiental de seus produtos e em como chegam às prateleiras. Até mesmo depois de terem sido alvo de investigações de escravidão em suas empresas. Entretanto, também é sabido que muitas dessas empresas apenas tomam tais medidas ou após serem demandadas judicialmente e condenadas pela mídia. Dessa forma, critica-se se o atendimento à função social das empresas é um fim em si mesmo ou apenas mais uma forma de se vender mais – desta forma entendendo os autores.

Escolheu-se a indústria têxtil como objeto de estudo porque os demais bens de consumo, tidos como duráveis (ainda que a obsolescência programada os faça durar por vezes menos que ano), não são tão voláteis como a moda. É de espantar que um ano pode ter até 52 coleções de moda, sendo que para descartar a moda que já passou, por vezes as lojas rasgam as roupas antigas e a jogam na rua, para que ninguém possa utilizá-las<sup>122</sup>. Parece-nos que é o ramo mais exemplificativo sobre hiperconsumo e escravidão. Tem também a ver, a indústria da moda, com a busca pelo padrão vendido pela mídia de ser, o que muito interessou a nós, posto já se ter consciência do consumo como forma de relações pessoais e da busca pelo

---

<sup>122</sup> Informação obtida no documentário “Minimalism: A Documentary About the Important Things”. Disponível em: <<https://www.netflix.com/search?q=minimalismo&jbv=80114460&jbp=0&jbr=0>>. Acesso em: 30 set. 2018.

que se é, mas a moda intensifica tal comportamento, até mesmo por sua volatilidade. Assim, se a moda muda, tem que mudar todo o guarda roupa para se adequar às exigências do que se vende como ideal, se não, para esses, não se é nada. Pouco importa o endividamento, as doenças disso advindas, outras formas de se autoconhecer ou que isso seja apenas algo vendido como ideal. Importa ter para um individualismo cada vez mais exacerbado, não ser.

Procura-se também enfrentar a questão do direito ao trabalho estar cada vez mais reduzido e “comumente interpretado como apenas uma garantia à subsistência” (ALMEIDA; SABONGI; BARBOSA, 2018, p. 04). Em relação aos trabalhadores, uma breve constatação do atual momento econômico se faz necessária. Entre os anos 2000 e 2015 houve uma tentativa de socialização maior dos dinheiros produzidos. Assim, linhas de crédito foram abertas aos montes, assim como o acesso aos bens de consumo, conseqüentemente, facilitados. Houve uma expansão da chamada classe média, e os que antes muito pouco consumiam passaram a consumir mais. Também de se recordar que nesse período a tecnologia se desenvolveu a ponto de pelo celular ser possível a compra direta de qualquer coisa de uma loja da China, por exemplo.

Países como a própria China, que sempre escravizou inclusive crianças, passaram a praticar concorrência desleal, ou seja, com o trabalho escravo produzem a um custo ínfimo e vendem sem a preocupação com direitos trabalhistas ou altos impostos provenientes da legalização da produção. Pouco se importam, ainda, com o meio-ambiente. O negócio da China é escravizar, vender e lucrar. Voltando ao Brasil, mais atualmente temos o atendimento do presidente Michel Temer aos pedidos de bancada preocupada com os negócios em relação à aprovação da reforma trabalhista, que prevê terceirização para também atividades fins. Ou seja, um movimento que se inicia nos anos 1990 (após o Plano Real) de terceirizações, passa agora a ser escancarado. O que tem isso a

ver com o escrito? Tem a ver que os trabalhadores, além de muitas vezes substituídos por máquinas pela própria evolução da tecnologia, têm que se submeter a salários ínfimos (senão não têm emprego) para produzir altos padrões de consumo, daquilo mesmo que não poderão consumir. Tem-se a mais-valia. O próprio trabalhador usurpado do produto por si produzido. Tonet, em *O deus mercado*, demonstra de modo simplificado que:

Como dissemos, com a articulação entre força de trabalho livre e capital mercantil nasce uma forma inteiramente nova de produzir a riqueza. Trabalhador e capitalista fazem um contrato (não necessariamente escrito e/ou legalizado). Mediante esse contrato, o trabalhador se compromete a trabalhar determinada quantidade de horas para o capitalista. Este, por sua vez, se compromete a pagar ao trabalhador um determinado salário. Todas as mercadorias produzidas, inclusive aquela que ele comprou do trabalhador – a força de trabalho – pertencem ao capitalista. Por sorte do capitalista e infelicidade do trabalhador, ao longo dessa jornada de trabalho, o trabalhador produz muito mais do que seria necessário para pagar o seu salário. Essa parte que sobra é a chamada mais-valia e também pertence ao capitalista. Esta é a forma capitalista de produzir riqueza. Tudo se transforma em mercadoria, inclusive o próprio trabalhador (s/d. p.04).

Busca-se analisar superficialmente o caso em que o Brasil foi condenado pela Corte Internacional de Direitos Humanos em relação ao “Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil” para retirar conceitos importantes, como o que caracteriza a escravidão moderna, bem como verificar como o Brasil se portou diante de mais de 20 anos de denúncias sucessivas contra a Fazenda – sem que nada (ou

quase nada) fizesse até o caso chegar à Corte.

Num segundo momento, procura-se analisar questões como hiperconsumo e o trabalho análogo à escravidão das indústrias têxteis, e, por fim, uma consideração final sobre o assunto.

Ainda que se assemelhe a um ensaio, o escrito baseou-se em levantamento bibliográfico para pautar as ideias, bem como se utilizou do método dedutivo.

## **1 CASO TRABALHADORES DA FAZENDA BRASIL VERDE VS. BRASIL<sup>123</sup>**

Opta-se por inicialmente observar o caso em que o Brasil foi condenado internacionalmente por escravidão. Trata-se de escravidão ocorrida no campo, mas por sua magnitude e por conceitos trazidos sobre a escravidão moderna, torna-se fundamental para o presente escrito.

Inicia-se essa breve análise com a informação de que nada menos do que dez exceções preliminares foram arguidas a fim de se afastar o julgamento do caso pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). Foram alegadas incompetências em relação à matéria, à falta de esgotamento prévio dos recursos internos, e até prescrição em relação a alguns dos pedidos etc. Assim se percebe, de pronto, a vontade expressa do Brasil não se responsabilizar pelo caso, tendo se utilizado de argumentos dos mais diversos para tentar se esquivar de sua responsabilidade pela demora, pela falta de devida diligência e pela falta de prevenção, punição dos envolvidos e reparação às vítimas do caso envolvido.

Assim tem-se na introdução do documento:

O caso se refere à suposta prática de trabalho forçado e servidão por dívidas na Fazenda Brasil Verde, localizada no Estado do Pará. Conforme

---

<sup>123</sup> CIDH (2017).

se alega, os fatos do caso se enquadravam em um contexto no qual milhares de trabalhadores eram submetidos anualmente a trabalho escravo. Adicionalmente, alega-se que os trabalhadores que conseguiram fugir declararam sobre a existência de ameaças de morte caso abandonassem a fazenda, o impedimento de saírem livremente, a falta de salário ou a existência de um salário ínfimo, o endividamento com o fazendeiro, a falta de moradia, alimentação e saúde dignas. Além disso, esta situação seria supostamente atribuível ao Estado, pois teve conhecimento da existência destas práticas em geral e, especificamente, na Fazenda Brasil Verde, desde 1989 e, apesar deste conhecimento, não teria adotado as medidas razoáveis de prevenção e resposta, nem fornecido às supostas vítimas um mecanismo judicial efetivo para a proteção de seus direitos, a punição dos responsáveis e a obtenção de uma reparação. Finalmente, alega-se a responsabilidade internacional do Estado pelo desaparecimento de dois adolescentes, o qual foi denunciado a autoridades estatais em 21 de dezembro de 1988, sem que, supostamente, houvessem sido adotadas medidas efetivas para determinar o seu paradeiro (CIDH, 2017, p. 04).

O caso chegou à CIDH em 1998, tendo em 2011 havido um Relatório de Admissibilidade e Mérito, com a conclusão de ser o Brasil responsável internacionalmente por diversas violações, e contendo recomendações em relação a cada um dos itens constatados. Houve Notificação ao Estado em 04 de janeiro de 2012 acerca do Relatório, com prazo de dois meses para que houvesse informações sobre o andamento das recomendações. Entretanto, existiram dez extensões de prazo, ao fim a Comissão entendendo não ter o Brasil avançado no cumprimento das recomendações.

Com tal desídia, em 04 de março de 2015 a Comissão

submeteu os fatos ocorridos após 10 de dezembro de 1998 à Corte – essa foi a data que o Brasil aceitou a competência da Corte, ainda que as denúncias de violações aos Direitos Humanos datassem de 1989. Em capítulo reservado à história do trabalho escravo no Brasil, há o elucidativo trecho:

Apesar da abolição legal, a pobreza e a concentração da propriedade das terras foram causas estruturais que provocaram a continuidade do trabalho escravo no Brasil. Ao não terem terras próprias nem situações de trabalho estáveis, muitos trabalhadores no Brasil se submetiam a situações de exploração, aceitando o risco de submeter-se a condições de trabalho desumanas e degradantes. Durante as décadas de 1960 e 1970, o trabalho escravo no Brasil aumentou devido à expansão de técnicas mais modernas de trabalho rural, que requeriam um maior número de trabalhadores. Em meados do século XX, intensificou-se a industrialização na região amazônica, e o fenômeno de posse ilegal e adjudicação descontrolada de terras públicas foi favorecido, propiciando com isso a consolidação de práticas de trabalho escravo em fazendas de empresas privadas ou empresas familiares possuidoras de amplas extensões de terra. Neste contexto existiu uma ausência de controle estatal na região norte do Brasil, onde algumas autoridades regionais teriam se convertido em aliadas dos fazendeiros. No ano de 1995, o Estado começou a reconhecer oficialmente a existência de trabalho escravo no Brasil. Segundo a OIT, em 2010 existiam no mundo 12.3 milhões de pessoas submetidas a trabalho forçado, 25.000 das quais estariam no Brasil (CIDH, 2017, p. 27-28).

E também há clara menção ao fato de os fazendeiros submeterem pessoas à escravidão pois amparados pelos poderes federais, estaduais e municipais (CIDH, 2017, p. 29).



Há menção a diversas medidas tomadas pelo Brasil em relação ao trabalho escravo, como criação de grupos especializados para sua erradicação, leis e modificação até do Código Penal quanto ao assunto. Também houve a Emenda Constitucional 81, de 2014, em que passou a ser prevista constitucionalmente a expropriação de propriedade em que tenha existido o trabalho escravo.

Surpreendente se mostrou a pena aplicada em 1999 ao dono da Fazenda Brasil Verde à época, João Luiz Quagliato Neto, o qual recebeu suspensão condicional do processo por dois anos mediante a entrega de ínfimas seis cestas básicas para certo local (CIDH, 2017, p. 38). Não é de se espantar que a escravidão ainda permaneça e se infeste no Brasil.

É tido na parte que versa sobre o mérito dos direitos violados que:

A proteção contra a escravidão é uma obrigação erga omnes e de cumprimento obrigatório por parte dos Estados, a qual emana das normas internacionais de direitos humanos. A proibição absoluta e inderrogável de submissão de pessoas a escravidão, servidão ou trabalho forçado está também estabelecida na Convenção Americana e em outros instrumentos internacionais dos quais o Brasil é parte (CIDH, 2017, p. 56).

O conceito de escravidão já não se limita à ideia de propriedade sobre a pessoa. A Corte considera que os elementos caracterizadores da situação de escravidão são: “i) o estado ou condição de um indivíduo e ii) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade, isto é, que o escravizador exerça poder ou controle sobre a pessoa escravizada ao ponto de anular a personalidade da vítima” (CIDH, 2017, p. 71). Já para determinar, atualmente, uma situação de escravidão, avaliam-se os seguintes elementos de acordo com a CIDH (2017, p. 72):

- a) restrição ou controle da autonomia individual;
- b) perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa;
- c) obtenção de um benefício por parte do perpetrador;
- d) ausência de consentimento ou de livre arbítrio da vítima, ou sua impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência ou outras formas de coerção, o medo de violência, fraude ou falsas promessas;
- e) uso de violência física ou psicológica;
- f) posição de vulnerabilidade da vítima;
- g) detenção ou cativeiro
- i) exploração

Após a condenação do Brasil no caso, como garantia de não repetição das faltas cometidas por ele, os representantes da ação pediram ao país que estabelecesse a imprescritibilidade do delito de trabalho escravo, o que foi rechaçado pelo Brasil. Entretanto, a Corte afirmou que a prescrição não pode ser aplicada pelo Brasil a casos como esse. Também como medida de garantia de não repetição, a Corte solicitou que diversas políticas públicas fossem adotadas para prevenir e castigar o trabalho escravo, o que tem sido feito, ainda que não de forma absoluta.

## **2 HIPERCONSUMO**

Gazurek (2012, p. 118) preleciona que:

[...] é somente no século XX, e mais particularmente a partir dos anos 1970, que o tema do consumo ganha relevância no campo das ciências sociais. É nessa época que se inicia uma busca, do ponto de vista da sociologia e da antropologia, do entendimento do ato de consumo além do tratado no século anterior. Entre os primeiros trabalhos produzidos na sociologia a tratar do tema, podemos citar A

Sociedade de consumo, de Jean Baudrillard. A expressão que deu ao livro seu título foi cunhada pelo sociólogo francês no início dos anos 1970 e passou a designar a sociedade do pós-guerra, sobretudo as sociedades americana e europeia, em que o boom do capitalismo parecia anunciar a sociedade de abundância.

Marx nos ensina sobre o fetiche da mercadoria, que, em poucas palavras, revela que não se é alguém sem antes se tornar mercadoria e que não se pode manter a subjetividade sem manter as demandas de uma mercadoria. Assim, tem-se a confusão entre consumidor e mercadoria, o ser perdendo sua capacidade de enxergar o outro e a si mesmo, a não ser que veja a si mesmo como um potencial objeto a ser desejado, pois a vontade, agora, é desejar que os outros o desejem, é desejar mostrar a vida incrivelmente comum com outros ângulos de fotos, com outras cores, com roupas sem se repetirem, com eletrônicos de última geração, com carros que vendem um status, a fim de tentar ser desejado por curtidas, por seguidores, pelo mundo virtual. A individualidade não é mais particular, mas sim, pública.

Assim, não é difícil perceber que as desigualdades cada vez mais estarão maiores. O sistema faz com o que tem pouco tenha um pouco mais, e o que tem muito, tenha muito mais. Ademais, o que tem muito, é muito desejado. O que tem pouco, em geral, pouco é desejado, e as desigualdades se mantêm como sempre se mantiveram, apenas a forma, agora mais virtual, que muda.

De acordo com Scorsolini-Comin:

[o] homem contemporâneo viveria em um estado de desamparo, tornando-se o único responsável por atingir seu êxito. Estaria suscetível a medos, frustrações, ansiedades e à produção de novas e efêmeras necessidades de consumo - consumo que perpassa as aquisições

materiais e chega ao domínio das subjetividades (2008, p. 204).

Em Lipovetsky (2007) encontra-se o consumo dividido em três grandes momentos. A primeira idade seria desde o fim do século XIX até a 2ª Guerra Mundial, caracterizada pela produção e consumo em massa, que implicou numa ‘educação ao consumo’. Já a segunda idade, que se iniciou com o fim da 2ª Guerra Mundial e foi até os anos 1980, permitiu o acesso generalizado de todas as classes sociais ao consumo. A partir dos anos 1980, nomeada por ele de sociedade do hiperconsumo, não tanto tem a ver com o interesse de diferenciar as classes sociais, como na segunda, mas sim com satisfazer um desejo de extremo individualismo, de obter, ainda que falsamente, uma boa imagem de si. Dessa forma, como já mencionado anteriormente, o que importa e diferencia o consumo atual é um exagerado hedonismo e a busca por experiências (Por exemplo, todos sabem as funções de um carro. Hoje pouco se mostra as funcionalidades de um numa propaganda, mas sim como o motorista se sente e é visto).

Com tais afirmações, nessa nova e atual fase do consumo há uma desregulação acentuada do mercado, com a visível e cada vez mais frequente precarização dos empregos, em que não se sabe o que esperar do empregador nem do governo, que poderia – mas não é interessante para ele também – proteger esses trabalhadores.

### **3 TRABALHADORES EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO**

Em continuação ao pensamento exposto no capítulo acima, torna-se claro que a indústria da moda (aqui abarcadas a indústria têxtil, de vestuário e calçados) é palco de inúmeras violações aos direitos trabalhistas. Há o termo cunhado em inglês *sweating system*, que significa sistema do suor em

tradução livre, e que denota o trabalho escravo contemporâneo na indústria têxtil.

Tonet (s/d. p. 01) didaticamente explica que:

Como resultado da concorrência entre os próprios capitalistas e entre os capitalistas e os trabalhadores, e também como resultado da sua própria lógica de acumulação, o capital é obrigado a revolucionar constantemente todo o processo de produção e, como consequência, todo o restante da sociedade. Esse revolucionamento implica o constante desenvolvimento de tecnologia, de modo a baratear os custos de produção. Ora, quanto mais amplo e intenso o uso de tecnologia, menor será o de força de trabalho viva. Uma das consequências inescapáveis disso é que, em vez de ser cada vez mais disseminada por toda a sociedade, a riqueza será cada vez mais concentrada em poucas mãos. Outra consequência será o inevitável aumento do desemprego e da exploração da classe trabalhadora, com todo o seu cortejo de problemas sociais.

Bigami (2011, p. 77) define *sweating system* como um sistema em que:

Os locais de trabalho confundem-se com as residências, nos quais os obreiros trabalham sob condições extremas de opressão, por salários miseráveis, jornadas demasiadamente extensas e exaustivas, e precárias ou inexistentes condições de segurança e saúde.

O que ocorre hoje em dia, com o favorecimento de legislações (por exemplo, terceirização irrestrita) e políticas pró-indústria e contra o trabalhador, é que a linha de produção das grandes empresas têxteis é extremamente segmentada. Diversas

empresas são contratadas para fazer a moda (afinal, 52 por ano é um número muito elevado), e muitas delas terceirizam o serviço já recebido como terceirização. É o que se tem chamado de quarteirização. Assim, ao terceirizarem (ou quarteirizarem) a atividade, também o fazem quanto aos riscos de não cumprimento da legislação trabalhista – cada dia mais fraca, intencionalmente, de acordo com o plano econômico do país. A reafirmar essa ideia, tem-se em Mendes (2011, p. 32) que:

Se o trabalho torna-se cada vez mais atividade social, a exploração passa a ser também expropriação das riquezas sociais. Uma sociedade de controle (Deleuze, 1992:19) ou da subsunção real do trabalho ao capital (NEGRI, 2005:20) passa a ser engendrada como forma de manter o regime de acumulação. Paradoxalmente, no horizonte do trabalho pós-fordista, a inclusão no mercado não corresponde à inclusão em um sistema de direitos. Pelo contrário, em regra o trabalhador se vê atravessado por uma precariedade crescente, que se dá de formas diversas, desde a tradicional prestação de serviços até a sua transformação fictícia em pessoa jurídica.

O que se vê quando os grandes escândalos vêm à tona (Zara, Riachuelo, Marisa, M. Officer, Nike etc.) são desculpas nesse sentido: não se tem total controle de todas as empresas que participam da atividade produtiva. Pois bem, um círculo vicioso e que apenas faz bem ao empresário, que explora e espolia de todas as formas possíveis o trabalhador.

Como forma extrema e ilustrativa do cada vez mais baixo poder de barganha do trabalhador em tempos de recrudescimento de todos os direitos sociais previstos em nossa Constituição, tem-se empresas multinacionais que passaram a obrigar seus funcionários a usarem fraldas para não pararem o serviço e irem ao banheiro. E isso ocorreu não na China, em que

grandes escândalos são notícias nesse sentido são frequentes, mas sim nos Estados Unidos da América<sup>124</sup>. O que pode demonstrar que a dignidade do trabalhador pouco importa, sendo um ato consciente de fazer com que ele próprio introjete a si mesmo sua invisibilidade perante o capital.

Também é de se mencionar que ao se visibilizar cada vez mais tais escândalos, isso contando com as mídias tradicionais e sociais que dão destaques – ainda que muitas vezes instantâneos e passageiros – as empresas têm adotado verdadeiras táticas de enfrentamento, aqui entendendo os autores que as tidas funções sociais até além do previsto, servem como forma de se vender mais. Pega bem tratar bem funcionários e cuidar da questão ambiental na linha de produção. O problema é que isso se vê em razão de uma heteronomia e com o fim real de parecer bom para vender mais. Acreditam os que redigem este trabalho que as empresas apenas seguem tais diretrizes para venderem mais. E não que não gerem benefícios com isso, por certo que geram, e até podem estimular, em algum grau, para quem tem conhecimento – em geral – um consumo mais consciente, mas a classe desfavorecida e vulnerável, boa parte trabalhadores em massa dessas empresas, que não chegam a um alto cargo, os tidos ‘peões’, continuam espoliados e tendo sua dignidade cada vez menor. Assim, atender à função social e cuidar do meio-ambiente não são um fim em si mesmos, mas sim apenas um meio para obter mais e mais lucro. Até porque o que normalmente é feito de forma ‘sustentável’ (o que absolutamente todos os produtos deveriam ser) é mais caro, não por sua produção, mas pelo valor agregado que tem e que foi transformado em lucro.

Como visto acima, um dos elementos caracterizadores da escravidão moderna é a posição de vulnerabilidade da vítima

---

<sup>124</sup> Disponível: <<https://www.revistaforum.com.br/multinacionais-obrigam-trabalhadores-a-usar-fralda-e-vetam-banheiro/>>. Acesso em: 30 set. 2018.

bem como a violência psicológica perpetrada contra ela. A partir do momento que se está num momento político-econômico de um liberalismo extremamente agressivo (com algumas aparências disso ser muito bom para alguns), o trabalhador, além de se ver sem poder de compra quase algum, ainda tem que se deparar na rua com outdoors do próprio governo dizendo “Não fale em crise, trabalhe”<sup>125</sup>, como se tivesse alguma outra opção que não vender sua mão-de-obra desqualificada por muito pouco, em verdadeira situação de escravidão no mais das vezes.

A corroborar tal ideia, temos em Lessa (2016, p. 11, grifos originais) que:

[...] esta entrada torna-se cada vez mais distante com o aumento desde já e nos próximos anos de juros pelo Banco Central dos EUA e, secundariamente, pela eleição de Trump. Não há plano econômico nacional capaz de retirar o país da crise. Não há, por si só, política econômica do governo brasileiro que possa reverter a crise. A única válvula de escape no curto prazo é aumentar a exploração dos trabalhadores, com a reforma trabalhista e previdenciária. O problema são as consequências políticas destas medidas em tempos de crise como a atual, na qual nada se pode oferecer aos trabalhadores senão um distante futuro melhor e na qual o Estado e os políticos estão deslegitimados em uma escala inédita em nossa história.

## CONCLUSÃO

No texto de Tonet sobre “O deus mercado”, tem-se um trecho elucidativo e que coaduna com o pensamento dos autores

---

<sup>125</sup> O presidente Michel Temer, ao discursar pela 1ª vez após tomar o poder, disse tal disparate. O pior, virou outdoor em diversas cidades.



sobre o mercado, que regula não apenas a economia, mas um país inteiro:

Frequentemente ouvimos expressões como estas: O mercado está ansioso, o mercado está com expectativas, o mercado não gostou, o mercado está estressado, o mercado reagiu mal ou bem. Esse tal de mercado parece uma pessoa, pois essas expressões são típicas de sentimentos de pessoas humanas. Mas, além disso, ele parece ser uma entidade muito poderosa, misteriosa e com qualidades super-humanas. Uma entidade que parece ter muito poder sobre as nossas vidas. Diante dessas manifestações, sentimo-nos intimidados. As ações e reações deste ser podem ter um impacto muito grande nas nossas vidas. Por isso mesmo, dizem-nos os “experts”, é preciso ser cuidadoso com ele, ter atitudes positivas para com ele, aplacar a sua irritação, a sua ansiedade, o seu estresse. Se for necessário, também será preciso oferecer-lhe sacrifícios para que ele não nos faça mal (TONET, s/d. p. 01).

Dessa forma, com contornos humanos ou mesmo de super-heróis, não se pode irritar o mercado. Para isso, pouco importa se o próprio produtor, o trabalhador na base, perca sua dignidade, essa sim realmente humana. É o homem trabalhando para o ter, para o lucro, para o não ser.

Procurou-se com o presente escrito associar os termos propostos inicialmente, como hiperconsumo e trabalho análogo à escravidão, bem como, en passant, anotar algumas observações sobre a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos acerca da condenação do Brasil num caso sobre escravidão em tempos atuais.

O que se observou, ao fim, é que o fim, da forma como exposta (em época de neoliberalismo extremamente agressivo, de políticas que, portanto, favoreçam o mercado, e não as políticas sociais – que, ao revés, se veem cada vez mais

usurpadas e deturpadas) não é de contos de fadas.

Veja mais, e a partir da teoria crítica do Direito, o que se observa é que se os movimentos sociais não se mobilizarem, não se emanciparão. A política mais social teve um período que durou aproximadamente de 2000 a 2015 para tentar reverter as mazelas do capitalismo, mas o que ocorreu foi o contrário, demonstrou-se que realmente é o capital que manda e desmanda. Desse modo, o que parece que é apenas o capitalismo mais agressivo tirou um cochilo para voltar mais desperto e atento do que antes.

Enquanto juristas de outras áreas, mas conscientes do Direito enquanto ciência, temos que os direitos dos trabalhadores estão por demais ameaçados em tempos de “Não fale em crise, trabalhe”. Busca-se claramente uma política de esvaziamento de direitos sociais arduamente conquistados e em que muitos dos mais vulneráveis a tal esvaziamento, por ignorância, apoiam tais medidas, a partir de grande efervescência bipolarizada entre direita e esquerda que assola o país. Não há como ser inocente e acreditar que as empresas que algo fazem para terem a função social levantarão um grande movimento para um capitalismo mais brando e mais social. A nosso ver, trata-se de um capitalismo apenas fantasiado com delicadeza para esconder suas presas altamente venenosas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de; SABONGI, Camila Martinelli; BARBOSA, Igor Assagra Rodrigues. O direito social ao trabalho como condição à busca pela felicidade. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 38, p. 220-233, 2018.

**CIDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos.** Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil, 2017. Disponível em: <[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_por](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por)>.

pdf>. Acesso em: 30 set. 2018.

GAZUREK, Marie-Océane. Para uma compreensão do ato de consumo. **Ponto e Vírgula**, São Paulo, v. 11, p. 116-130, 2012. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/pontoevirgula/article/view/13885/10212>>. Acesso em: 30 set. 2018.

LESSA, Sérgio. **A crise atual**. 2016. Disponível em: <<http://sergiolessa.com.br/a-crise-atual.html>>. Acesso em: 23 set. 2018.

LIPOVETSKY, Guilles. **A felicidade paradoxal**: ensaio sobre a sociedade de consumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

MENDES, Alexandre. Joaquín Herrera Flores e a dignidade da luta. **Revista Lugar Comum**, n. 33-34, p. 19-36, 2011. Disponível em: <[http://uninomade.net/wp-content/files\\_mf/110410120405Joaqu%C3%ADn%20Herrera%20Flores%20e%20a%20dignidade%20da%20luta%20-%20Alexandre%20Mendes.pdf](http://uninomade.net/wp-content/files_mf/110410120405Joaqu%C3%ADn%20Herrera%20Flores%20e%20a%20dignidade%20da%20luta%20-%20Alexandre%20Mendes.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2018.

SCORSOLINI-COMIN, Fabio. A felicidade paradoxal: ensaios sobre a sociedade de hiperconsumo. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 14, n. 1, p. 203-204, Mar. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722009000100024&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722009000100024&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 30 set. 2018.

VALADARES, Josiel Lopes et al. O "cidadão hedonista": diálogos sobre consumo e cidadania na sociedade contemporânea. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 966-983, Dez. 2016. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679)

-39512016000400966&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 set. 2018.

TONET, Ivo. **Desafios atuais para a classe operária.** (s/d).

Disponível em:

<[http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/DESAFIOS\\_ATUAIS\\_PARA\\_A\\_CLASSE\\_OPERARIA.pdf](http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/DESAFIOS_ATUAIS_PARA_A_CLASSE_OPERARIA.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **O deus mercado.** (s/d). Disponível em:

<[http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/O\\_DEUS\\_MERCADO.pdf](http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/O_DEUS_MERCADO.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2018

## **DIREITO E TOYOTISMO: A TUTELA JURÍDICA DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NOS TEMPOS DO *JUST IN TIME***

### ***TOYOTA PRODUCTION SYSTEM AND LAW: THE LEGAL PROTECTION OF THE WORKERS' MENTAL HEALTH IN THE 'JUST IN TIME' PERIOD***

*Túlio Tito Borges*<sup>126</sup>

*André Rodrigues Pádua*<sup>127</sup>

#### **RESUMO**

A atuação do sistema de produção toyota visa sobretudo impactar a subjetividade do trabalhador, de modo a nele causar um estímulo psíquico de indução à produtividade. Tal, contudo, se revela potencialmente prejudicial à sua saúde mental, exigindo soluções rápidas por parte do mundo jurídico, dentro do paradigma protetivo contemporaneamente promovido pela legislação brasileira. Nesse sentido, o presente artigo se propõe a analisar as modificações operadas no âmbito produtivo do capital e seus impactos sobre a saúde psíquica dos trabalhadores, bem como as respostas que o direito tem oferecido para tanto. A metodologia empregada foi de caráter histórico-indutivo, através da análise da bibliografia jurídico-trabalhista brasileira contemporânea, da consulta à legislação nacional e às Convenções da Organização Internacional do Trabalho, bem como à atual literatura histórico-sociológica,

---

<sup>126</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP) – Campus de Franca. E-mail: tito.tulio.borges@gmail.com.

<sup>127</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP) – Campus de Franca. E-mail: andre.padua@live.com.

nacional e estrangeira. Conclui-se, ao final do trabalho, pela existência de um descompasso entre os riscos oferecidos pelos novos moldes produtivos toyotistas e a tutela jurídica da saúde mental do trabalhador.

**Palavras-chave:** toyotismo. trabalho. saúde mental. tutela jurídica. prevenção.

## ABSTRACT

The Toyota Production System's actuation impacts the worker's subjectivity, causing over him a psychic impulse to encourage his productiveness. However, this matter reveals to be potentially prejudicial to the workers' mental health, claiming for effective solutions and responses by the law, in order to attend the preventiv paradigm promoted by brazilian legislation. The present article analyses the changes occurred in capitalism's productive means and their impacts on the worker's mental health, as well as the answers that Law has been giving to these problems. For the elaboration of this article, it was used the historical-inductive method, with the use of the contemporary brazilian labor law bibliography, International Labor Organization (ILO) Conventions and Brazil's legislation, just as modern sociological literature in general. It was concluded that there is a significant distance between the risks offered by the Toyota Production System and the legal protection of the workers mental health.

**Keywords:** toyota production system. work. mental health. legal protection. prevention.

## INTRODUÇÃO

A história do capitalismo global é pautada por um conceito-chave: reinvenção através da reestruturação dos meios de produção. Desde que surgiu, intelectuais dos mais diversos, sobretudo sociólogos, identificaram tal tendência nos fluxos de

capital e nas relações de trabalho, de maneira que o modo de produção sempre se perpetuou no seio da sociedade a partir de tais reorganizações. Dentre estas, dois movimentos metodológicos se destacam na historiografia dos fluxos de produção, quais sejam, o sistema Fordista-Taylorista, surgido no começo do século XX, e o sistema Toyotista, criado no Japão e operacionalizado a partir dos anos 70.

Os últimos anos do século XIX testemunharam um desenvolvimento em larga escala do método científico por intermédio do ideário positivista, especialmente no que toca a administração das fábricas, resultando em uma relevante alteração no chamado sociometabolismo do capital (ALVES, 2011). Nesse sentido, como constata Weber (2004), a organização burocrática e fabril se daria pela ênfase na precisão, velocidade, clareza, regularidade, confiabilidade e eficiência, atingidas através da criação de uma divisão rígida de tarefas, de uma supervisão hierárquica e de regras e regulamentos detalhados.

A racionalização da produção, a valer, criou a matriz principal do sistema Fordista-Taylorista de produção, que se caracterizou por ser a verdadeira ideologia da “modernidade-máquina” (ALVES, 2011, p. 98-99). Entretanto, tal sistema somente vigorou de maneira significativa até o choque do petróleo de 1973, momento a partir do qual os fluxos globais de capital passaram a sofrer os efeitos da Terceira Revolução Industrial, caracterizada por Alves (2011, p. 70) como a criação de novas tecnologias de microeletrônica e de comunicação que conferiram mais poder ao capital na alocação dos fatores de produção e na contraposição ao trabalho organizado “alterando profundamente os termos da luta de classes e as relações dos grandes grupos capitalistas [...] particularmente no setor industrial”.

A evolução na organização destes últimos fatores de produção, principalmente no Japão e, em menor escala, nos demais países asiáticos, com a exploração da microeletrônica

nascente e de todo um arranjo cultural específico dos países orientais, acabou por criar um ambiente concorrencial onde as grandes multinacionais ocidentais se viram obrigadas a se adaptar a esta mutação paradigmática. Daí surgiu o chamado sistema Toyota de produção, como revolução não-disruptiva, uma alteração no próprio modo de produzir sem que houvesse uma ruptura com os fatores de capital dominantes.

Nesse sentido, haja vista a expansão e ampla difusão dos moldes produtivos toyotistas, o presente artigo, valendo-se de uma abordagem histórico-indutiva, buscará analisar brevemente as principais modificações operadas no seio da produção capitalista e seus impactos sobre o bem-estar mental dos trabalhadores. Ao final, investigar-se-á as soluções oferecidas pelo direito quanto aos riscos laborais de ordem psíquica relacionados ao advento do Sistema Toyota de Produção, em consonância com o paradigma preventivo de proteção atualmente predominante na legislação pátria.

## **1 O TOYOTISMO E A ERA DA ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL**

Não é possível transmitir qualquer concepção de Toyotismo sem antes mencionar o seu criador: o engenheiro Taiichi Ohno (1912-1990), cujo livro, *O Sistema Toyota de Produção*: além da produção em larga escala, com primeira edição no Japão em 1978, é o ponto de partida de um complexo ideológico-moral que determina a gestão da produção e do trabalho até a atualidade. A obra é o ápice de um conjunto de experiências inovadoras operacionalizadas por diversos teóricos japoneses da engenharia de produção, desenvolvida no pós-guerra com o intento de buscar uma resposta às falhas estruturais da indústria no Japão (ALVES, 2011).

A flexibilidade que Ohno propõe à essa gestão da produção e do trabalho, é, pois, o conceito-chave que permitiu a universalização dos princípios que regem o Sistema Toyota



de produção. Propondo toda uma nova dimensão ao mundo do trabalho, Ohno compara a manufatura fabril a um jogo desenvolvido em equipe, declarando em seu livro (OHNO, 1997, p. 97) que “na manufatura, a equipe de produção que tenha dominado o sistema just-in-time é exatamente como um time de beisebol que joga bem em equipe”.

Nesse sentido, a aplicação da microeletrônica aos processos de manufatura dos mais diversos produtos, induziu, segundo Bihl (citado por ALVES, 2011), a uma sistemática, no seio do Sistema de produção Toyota, de equipes polivalentes e poliativas, processo que ficou conhecido como just-in-time ou kanban. Contrariamente ao sistema Fordista-Taylorista, as equipes operacionais no Toyotismo são referidas como polivalentes e poliativas justamente porque passa-se a exigir do trabalhador que ele saiba operar de maneira dinâmica em relação ao maquinário e ao resto de sua equipe, ao mesmo tempo em que deve ser pró-ativo na resolução de eventuais problemas e apresentar um conhecimento holístico do “todo” da produção, mesclando tarefas de fabricação, de discussão, de manutenção trivial e até mesmo de gestão produtiva.

Logo, percebe-se que o sistema passa a operar nos níveis mais profundos da psique do trabalhador, ocorrendo uma verdadeira captura da sua subjetividade através do aparato ideológico criado para dar suporte à essa revolução não-disruptiva que é o Toyotismo (ALVES, 2011). O estímulo por um engajamento cada vez maior por parte dos operários implica em uma reescalada das qualificações e do nível de formação geral e profissional dos operários, os quais, de modo a atender uma demanda por bens de consumo duráveis mais flutuante e diversificada, passam a ter que investir cada vez mais em si próprios, criando o que Alves (2011, p. 105) menciona como “a nova autonomia da Você S/A”.

Conforme observa Gorz (2005), em tais condições, a pessoa deve, para si mesma, tornar-se uma empresa. A vida passa a ser business. Essa ideologia do produtivismo

universalizado, onde o léxico do chamado “capital humano” é ultravalorizado, serve para ressaltar a ocorrência dessa captura da subjetividade do trabalhador. De fato, Gorz (2005, p. 56) também evidencia essa complexa operação do capital sobre o cerne dos trabalhadores ao afirmar que

a pessoa deve se tornar, como força de trabalho, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado. Nenhum constrangimento lhe deve ser imposto do exterior, ela deve ser sua própria produtora, sua própria empregadora e sua própria vendedora, obrigando-se a impor a si mesma constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ela é. Em suma, o regime salarial deve ser abolido.

A valer, é notória a necessidade de efetivação plena dos processos de captura da subjetividade dos trabalhadores, que agem em todas as esferas de suas vidas, inclusive nos novos espaços interativos e de cooperação social, como o ciberespaço. Percebe-se, logo, que surge toda uma nova base técnica e um novo modo de operar da inteligência humana, disseminada pela revolução das máquinas informacionais, ensejando na criação de toda uma nova constelação de competências profissionais. Segundo Lévy (2000), as novas redes informacionais advindas da mencionada Terceira Revolução Industrial levam à criação de um novo tipo de matéria-prima chamado produto-“informação”, que é voltado para a otimização máxima da produção de capital e, por isso, sobrevalorizado pelas empresas.

## **2 AS “INOVAÇÕES SOCIOMETABÓLICAS”**

Giovanni Alves (2011, p. 89), ao abordar os mecanismos toyotistas de apossamento da subjetividade dos indivíduos, trata-os por "inovações sociometabólicas", as quais

se caracterizam pelo surgimento de uma plethora de valores-fetichê, expectativas e utopias de mercado que constituem o lastro sociometabólico ou o ambiente psicossocial da "captura da subjetividade" posta como o nexu essencial da "ideologia orgânica" do toyotismo.

Desse modo, conclui-se que a propagação dos novos padrões de produção se dá, sobretudo, a nível simbólico. Com efeito, como ressaltam Bourdieu e Wacquant (2001, citados por ALVES, 2011, p. 90, grifos no original), dissemina-se na sociedade

uma estranha *novlangue* cujo vocabulário, aparentemente sem origem, está em todas as bocas: "globalização", "flexibilidade", "governabilidade", "empregabilidade", "underclass e exclusão" [...]. A difusão dessa nova vulgata planetária [...] é fruto de um imperialismo apropriadamente simbólico.

Por outro lado, as inovações tecnológicas de amplo alcance e diversidade permitem que a expansão do toyotismo se promova de forma célere, difusa, incessante e reiterada, o que atribui a tal movimento um caráter marcadamente hegemônico (ALVES, 2011, p. 89). Como bem conclui Gorender (1997, p. 311): "as leis intrínsecas do modo de produção capitalista manifestam-se [...] com maior intensidade, determinando a mercantilização e a financeirização de todas as relações econômicas e sociais".

Nessa senda, alguns componentes naturalmente afeitos às relações empregatícias, tais quais o salário e as relações interpessoais no ambiente de trabalho, são instrumentalizados de modo a induzir a maior produtividade dos trabalhadores, complementando, assim, o processo de apreensão simbólica. Em termos de remuneração, com efeito, resalta Alves (2011, p.

122) que a ampla utilização de sistemas de pagamento baseados no estabelecimento de um "elo direto entre o desempenho do negócio e o comportamento dos operários ou empregados", a exemplo das políticas de Participação em Lucros e Resultados (PLR), a qual varia a depender do sucesso do empreendimento, impactando imediatamente no prospecto dos próprios obreiros.

No âmbito das interações humanas no ambiente de labor, por outro lado, destaca-se a atuação da organização do trabalho em equipes operacionais sobre a psique dos trabalhadores individualmente considerados, estimulando, a um só tempo, sua competitividade entre si e um intenso ímpeto por produtividade (ALVES, 2011).

### **3 IMPACTOS A NÍVEL PSÍQUICO**

Como exprime Alves (2011, p. 129),

as técnicas de manipulação utilizadas pelos aparatos midiáticos do sistema do capital buscam atingir o conteúdo oculto da pré-consciência e do inconsciente humano, visando a influenciar o comportamento dos indivíduos sociais.

Tais circunstâncias, em sua simbiose com o ambiente de medo e insegurança ligados à fragilidade volátil que permeia as relações contemporâneas de trabalho, não raro provocam no trabalhador reflexos de ordem psíquica, que se manifestam em doenças ocupacionais e no desgaste de sua saúde mental (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

Boyer (2010, p. 257), na esteira das constatações de Dejours (2006), ressalta “o quão salutar, para a vida psíquica e para a identidade do indivíduo, é o julgamento de beleza que o coletivo e os pares fazem do esforço do sujeito [...]”. Constata-se, assim, a importância do reconhecimento a nível social, para aquele que trabalha, do resultado de seu labor, de modo que a ausência de tais fatores repercute de forma incisiva sobre a

visão que o sujeito possui acerca de si mesmo, bem como de sua realidade.

A desmaterialização do trabalho - reflexo direto da aplicação das recentes tecnologias da informática, robótica e de tecnologias microeletrônicas, bem como do crescimento do setor de serviços - dificulta sobremaneira a avaliação a nível coletivo da atividade laborativa, bem como de seu produto, repercutindo negativamente sobre a efetivação do aludido processo de reconhecimento e, conseqüentemente, sobre a própria saúde mental do trabalhador (BOUYER, 2010).

As crescentes exigências de qualificação profissional, por outro lado, aliadas à desvalorização do próprio trabalho denunciada por Forrester (1997) convergem no sentido de tornar o ambiente laboral um local de extrema competitividade, no qual o ímpeto de produção subjuga as expressões subjetivas do indivíduo, anulando-o em sua subjetividade. Nesse sentido, a perspectiva do trabalhador quanto à atividade desempenhada assume um caráter fatalista, passando o labor a ser por ele encarado como uma questão de existência e sobrevivência, levando-o “a uma jornada excessiva de trabalho, e as condições em que o trabalho se realiza repercutem diretamente na fisiologia do corpo” (CAPITÃO; HELOANI, 2003, p. 106).

#### **4 A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E SUA PROTEÇÃO PELO DIREITO: UM DESCOMPASSO JURÍDICO?**

Nota-se que a evolução da tutela jurídica da saúde do trabalhador, em sua generalidade, tem assumido um caráter eminentemente preventivo, em detrimento de um tratamento que abranja a mera reparação patrimonial dos danos sofridos. Nesse sentido, o que se advoga é que “o direito à redução dos riscos deve ter prelação, antes de qualquer tentativa de indenizar os prejuízos sofridos pelo homem” (ALMEIDA; COSTA; GONÇALVES, 2013, p. 124).

Com efeito, a nível internacional a adoção do paradigma preventivo restou evidenciada a partir das Convenções nº 155 e 161, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais tratam, respectivamente, da promoção de medidas de redução de riscos no ambiente de trabalho, com a previsão de que este deve se conformar às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, e da regulamentação dos serviços de saúde presentes no local de realização das atividades laborativas, com a participação dos trabalhadores e atuação voltada à prevenção, de modo a devidamente resguardar sua saúde física e mental (ALMEIDA; COSTA; GONÇALVES, 2013).

No plano interno, a Consolidação das Leis do Trabalho, datada de 1943, tão somente se ateuve, em sua abordagem preventiva, à proteção da saúde física do trabalhador com relação aos agentes agressores químicos, biológicos e físicos presentes nas circunstâncias de prestação de serviços (FONSECA, 2011). Com o advento da Constituição Federal de 1988, a noção de prevenção atrelou-se à noção de redução dos riscos correlatos às atividades de trabalho, a qual, segundo preceitua o art. 7º, inciso XXII, deverá se dar através de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa forma, mantendo-se coerente com seu eixo axiológico de proteção do indivíduo, o documento constitucional tutela o trabalho e sua promoção enquanto substratos da dignidade da pessoa humana, de modo que

qualquer discussão sobre saúde do trabalhador deve ser avaliada na perspectiva subjetiva do trabalhador, em vez de considerar o trabalho em si, porquanto quem o realiza é um ser humano, que é o epicentro de tudo neste mundo (MELO, 2004, p. 60, citado por ALMEIDA; COSTA; GONÇALVES, 2013, p. 125).

Muito além da proteção restrita aos aspectos físicos do

trabalhador, a Constituição Federal de 1988 passou também a tutelar, em seu art. 5º, inciso X, o próprio resguardo dos direitos de personalidade, tais quais a honra, privacidade e dignidade (FONSECA, 2011), alargando, assim, a concepção de riscos inerentes à atividade laborativa, de modo a abranger também as ameaças capazes de lesar a saúde mental dos trabalhadores.

As modificações no plano produtivo elencadas ao longo do presente artigo se destacam por seus impactos no plano subjetivo do indivíduo. Como já observado, as vias de atuação do modelo toyota de produção são marcadas pela sua potencial lesividade ao bem-estar psíquico do trabalhador, exigindo soluções jurídicas que se conformem à realidade laborativa contemporânea, dentro do paradigma de prevenção traçado pela Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, revela-se alarmante a constatação de que “os aspectos sociais, econômicos e organizacionais, assim como os processos psicossociais em suas repercussões sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados” (SELIGMANN-SILVA et al, 2010, p. 187), sobretudo em âmbito jurídico. Sendo de extrema relevância que a aplicação dos direitos de ordem social se dê em consonância com as modificações verificadas no plano da realidade fática, em um movimento dinâmico de interpretação (PIOVESAN, 2008), o que se revela é a existência de um descompasso entre as novas circunstâncias produtivas concretamente observadas e as respostas jurídicas oferecidas para tanto em termos de tutela da saúde mental do trabalhador, sob a perspectiva de prevenção e redução dos riscos relacionados ao trabalho.

## CONCLUSÃO

Restando demonstrada a defasagem entre as soluções oferecidas pelo direito e as problemáticas que se apresentam na realidade do trabalho em suas formas contemporâneas de expressão, importa que se reflita acerca das possíveis saídas a

serem oferecidas diante da iminente irregularidade de tal situação. Na esteira da previsão constitucional de redução dos riscos relacionados à atividade laboral, revela-se necessária uma compreensão ampla acerca do meio ambiente de trabalho, de modo a possibilitar a devida identificação das ameaças potencialmente lesivas à saúde mental do trabalhador. Assim, atentam Almeida, Costa e Gonçalves (2013, p. 136) para

[...] a interdependência do meio ambiente de trabalho com o meio ambiente urbano, meio ambiente rural e meio ambiente cultural, os quais [...] a todo momento dialogam e negociam com o ser humano e, dessa forma, determinam a qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Nesse sentido, a atuação do modelo produtivo toyotista se dá a partir de termos organizacionais, tecnológicos e sobretudo simbólicos, de modo que a análise dos riscos psíquicos a que se submete o trabalhador contemporâneo deve levar em conta as influências culturais que sobre ele não cessam de recair.

Finalmente, como ressalta Fonseca (2011), a mera reparação patrimonial pelos danos causados, além de configurar medida de pouca ou nenhuma eficácia a médio e longo prazo, é medida que não se coaduna com a proposta constitucional de eliminação dos riscos inerentes ao local de trabalho. Dessa forma, “seria, portanto, de todo conveniente a elaboração de norma regulamentar à semelhança do que ocorre com a prevenção da saúde física há décadas em nosso país” (FONSECA, 2011, p. 149).

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Victor Hugo de; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio Ambiente de Trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas



sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (Coords). **Direito Ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. p. 123-142.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade:** o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa:** o movimento operário em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loic. A nova Bíblia do Tio Sam. In: CATTANI, Alfredo (Org.) **Fórum Social Mundial:** a construção de um mundo melhor. Petrópolis: Vozes, 2001.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 15 set. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 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: 15 set. 2018.

CAPITÃO, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde

mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Judiciário e a saúde mental no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 147-149, 2011.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**; trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Ed. Universidade Estadual Paulista, 1997.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 310-361, 1997.

GORZ, André. **O imaterial**. São Paulo: Annablume, 2005.

LÉVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência**: o futuro do pensamento na era da informação. São Paulo: Editora 34, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o trabalho: principiologia dos direitos humanos aplicada ao ambiente de trabalho. **Revista do Advogado**, v. 97, p. 1-12, 2008.

Disponível em:

<[http://www.aasp.org.br/aasp/servicos/revista\\_advogado/revista\\_97/Flavia\\_Piovesan.asp](http://www.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/revista_97/Flavia_Piovesan.asp)>. Acesso em: 15 set. 2018.

SELIGMANN-SILVA, Edith et al. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira da**

**Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Trad. Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Editora UNB, 2004.

# **VULNERABILIDADES SOCIOTERRITORAIS E MORTALIDADE INFANTIL: APROXIMAÇÕES ENTRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL E USO DE AGROTÓXICOS**

## ***SOCIOTERRITORIAL VULNERABILITIES AND CHILD MORTALITY: APPROACHES BETWEEN THE PRECARISATION OF RURAL WORK AND THE USE OF AGROCHEMICALS***

*Robson de Jesus Ribeiro*<sup>128</sup>

### **RESUMO**

Diversos estudos evidenciam que o Brasil tem se destacado em escala global na questão do uso de agrotóxicos, esses têm mapeado os impactos oriundos do uso de pesticidas para a população campestre e mostram que a aplicação de produtos químicos voltados à “otimização” da produção agrícola é responsável por inúmeros agravos à saúde da população, principalmente em áreas rurais. Entre os efeitos deletérios pode-se especificar o adoecimento mental, a má formação congênita, quadros cancerígenos, o acometimento de suicídios e ainda quando aliado com a vulnerabilidade socioterritorial alguns estudos tem destacado o aumento das taxas de mortalidade infantil. Atento a esses fenômenos, esse texto tem como objetivo caracterizar as vulnerabilidades socioterritoriais presentes no município de Ribeirão Branco-SP para identificar os motivos do número crescente dos casos de mortalidade infantil e ainda estabelecer conexões entre a precarização do

---

<sup>128</sup> Assistente Social, Especialista em Sustentabilidade, Mestrando em Geografia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. E-mail: robsonjrib@gmail.com.

trabalho e o uso de agrotóxico em lavouras de tomate – o município é um dos principais produtores do fruto no cenário nacional – com o grande número de casos de mortalidade. Para tanto, serão utilizadas informações referentes às vulnerabilidades socioterritoriais divulgadas por órgãos governamentais, informações referentes aos casos de mortalidade infantil disponibilizadas pela Secretaria Municipal de saúde de Ribeirão Branco e outros órgãos que lidam com essa e um amplo levantamento bibliográfico sobre a temática. Espera-se com esse estudo não somente contribuir com a discussão a respeito do uso de agrotóxicos, da precarização do trabalho, das vulnerabilidades socioterritoriais e a relação com a mortalidade infantil, mas também proporcionar informações para que os problemas sociais e de saúde vivenciados pelas populações que trabalham e vivem em territórios rurais sejam reconhecidos e alvo de intervenções devidas.

**Palavras-chave:** mortalidade infantil. vulnerabilidades socioterritoriais. precarização do trabalho. agrotóxicos.

## **ABSTRACT**

Several studies show that Brazil has stood out on a global scale in the issue of the use of pesticides, which have mapped the impacts of the use of pesticides to the peasant population and show that the application of chemical products aimed at "optimization" of agricultural production is responsible for numerous health problems to the population, especially in rural areas. Among the deleterious effects can be specified mental illness, congenital malformation, cancer, suicide and even when associated with socio-territorial vulnerability, some studies have highlighted the increase in infant mortality rates. In view of these phenomena, this text aims to characterize the socio-territorial vulnerabilities present in the city of Ribeirão Branco-SP to identify the reasons for the increasing number of infant mortality cases and to establish connections between the

precariousness of work and the use of pesticides in crops of tomato - the municipality is one of the main producers of the fruit in the national scenario - with the great number of cases of mortality. For this purpose, information will be used on the socio-territorial vulnerabilities disclosed by government agencies, information on the cases of infant mortality provided by the Municipal Health Department of Ribeirão Branco and other bodies that deal with this and a wide bibliographic survey on the subject. This study is expected not only to contribute to the discussion about the use of pesticides, labor insecurity, socio-territorial vulnerabilities and the relationship with infant mortality, but also to provide information so that the social and health problems experienced by the populations who work and live in rural areas are recognized and targeted for appropriate interventions.

**Keywords:** child mortality. socio-territorial vulnerabilities. precarization of work. pesticides.

## 1 INTRODUÇÃO

Na busca por compreender a complexa relação entre os riscos desigualmente introduzidos nos territórios rurais com a modernização agrícola e o conseqüente alargamento das vulnerabilidades socioterritoriais a partir da ideia de otimização da produção agrícola se propõe esse texto. Concomitante a isso, entender as conexões entre a intensificação da precarização do trabalho e a utilização de agrotóxicos visando alavancar a produtividade na relação com o aumento significativo de casos de mortalidade infantil no município de Ribeirão Branco – SP.

Para observar estruturalmente essas questões é necessário rememorar meados da década de 1960, quando a modernização na agricultura ganha destaque na agenda dos empresários e governantes através da lógica da expansão capitalista, de integração do meio rural à globalização através da Revolução Verde (GARCIA, 1996). Nesse período, inicia-se

o processo de declínio do cultivo agrícola tradicional à medida que, aumenta, gradativamente, o uso da mecanização e inserção de tecnologias no meio rural.

Mas não se trata somente da mecanização e das tecnologias, faz parte desse processo o ideário do aumento da produção agrícola por meio do melhoramento genético de sementes, uso intensivo de insumos industriais, mecanização em massa na busca da redução dos custos operacionais (SILVA, 2005).

Estes fatores são responsáveis pelo início do processo de desagregação da cultura camponesa e a transformação do modelo de agricultura do país, que passa a intensificar a grande exploração latifundiária ou que tem o latifúndio como modelo de ordenamento territorial.

Dessa forma, os pequenos camponeses que não conseguiram acompanhar as novas técnicas de plantio, inseridas pela modernização do campo, não puderam permanecer nesse novo mercado, uma vez que, não conseguiram alcançar o padrão de produtividade dos grandes fazendeiros e investidores que passaram a atuar no ramo do agronegócio.

Milton Santos (2000) ressalta que é a partir dessa modernização da agricultura que as relações de produção vão se territorializando no campo, resultando em uma enorme concentração fundiária e de renda.

A modernização no campo favoreceu ao processo de endividamento dos produtores em razão das solicitações de empréstimos aos bancos para a mecanização, restando como alternativa de pagamento a venda da propriedade que, na maioria dos casos, é o único meio de subsistência, principalmente para as famílias que vivem do campesinato.

Estes aspectos desvelam as contradições da proposta inicial do pacote da modernização agrícola. E é nesse pacote tecnológico da Revolução Verde que, no Brasil, na década de 1960, os agrotóxicos passaram a fazer parte do cotidiano dos

trabalhadores do campo, expondo familiares e comunidades inteiras a intoxicação, interferindo em seu ciclo de vida por meio das mais variadas formas de contaminação (WAISSMANN, 2007).

Silva (2002) situa a ideia de seletividade espacial quando se analisa o mundo globalizado buscando-se compreender como se desenha sua distribuição espacial, para o autor é imprescindível verificar o fenômeno da não integração de partes significativas do globo terrestre. “Trata-se de imensas áreas, com baixo nível de absorção de tecnologia, com alto grau de pobreza e subdesenvolvimento, com muita fome e miséria. Essa não integração é um exemplo da seletividade espacial da globalização” (SILVA, 2002, p. 136).

No bojo dessa ideia de seletividade espacial, podemos incluir algumas áreas rurais, aquelas descapitalizadas, onde a Revolução Verde contribuiu com a expansão das desigualdades no processo de desenvolvimento socioterritorial, com o aumento da precarização do trabalho e informalidade, com as desigualdades socioambientais e geração de riscos.

## **2 DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL E AGROTÓXICOS**

Diante disso, com a intencionalidade de estabelecer possíveis conexões entre o processo de precarização do trabalho, uso de agrotóxicos e realizar uma descrição das caracterizações socioterritoriais que atuam diretamente na mortalidade de crianças, cabe aqui definir esse conceito.

Segundo o Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM), criado pelo DATASUS com o objetivo de regular os dados sobre a mortalidade no país a taxa de mortalidade em menores de cinco anos, definida nesse trabalho como mortalidade de crianças, é o número de óbitos de menores de cinco anos por mil nascidos vivos em populações residentes em determinados espaços geográficos no ano considerado.



Em estudos sobre as possíveis relações entre o processo de trabalho agrícola e o aumento das taxas de mortalidade infantil Targino et al. (1990) observaram as conexões entre a mortalidade infantil e a inserção da força de trabalho familiar no processo produtivo agrícola, e o aumento de óbitos de origem rural, quando comparado aos urbanos, concentração de mortes no primeiro semestre, período de maior desemprego devido à entressafra. Por outro lado, as dificuldades de acesso aos serviços de saúde e a qualidade dos mesmos impedem que eles exerçam sua ação corretora em relação aos agravos sofrido pelo trabalhador e sua família em decorrência de sua inserção no mundo do trabalho e das precárias condições de vida daí resultantes (TARGINO et al. 1990, p. 174).

Curvo et al. (2013) investigou no interior do estado do Mato Grosso a relação entre o crescimento da produção agrícola temporária (soja, algodão, milho, arroz, cana de açúcar, entre outros) e o aumento dos casos de câncer infanto-juvenil e morbimortalidade associada ao uso de agrotóxicos. Segundo os pesquisadores, nos últimos vinte anos anteriores a pesquisa houve aumento da utilização de agrotóxicos com pulverização em avião e trator próximo a fontes de água potável, córregos, criação de animais, residências, escolas e periferia dos municípios trazendo malefícios para a população.

Partindo dessa problemática, esse estudo tem por objetivo caracterizar as vulnerabilidades socioterritoriais no município de Ribeirão Branco visando estabelecer conexões entre a precarização do trabalho e o uso de agrotóxicos para compreender os elevados números de casos de mortalidade (0 a 5 anos).

A produção de tomate para consumo *in natura* no Brasil, segundo a Coordenadoria de Assistência Técnica Integral (CATI, 2015) concentra-se em São Paulo (25,8%), Minas Gerais (17,9%), Espírito Santo e Rio de Janeiro (10,7%), Região Sul 23,6% e Nordeste (22,0%). A área cultivada em 2015 foi de 40,1 mil hectares e produção de 2,3 milhões de

toneladas (produtividade 56,9 t/ha). No Estado de São Paulo, em 2015, a produção de tomates foi de 587,98 mil toneladas (produtividade 68,9 t/ha): área cultivada 8.534 hectares. No Escritório de Desenvolvimento Rural de Itapeva o município de Ribeirão Branco é o que mais se destaca na produção de tomate de mesa, onde mais de 58,80% da produção agrícola é o cultivo do fruto.

Para tanto, foram utilizados dados referentes ao desenvolvimento territorial local divulgadas por órgãos governamentais, informações referentes aos casos de mortalidade infantil disponibilizadas pela Secretaria Municipal de Saúde de Ribeirão Branco e no Sistema de Mortalidade Infantil (SIM), do Ministério da Saúde, e outros órgãos que lidam com essa temática. Além disso, foi realizado trabalho de campo em lavouras para realização de entrevistas semiestruturadas para traçar o perfil dessas famílias que vivenciaram a questão da mortalidade e coleta de relatos de lideranças comunitárias.

Ribeirão Branco produz o tomate de mesa (*Solanum lycopersicum*), aquele que é cultivado em varas e serve para consumo *in natura* sem necessidade de processamento industrial. Tanto o plantio quanto à colheita são feitas de forma manual, o que contribui para geração de emprego a várias famílias da região.

A força de trabalho nesta localidade é predominantemente formada por famílias camponesas. Também se caracteriza pela forte presença de arrendatários de terra para o plantio e trabalhadores temporários. Vale também destacar que o desenvolvimento econômico e social da região, tanto no meio rural quanto no meio urbano, depende do desempenho da atividade agrária, especificamente, do plantio de tomate.

Apesar da riqueza obtida na produção de tomate, alguns municípios dessa região se caracterizam por ser uma das regiões de pior desenvolvimento humano do estado de São

Paulo e também do país. Os municípios de Apiaí, Guapiara e Ribeirão Branco integram o conhecido “ramal da fome”, por serem as cidades mais pobres do estado de São Paulo, apesar da presença de grandes lavouras, florestas e agroindústrias (MDA/SDT, 2007).

Nas últimas décadas, o meio rural brasileiro tem passado por diversas transformações, muitas delas é decorrente do processo de modernização agrícola, modernização essa que se deu por causa de uma política destinada principalmente para o desenvolvimento de monoculturas destinadas à exportação. Os trabalhadores rurais são os que mais sofrem com esse modelo de produção existente e tem sua saúde exposta a diversos riscos preexistentes no ambiente de trabalho.

Assim sendo, no município de Ribeirão Branco são frequentemente retratadas situações precárias de trabalho dentro das lavouras, casos de intoxicação de morte por uso de agrotóxicos tentativas de suicídios e mortes com o uso de agrotóxicos, aumento do número de famílias em situação de vulnerabilidade social e taxas significativas de mortalidade infantil, informações divulgadas tanto por órgãos públicos e meios de comunicação, esses devem ser objetos de investigação desse estudo afim de produzir um conhecimento que possa subsidiar políticas públicas para a melhoria das condições de vida e de trabalho dessas populações.

## **2.1 Agrotóxicos e vulnerabilidade socioterritorial: é possível uma relação?**

Rigotto & Augusto (2007) reforçam a ideia de que devido a globalização os riscos tecnológicos e ambientais gerados pela produção e consumo, e também a degradação ambiental e os agravos a saúde que causam, estão distribuídos de forma desigual no espaço, entre os segmentos sociais e a sociedade.

Para as autoras, é preciso considerar que a vulnerabilidade dos diversos segmentos sociais aos novos riscos desigualmente introduzidos nos territórios também não é igual, fatores como estado nutricional, a escolaridade, a possibilidade de acesso a informação, a grau de cobertura e a qualidade das políticas públicas, entre outros, implicam nas diferenças, nos tipos e na extensão dos impactos dos riscos que sofrerão (Rigotto; Augusto, 2007).

Assim, com a Revolução Verde houve, por um lado, o aumento da produção a partir de novas tecnologias, mas por outro, a exclusão e marginalização de trabalhadores rurais, que não conseguiram mais continuar vivendo da agricultura familiar ou como assalariados rurais. Maniglia contextualiza a origem dessas desigualdades:

No Brasil, onde muitos foram despejados de suas terras, por um modelo perverso capitalista, ou expulsos pelo sistema escravocrata, monocultural, politicamente defensor do latifúndio, ou por razões de ordens de modelos firmados pelo mercado exportador, o da Revolução Verde, que ate hoje perdura, forma sem dúvida, uma população sem acesso aos direitos humanos básicos, firmados em tratados ou convenções. Sem esses direitos, não há como falar em democracia, em Estado de Direito, em paz social (MANIGLIA, 2007, p. 17).

A dependência da economia brasileira com os países de capitalismo avançado está também presente na Revolução Verde, por meio da qual a agricultura se torna cada vez mais, centralizada e vinculada aos grandes capitalistas, portanto, esse processo é considerado altamente conservador (PEQUENO MARINHO, 2010).

Moreira (2000) ao discutir a Revolução Verde destaca inúmeras consequências: a relação seminal do homem com a natureza que é corrompida pelo envenenamento dos recursos

naturais e dos alimentos, perda da biodiversidade, destruição dos solos e assoreamento dos rios. O autor também cita os rebatimentos sociais da modernização, entre eles, empobrecimento, desemprego, favelização dos trabalhadores rurais.

O uso indiscriminado dos agrotóxicos tem gerado inúmeros agravos, tanto à saúde quanto ao ambiente. Há estimativas feitas por agências internacionais, como a Organização Mundial de Saúde (OMS, 1990), que ressaltam que o uso desprotegido e o contato com esses produtos podem levar o indivíduo à morte, ou acarretar inúmeros problemas de saúde determinados pelo contato direto ou indireto. De acordo com os estudos realizados pela Associação Brasileira de Saúde Coletiva - ABRASCO:

Mesmo que alguns dos ingredientes ativos dos agrotóxicos, por seus efeitos agudos, possam ser classificados como medianamente ou pouco tóxicos, não se pode perder de vista os efeitos crônicos que podem ocorrer meses, anos ou até décadas após a exposição manifestando-se em várias doenças como cânceres, má formação congênita, distúrbios endócrinos, neurológicos e mentais (ABRASCO, 2012, p. 23).

A ampla utilização de agrotóxicos na agricultura, o fato de muitos agricultores desconhecerem os riscos envolvidos no manuseio desses produtos, os sucessivos desrespeitos às normas básicas de segurança, a livre comercialização desses produtos em diversos locais e a intensa busca por maior produtividade são fatores preponderantes para o aumento dos casos de intoxicação e de inúmeras doenças desencadeadas pelo manuseio de produtos químicos sem a devida proteção.

Para Abramovay (1998) o desenvolvimento do capitalismo no campo teve como objetivo resolver a “questão

agrícola” brasileira a qualquer custo, sem realizar análises estruturais. O autor afirma que;

O desenvolvimento do capitalismo no campo encarregava-se de resolver a “questão agrícola” brasileira. Ele não opunha qualquer obstáculo a que a oferta agrícola crescesse e que a agricultura se entregasse aos ditames do capital. O custo social dessa entrega são as exclusões sociais nela embutidas (ABRAMOVAY, 1988, p. 272).

Dentro desse custo social do pacote da modernização conservadora, para além da intensificação das vulnerabilidades sociais e empobrecimento da população camponesa, as relações de trabalho também são transformadas e precarizadas.

## **CONCLUSÃO**

Diversos estudos tanto de nível nacional quanto internacional tem destacado que o Brasil é o país que mais consome agrotóxicos no mundo, porém, quase sempre são describilizados ou taxados de puramente militantes.

A questão central que deve ocupar esse debate é que os efeitos deletérios do uso e exposição aos agrotóxicos que podem ser especificados como adoecimento mental, a má formação congênita, quadros cancerígenos, o acometimento de suicídios e ainda quando aliado com a vulnerabilidade socioterritorial o aumento das taxas de mortalidade infantil são graves problemas para o desenvolvimento tanto regional, como nacional e necessitam urgentemente de intervenções devidas e necessárias para a interrupção e melhoria das condições de vida das populações.

## **REFERÊNCIAS**

AUGUSTO, L. G. S.; RIGOTTO, R. M. Saúde e Ambiente no

Brasil: desenvolvimento, território e iniquidade social. **Cad. Saúde Pública**, 23, Sup. 4, p. s547- s501, 2007.

CARNEIRO, Fernando Ferreira (org). **DOSSIÊ ABRASCO: um alerta sobre os impactos dos agrotóxicos na saúde**. São Paulo: Expressão Popular. 2015.

GARCIA, E. G. **Segurança e saúde no trabalho rural com agrotóxicos: contribuição para uma abordagem mais abrangente**. 1996. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1996.

HARVEY, David. **O enigma do capital e a crise do capitalismo**. São Paulo. Boitempo, 2011.

MANIGLIA, ELISABETE. **As interfaces do direito agrário e dos direitos humanos e a segurança alimentar**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

MÉSZAROS, ISTVÁN. **Para além do capital**. São Paulo. Boitempo, 2002.

MINAYO, Maria Cecília. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de Janeiro: ABRASCO, 2007.

MOREIRA, R. J. (org.). **Mundo Rural e Cultura**. Rio de Janeiro: Mauad, 2002.

PEQUENO MARINHO, A. M. C. **Contextos e contornos da modernização agrícola em municípios do Baixo Jaguaribe-CE: o espelho do (des) envolvimento e seus reflexos na saúde, trabalho e ambiente**. 2010. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 2010.

PERES, F. **Onde mora o perigo?** O processo de construção de uma metodologia de diagnóstico rápido da percepção de risco no trabalho rural. 2003. Tese (Doutorado em Ciências Médicas) - Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, Campinas, 2003.



# A CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS CONTRATOS DOS CYBERATLETAS

## *THE ACKNOWLEDGEMENT OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN CYBERATHLETE CONTRACTS*

*Adriel Gonçalves Maia*<sup>129</sup>

*Maria Hemília Fonseca*<sup>130</sup>

### RESUMO

A prática dos e-sports, bem como sua expressividade nacional, cresce rapidamente, ganhando interesse do público jovem. A realização de competições e torneios esportivos no meio virtual já é realidade, trazendo consigo o cyberatleta, que a partir de meios eletrônicos desenvolve sua atividade desportiva laboral. Tal fenômeno é reflexo da banalização dos meios tecnológicos, que já não são novidades para as relações trabalhistas, visto que enfrenta questões do intermédio do trabalho pela internet. A precoce ascensão dessa realidade, no entanto, gera incerteza quanto à situação jurídica dos vínculos entre tais atletas e empresas, sendo duvidosa a proteção para as partes. O estudo pretende analisar a caracterização ou não de "desporto de rendimento", conforme análise da Lei 9.615, e a verificação da possibilidade de vínculo empregatício, a partir da aplicação da

---

<sup>129</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. E-mail: adriel.maia@usp.br

<sup>130</sup> Professora de Graduação e Pós-Graduação da FDRP-USP. Professora visitante da Universidade de Salamanca/ES. Pesquisadora visitante na Columbia Law School/EUA. Bacharel em Direito pela UFU. Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, na sub-área de Direito do Trabalho pela PUC-SP. Doutorado Sandúfche na Universidade de Salamanca/ES. E-mail: mariahemilia@usp.br.

CLT, desde que feita a análise da legislação específica do desporto, a já citada Lei Pelé, que utiliza subsidiariamente as normas da Consolidação. A pesquisa exige a reflexão a partir de bases clássicas, como os requisitos para caracterização de emprego, que permeie novos estudos, como os que reflitam sobre o trabalho pela internet, até que seja possível analisar as reflexões do tema específico, bem como denotar conclusões próprias, num procedimento comparativo entre essas fontes. Neste sentido, adota-se o método hipotético-dedutivo, que possibilite o teste e o enquadramento da problemática em cada aparato jurídico. As técnicas de pesquisa são legislativa, doutrinária e jurisprudencial. Tendo em vista os impactos socioeconômicos na sociedade, bem como na vida dos cyberatletas, mencionando também, suas condições de saúde, além da importância da garantia de segurança aos empregadores, conclui-se, desde que entendido como "desporto de rendimento" profissional, bem como presente os requisitos característicos do emprego, como vínculo empregatício tal situação fática.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Direito Desportivo; Jogos Eletrônicos; E-sports; Cyberatletas.

## **ABSTRACT**

The practice of e-sports, as well as its expressiveness on national scenario, grows fast, gaining interest mainly from young audience. The holding of sport competitions and tournaments in virtual environment is already a reality, bringing the cyberathlete which from electronic means develops his work sports activity. This phenomenon is a reflection of trivialization of technological means which are no longer novelties to labor relationships, since it faces the online work. However the recent ascension of this reality results in uncertainty about the legal situation of links between athletes and employees, being doubtful the parties protection. The study

intends to analyze the characterization of "high performance sport", according to analysis of Law 9.615, and the verification of the employment relationship existence, from the application of CLT, provided that made the analysis of sport specific legislation, the Law Pelé previously mentioned which additionally uses the CLT's norms. The research requires reflection from classical bases, such as the employment characterization requirements, which permeates new studies, such as those that reflect on internet work, until it's possible to analyze the specific theme, as well as denote own conclusions in a comparative procedure of the sources. Seen in these terms, this study adopts a hypothetical-deductive methodology that enables legal test and framework in each legal device. The research techniques are legislative, doctrinaire and case law. Bearing in mind the socioeconomic impacts in society, as well as in cyberathletes' life, also mentioning their health conditions, besides the importance of employer security guarantee, the study concludes, provided that understood as "high performance sport", as well as present the characteristic requirements of employment, as employment relationship this factual situation.

**Keywords:** Labor Law; Sports Law; Eletronic Games; E-sports; Cyberathlete

## INTRODUÇÃO

As novas tecnologias, a popularização da internet e dos meios eletrônicos, bem como o crescimento do interesse por videogames fez surgir o E-sport. Jogos eletrônicos que já movimentavam grandes públicos, passaram a agregar maiores eventos, oportunidades e sonhos para jovens profissionais.

É nesse cenário que surge o cyberatleta, que protagoniza tal indústria. Assim como em todo fenômeno social emergente, as relações que os envolvem passaram a implicar em consequências e questionamentos jurídicos. Nesse sentido,

destacam-se as relações que vinculam os atletas e empresas que representam times nas competições.

É no esforço de compreender e buscar assegurar melhor interpretação jurídica para tais figuras que se movimenta o presente artigo. O raciocínio se constrói a partir de uma pequena contextualização, passando por figuras contratuais específicas e debruçando, ao final, na aplicabilidade das leis trabalhistas. Pretende-se dessa maneira, não esgotar as discussões, mas orientar a interpretação legal e assegurar, com isso, direitos mínimos a tais sujeitos.

## 1 ASCENÇÃO DO E-SPORT NO BRASIL

O mercado brasileiro de videogames se destaca progressivamente no cenário mundial. Segundo pesquisa o Brasil “tem 66,3 milhões de jogadores de videogame, que movimentam R\$ 4,1 bilhões” (MATSUURA, 2017). Mas a realidade remonta às décadas de 1980 e 1990, onde videogames como Atari e Super Nintendo, marcaram gerações de jovens que experimentaram, pela primeira vez, tal diversão interativa. Porém, os primeiros videogames não apresentavam a mesma capacidade de movimentação monetária e de público que os e-sports possuem. Primeiramente, porque a diversão era restrita, em geral, a, no máximo, duas pessoas. Os e-sports, hoje, conectam até 100 jogadores simultâneos, como no caso do Fortnite. Segundo, porque o advento da internet possibilitou o desenvolvimento de jogos *online* que viabilizam conexões com mais pessoas, bem como *streams*, que transmitem partidas na rede. Outro motivo é a popularização das próprias “plataformas”, adaptáveis a computadores convencionais. Dentre outros motivos possíveis, fato é que o *videogame* deixou de ser diversão *offline* e passou a conectar grandes públicos.

No Brasil, a premiação do Campeonato Brasileiro de League of Legends, conhecido como CBLOL, distribuiu em 2018 premiação de duzentos mil reais: “mais do que um título,

os times estão em busca da maior fatia da premiação de R\$ 200 mil, distribuída pela produtora do jogo, para os participantes do 1º split do ano.” (FERRANTINI, 2018). Internacionalmente, as premiações chegam a superar torneios de futebol, tido como esporte mais popular do mundo.

O torneio The Internacional, do jogo “Dota 2”, vai distribuir premiação recorde de US\$ 18 milhões. [...] Para se ter uma ideia do valor, no ano passado, o Cruzeiro, vencedor do Campeonato Brasileiro, recebeu prêmio de R\$ 9 milhões. O campeão da Libertadores da América deste ano vai receber cerca de R\$ 18 milhões. (MATSUURA, 2016)

Além disso, o número de espectadores também chama atenção. Na final do CBLOL de 2017, a expressividade cresceu:

Além dos 8 mil fãs que lotaram o estádio do Mineirinho para assistir presencialmente à final do campeonato [...] foi em casa que a maior parte da audiência assistiu às partidas: 1,2 milhão de torcedores somente no canal televisivo SporTV 2 e mais 1,4 milhão pelos canais digitais da Riot Games Brasil (Twitch e Youtube). (ARAGÃO, 2017)

É inequívoca, portanto, a importância do e-sport no Brasil, mesmo que concentrada num público majoritariamente jovem. E como em todo fenômeno social emergente, a tutela jurídica é duvidosa.

Por fim, aponta-se quais são os principais e-sports no Brasil. Sendo eles o *League of Legends*, o *Counter Strike: Global Offensive*, o *Dota 2*, o *Fortnite*, o *Playerunknown's Battlegrounds*, o *Rocket League*, o *World of Warcraft*, o *Overwatch*, o *World of Tanks* e o *Hearthstone*, não

necessariamente em ordem de importância. (NEWZOO, 2018).

## 2 O CYBERATLETA

### 2.1 O termo “cybertaleta”

A figura do cyberatleta nasce com o e-sport, já que é ator importantíssimo para sua concreção. É com a profissionalização de jogadores que campeonatos são realizados e que os times se organizam. Porém, a palavra “atleta” não é tradicionalmente usada nesse contexto. Em geral, refere-se a competidores de esportes tradicionais, que exigem aptidão e esforço físico. É nesse sentido que certa polêmica se cria sobre seu reconhecimento. Quanto a isso, opina Michael McTee (2014, p.9-10), que não há dúvida de que jogos eletrônicos possam ser considerados como forma de disputa ou competição, cabendo discutir, apenas, se desses atletas são exigidos níveis maiores da habilidade física. Assim aponta que:

Dr. Micklewright compara *gamers* profissionais com atletas de alta performance e diz que reações e habilidades motoras estão em mesmo nível que atletas profissionais em forma. (MCTEE, 2014, p.9-10, tradução nossa)<sup>131</sup>

Entende-se que a nomenclatura aqui adotada é correta. Como define Jéssica Gois (2017, p.22): “Cyber-atleta é o termo utilizado para aqueles jogadores que decidem jogar profissionalmente, sendo contratados por um clube e recebendo uma remuneração deste”.

---

<sup>131</sup> Dr. Micklewright compared professional gamers with high performing physical athletes and found that motor skill and reaction times were on par with professional, physically fit athletes. (MCTEE, 2014, p.9,10)”

## 2.2 As “*gaming houses*”

Concomitantemente surgem estabelecimentos para que essa atividade seja realizada de melhor forma. Estabelecimento, como ensina Marlon Tomazete (2017, p. 139): “é um complexo de bens organizados pelo empresário”, onde “o essencial é a destinação comum dos bens como instrumento para o exercício da atividade” (Ibid., p.140).

Portanto, tais *gaming houses* se apresentam como verdadeiros estabelecimentos, já que organizam computadores, dormitórios, salas de diversão, salas de treinamento, para otimizar o exercício da atividade organizada.

“As Gaming Houses (Casa de Jogar) são as residências dos jogadores de e-sports nas quais eles, além de treinarem para melhorar o entrosamento entre o time, têm acompanhamento diário de uma equipe de técnicos. É uma casa formada por uma organização de esportes eletrônicos, feita para que os jogadores morem e treinem seus respectivos jogos.” (GOIS, op. cit., p. 31)

Aponta-se por fim, que a criação de *gaming houses* são opcionais. Não é necessário que ela exista para que o cyberatleta seja contratado ou atue.

## 3 IMPOSSIBILIDADE DE VÍNCULO CIVIL

A discussão caminha agora para a análise da relação jurídica entre os cyberatletas e as empresas, a qual rege toda problemática proposta. Analisa-se a impossibilidade de caracterização de contrato cível, na modalidade de patrocínio ou de prestação de serviços.



### 3.1 Contrato de Patrocínio

Comumente as relações entre cybertatletas e as empresas sugerem contrato de patrocínio (COELHO, 2016, p.2). Conforme define Wesley Cardia (2004, p.46):

O patrocínio esportivo é um investimento que uma entidade pública ou privada faz em um evento, atleta ou equipe com a finalidade de precípua de atingir público e mercado específico, recebendo, em contrapartida, uma série de vantagens em incremento de vendas, melhora de imagem e simpatia do público. (CARDIA, 2004, p.46)

Porém, tais relações não se limitam a esse conceito. O controle de treinamentos, de rotina, de horas de lazer, de inscrição em campeonatos, vistos nessas relações, fazem com que seja insuficiente classificá-la como patrocínio. A relação transborda a um conceito mais amplo que adentra a seara do Direito do Trabalho. No entanto, importante agora é afirmar tal negativa. De mesma maneira entende Hélio Coelho:

Apesar de a maioria dos contratos entre organizadores e “cyber-atletas” sugerirem típica relação de “patrocínio” e, na prática, serem denominados de contratos de “adesão e outras avenças”, a situação que se desencadeia no dia a dia desses atletas muitas vezes desborda completamente daquela condição inicial sob a qual foram contratados, sugerindo, assim, uma natureza jurídica diversa da pactuada (COELHO, 2016, p. 2)

### 3.1 Contrato de Prestação de Serviços

De maneira semelhante, poder-se-ia imaginar que se tratasse de simples contrato de prestação de serviços. Conforme

define o Código Civil (BRASIL, 2002), “Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.”. Esbarra-se, novamente, nos controles exercidos pelo contratante, tipo de subordinação, conforme será visto adiante. Aponta a revista Veja que os atletas são submetidos à rotina de trabalho, com horários para almoço e academia, com acompanhamento técnico (VILIC, 2017).

Portanto, evitando uma ofensa aos direitos do contratante, não se considera simples prestação de serviços cíveis.

#### **4 APLICABILIDADE DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Feito as ressalvas necessárias quanto outras possíveis modalidades contratuais, passa-se à análise da caracterização de vínculo empregatício dos cyberatletas. Assim como em situações clássicas, necessária é a análise dos cinco requisitos para tal enquadramento jurídico. Conforme consagra a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Artigo 3º, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Primeiramente, não se questiona o fato de que o atleta é pessoa física.

A pessoalidade também pode ser depreendida. Conforme define Vólia Bonfim Cassar (2017, p.249):

O contrato de emprego é **pessoal** em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.). É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo

ser substituído” (CASSAR, *Ibid.*, p.249, grifo do autor)

No caso do cyberatleta, são suas habilidades naquele jogo eletrônico que determinam sua contratação, não podendo ele ser substituído.

A não-eventualidade é claramente percebida nas *gaming houses*, graças a rotina que estão incluídos. Em sua ausência, pode ser constatada pelo poderio da empresa em inscrever seus atletas em campeonatos e em treinamentos habituais, por exemplo.

A onerosidade, por sua vez, é detectada na contraprestação pecuniária pela atividade desenvolvida.

Por fim, a subordinação, requisito de maior importância para o vínculo empregatício, também se verifica. Como preleciona Gustavo Barbosa Garcia (2017, p. 91):

A subordinação, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais (GARCIA, *Ibid.*, p. 91)

Isso porque o próprio poder de inscrição do atleta em campeonatos é poder de gerência da empresa sobre o indivíduo. Isso se soma, ainda, ao poder de dispensa, o disciplinar no caso de prejuízo à equipe, o de gerenciar a imagem do atleta, entre outros. Contextualizando à *gaming house*, apresenta-se com maior clareza, na subordinação estrutural, no devido respeito às regras locais, e no controle de rotina.

O vínculo empregatício, portanto, é cristalino. Até porque, na esfera trabalhista, não se vê opcional seu

reconhecimento, mas sim imperativo, uma vez cumprido os requisitos.

Tal demanda se dá para proteger direitos mínimos e a dignidade no ambiente de trabalho, como a própria saúde dos atletas, que é especialmente ameaçada. Com possível ausência fiscalizatória, na falta do vínculo, o controle da quantidade de horas de treinamento, por exemplo, não é tarefa simples, já que não é clara a separação entre diversão e treinamento para tais empregados. Daí a importância do reconhecimento legal, uma vez que tais efeitos mediatos são de importância ímpar. Sem mencionar, ainda, efeitos imediatos, como direito a férias, décimo terceiro salário, recolhimento previdenciário, todos de natureza mínima.

## **5 APLICABILIDADE DA LEI PELÉ – Nº 9.615/98**

A última análise legal diz respeito ao enquadramento ou não na lei específica do desporto, a Lei Pelé nº 9.615 de 1998.

Primeiramente, é necessário o questionamento se esportes são ou não esportes. Novamente, destaca-se aqui a polêmica quanto ao tema. Primeiro, porque a figura do jogador é cercada de preconceitos, associando sua imagem ao sedentarismo. Segundo, porque tais práticas não incorrem em esforço físico. Por fim, porque muitos não veem verdadeiro desafio que justifique treinamentos e habilidades diferenciadas em tais jogos. Tais ideias, no entanto, não se sustentam. Como já citado, a ideia de sedentarismo não é necessariamente verdadeira. Além disso exige, assim como o Xadrez, raciocínio apurado e é, da mesma maneira, esporte.

De maneira geral, os esportes eletrônicos se assemelham muito mais aos esportes tradicionais do que se diferem. Qualitativamente, os elementos convergentes apontados – carreira, competições, times, astros, transmissão,

patrocinadores, mídia especializada, regulamentação e sexismo – são de fato bastante próximos (PEREIRA, 2014, p. 98)

Superada tal discussão, prossegue-se na análise legal. Mas adverte-se, não há consenso, nem maioria quanto a classificação do e-sport como esporte. O próximo passo necessário é a vedação à liberdade de prática, que caracteriza o profissionalismo desportivo. A liberdade de prática é a “capacidade do atleta exercer sua atividade sem estar atrelado a uma equipe em específico, de modo que, não pode haver cláusulas que façam a supressão desse direito.” (SANTANA, 2017, p.17). Cláusula que vede tal liberdade, portanto, é necessária.

Por fim, questiona-se se tal atividade é ou não “desporto de rendimento”, qualidade exigida por tal diploma legal. É o texto:

Art. 3º O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações. (BRASIL, 1998)

Tal prática não apresenta nenhum óbice para se enquadrar nesse conceito. O e-sport corresponde exatamente aos termos descritos, na medida em que busca resultados para as equipes, bem como integrar diferentes públicos. Portanto, a aplicação da Lei Pelé se sustenta, o que enseja, exemplificativamente, aplicação de cláusula indenizatória para transferências, repouso semanal de vinte e quatro horas, contrato não inferior a três meses ou superior a cinco anos. Embora a lei só torne obrigatória sua aplicação ao futebol, havendo interesse, pode ela ser usada nesse caso. Nesse sentido, a *Riot Games*, empresa responsável pelo *League of*

*Legends*, firmou acordo com a Associação Brasileira de Clubes de E-sports, exigindo a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social de cyberatletas e treinadores. (SET, 2017)

## CONCLUSÃO

A partir da análise de tais diplomas jurídicos, buscando o respeito aos direitos trabalhistas desse sujeito, é necessário o reconhecimento de vínculo empregatício.

A consideração ou não da atividade como esportiva é que permite maior discussão. Entende-se, no entanto, que tendo em vista o modo de organização de tais relações é razoável que assim se classifique e se aplique a Lei Pelé.

Fato é que os E-sports se apresentam com grande expressividade no Brasil. Assim como dito, embora concentre a atenção do público jovem, tal fenômeno não pode ser desamparado pelo Direito e, especificamente, pelo Direito do Trabalho. Isso porque esse enquadramento respeita aquilo que fora razão motivadora da existência de tal seara jurídica: a proteção e a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Gabriel. Não é só futebol: público da final do CBLol cresce meio milhão em um ano. **Tecmundo**, 2017. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/cultura-geek/122328-nao-so-futebol-publico-final-cblol-cresce-meio-milhao-ano.htm>>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL, Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Lei Pelé. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mar. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm)> . Acesso em: 14 ago. 2018

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 12 ago. 2018.

BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 12 ago. 2018.

CARDIA, Wesley. **Marketing e Patrocínio Esportivo**. São Paulo, Bookman, 2004.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

COELHO, Helio Tadeu Brogna. **E-sport: os riscos nos contratos de Cyber-Atletas**. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/moacyrajunior/e-sport-os-riscos-nos-contratos-de-cyberatletas>>. Acesso em: 12 ago. 2018.

FERRANTINI, Marcelo. Entenda a premiação do CBLol 2018: R\$ 200 mil em disputa. **Techtudo**, 2018. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2018/04/entenda-a-premiacao-do-cblol-2018-r-200-mil-em-disputa-esports.ghtml>>. Acesso em: 11 ago. 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOIS, Jéssica Caramuru. **O regime jurídico trabalhista dos cyber-atletas brasileiros**. 2017. 69 f. Dissertação (Conclusão de Curso) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

MATSUURA, Sérgio. Campeonato de videogame paga mais para equipe vencedora que a Libertadores. **O Globo**, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/campeonato-de-videogame-paga-mais-para-equipe-vencedora-que-libertadores-17086169>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

MATSUURA, Sérgio. Da pirataria ao bilionário mercado brasileiro de videogames. **O Globo**, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/da-pirataria-ao-bilionario-mercado-brasileiro-de-videogames-21941632>>. Acesso em: 15 set. 2018.

MCTEE, Michael. E-Sports: More Than Just a Fad. **Oklahoma Journal of Law and Technology**, Norman, v. 10, n. 1, art. 3, 2014.

NEWZOO. Most Popular Core PC Games: Global. **NEWZOO**. Disponível em: <<https://newzoo.com/insights/rankings/top-20-core-pc-games/>>. Acesso em: 15 set. 2018

PEREIRA, Silvio Kazuo. **O videogame como esporte**: Uma comparação entre esportes eletrônicos e esportes tradicionais. 2014. 122f. Dissertação (Conclusão de Curso) – Faculdade de Comunicação, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

SANTANA, Marcos Corrêa. **Aplicabilidade das leis trabalhistas nos contratos de esporte eletrônico**. 2017. 26 f. Dissertação (Conclusão de Curso) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

SET, Ricardo. Jogadores do CBLol passam a assinar contratos de trabalho com os clubes. **MyCNB**, 2017. Disponível em:



<<http://mycnb.uol.com.br/noticias/5206-jogadores-do-cblol-passam-a-assinar-contratos-de-trabalho-com-os-clubes>>. Acesso em: 16 ago. 2018

TOMAZETE, Marlon. **Curso de direito empresarial**: Teoria geral e direito societário. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

VILICIC, Filipe. A vida dos jogadores profissionais de videogame. **Veja**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/a-origem-dos-bytes/a-vida-dos-jogadores-profissionais-de-videogame/>>. Acesso em: 12 ago. 2018.



# MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO I

## **TRABALHADORES COM TRANSTORNOS MENTAIS E A TERAPÊUTICA MEDICAMENTOSA: PREVALÊNCIA E CARACTERÍSTICAS**

### ***WORKERS WITH MENTAL DISORDERS AND DRUG THERAPY: PREVALENCE AND CHARACTERISTICS***

*Lilian Carla de Almeida*<sup>132</sup>

*Jacqueline de Souza*<sup>133</sup>

#### **RESUMO**

A relação entre trabalho e transtornos mentais ressalta ora os prejuízos ora os benefícios do trabalho à saúde mental. Com relação à terapêutica empregada na assistência aos indivíduos com transtornos mentais, a medicamentosa representa o principal meio, através dos psicotrópicos, prescritos pelo médico psiquiatra. Este estudo objetiva identificar a terapêutica medicamentosa mais prevalente entre trabalhadores com transtorno mental e as características relacionadas, através da abordagem quantitativa, descritiva, retrospectiva, com a população de pacientes atendidos em um serviço público de saúde mental de Ribeirão Preto- SP. Os dados foram obtidos através de fontes secundárias, organizados em bancos de dados, analisados utilizando o software SPSS e submetidos a análises estatísticas. O medicamento mais prevalente são os antidepressivos, alternativas de tratamento por sua eficácia na

---

<sup>132</sup> Enfermeira/ Mestra em Ciências pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP-USP). E-mail: lcalmeida@usp.br.

<sup>133</sup> Professora Doutora em Enfermagem pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP-USP). E-mail: jacsouza2003@usp.br.

atuação instantânea e, por não apresentarem efeitos adversos tão severos que possam prejudicar o exercício do trabalho.

**Palavras-chave:** enfermagem. trabalho. transtorno mental. agentes psicoativos.

## ABSTRACT

The relation between work and mental disorders emphasizes both the damages and the benefits of work to mental health. About the therapy used in the care of individuals with mental disorders, the drug is the main means, through psychotropics, prescribed by the psychiatrist. This study aims to identify the most prevalent drug therapy among workers with mental disorder and related characteristics, through a quantitative, descriptive, retrospective approach to the population of patients attended at a public mental health service in Ribeirão Preto-SP. The data were obtained through secondary sources, organized in databases, analyzed using SPSS software and submitted to statistical analysis. The most prevalent drug is antidepressants, a good alternatives because of their efficacy in the instantaneous action and, because they do not present adverse effects so severe that they could interfere with the work.

**Keywords:** nursing. mental disorders. work. psychotropic drugs.

## INTRODUÇÃO

A reflexão sobre o exercício de atividades remuneradas por pessoas com transtornos mentais traz à tona duas principais facetas, uma delas é que os problemas mentais podem dificultar a inserção e a manutenção do trabalho e a outra é que o trabalho pode trazer benefícios à saúde mental destes indivíduos.

A terapêutica desses indivíduos é aplicada por uma equipe multidisciplinar e, dentro desta equipe, o médico

psiquiatra prescreve o principal meio terapêutico, o medicamentoso psicotrópico, o qual atua no Sistema Nervoso Central (SNC), produzindo, conseqüentemente, alterações de comportamento, humor e cognição, podendo provocar dependência física e psíquica (CARVALHO; EVANGELISTA; LOPES; SANTOS; DOURADO; COSTA; MEDEIROS, 2015).

O uso de psicotrópicos é indispensável no tratamento de algumas formas de transtornos mentais, tais como: ansiedade, depressão e psicose, no entanto, o uso excessivo de medicamentos parece ser um dos traços significativos da cultura ocidental, na qual impera a convicção de que o mal-estar, bem como o sofrimento de todo gênero, deve ser abolido a qualquer preço (FARIAS; SILVA; FURTADO; SILVA; OTON; SOUZA; MAIA; DANTAS FILHO, 2016).

A resposta positiva ao tratamento medicamentoso pode impactar positivamente no exercício do trabalho remunerado por esses indivíduos. Apesar disso, podem ocasionar conseqüências negativas para a saúde do usuário, como os efeitos indesejáveis dos medicamentos psicotrópicos ou possíveis interações medicamentosas, já que uma parte significativa dos usuários faz uso de mais de um medicamento e, por vezes, não apenas da classe dos psicotrópicos.

Frente à necessidade da terapêutica medicamentosa psicotrópica, quais os medicamentos mais prescritos para os indivíduos que convivem com transtornos mentais e que estão inseridos em um trabalho remunerado?

## **OBJETIVO**

Identificar a terapêutica medicamentosa mais prevalente entre trabalhadores com transtorno mental e as características relacionadas a esse desfecho.

## MÉTODOS

O presente estudo caracterizou-se por uma abordagem quantitativa, descritiva, retrospectiva, considerando o período de 2012 a 2014, desenvolvido em uma unidade de saúde mental, instituição pública municipal em Ribeirão Preto, interior do Estado de São Paulo. A população consistiu nos pacientes admitidos no referido ambulatório no período de janeiro de 2012 a dezembro de 2014, cujos indivíduos residiam no distrito central do município. Para a determinação da amostra do presente estudo, o plano amostral adotado foi por Amostragem Aleatória Estratificada com alocação proporcional por estratos, onde cada estrato é formado pelo ano em que o paciente foi atendido pela primeira vez. Os dados relacionados aos aspectos clínicos, sociodemográficos e relacionados ao trabalho foram coletados através de fontes secundárias, ou seja, o prontuário dos pacientes, e inseridos em um banco de dados com dupla digitação em uma planilha do programa Excel sendo, posteriormente, exportado para o software Statistical Program of Social Science (SPSS), versão 23 e submetidos a análises descritivas e construção de tabelas de frequência.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo buscou identificar os medicamentos mais utilizados por indivíduos com transtornos mentais inseridos em trabalho remunerado e as características relacionadas a tal terapêutica.

Com relação ao perfil sociodemográfico, a maioria era do sexo feminino ( $n= 73$ ), com idade entre 40 e 59 anos, escolaridade até o ensino médio incompleto e estado civil sem companheiro (Tabela 1), corroborando com o perfil de pesquisas prévias (SILVA; MAFTUM; KALINKE; MATHIAS; FERREIRA; CAPISTRANO, 2015; SOUZA; SANTOS; VIVIAN, 2017; CRUZ et al, 2016; CARDOSO; GALERA,

2011).

**Tabela 1** - Perfil sociodemográfico dos trabalhadores atendidos em um ambulatório de saúde mental do interior do Estado de São Paulo (n = 104), Ribeirão Preto – SP, 2016.

	<b>Trabalho remunerado</b>
Sexo	
Feminino	73 (70%)
Masculino	31 (30%)
Idade	
20 a 29 anos	29 (28%)
40 a 59 anos	53 (51%)
60 anos ou mais	22 (21%)
Escolaridade	
Até ensino médio incompleto	30 (29%)
Ensino médio completo ou superior	27 (26%)
Situação conjugal	
Sem companheiro	62 (60%)
Com companheiro	42 (40%)

**Fonte:** Fichas de admissão de pacientes ingressantes no Serviço de Saúde entre 2012 e 2014.

A predominância de mulheres buscando atendimento de saúde mental relaciona-se à sua suscetibilidade aumentada para transtornos mentais e comportamentais em relação aos homens, tendo como principais fatores relacionados a sobrecarga de trabalho e a violência, principalmente doméstica e sexual (COSTA; DIMENSTEIN; LEITE, 2014). Além disso, com relação aos homens, estes se sentem, tradicionalmente, imunes às diversas enfermidades biológicas e mentais, por conseguinte diminuindo a adesão a medidas preventivas e a procura por serviços primários de saúde (BRASIL, 2009).

No que tange à idade, os participantes predominaram na faixa etária considerada economicamente ativa ou produtiva,



corroborando estudos prévios que apontam que os transtornos mentais atingem, principalmente, o grupo etário onde concentra-se a população economicamente ativa (FREITAS; SOUZA, 2010; BELLETTINI; GOMES, 2013). Assim, no processo de reabilitação desses indivíduos, considera-se importante o olhar para o eixo do mundo do trabalho, pois esses são os indivíduos que mantém a movimentação da economia do país.

Os resultados relacionados ao fator escolaridade corroboram estudos de outros autores (SILVA; MAFTUM; KALINKE; MATHIAS; FERREIRA; CAPISTRANO, 2015; CRUZ et al, 2016), a saber, os indivíduos com níveis mais baixos de escolaridade predominaram na amostra. A baixa escolaridade que pode representar fator de risco para o exercício do trabalho remunerado, bem como colocações com menos prestígio e reconhecimento social. No entanto, níveis mais altos de escolaridade podem facilitar melhores condições de vida, saúde mental e profissional.

A maioria dos indivíduos (n= 62) autodeclarou-se sem companheiro, semelhante a outros estudos (SILVA; MAFTUM; KALINKE; MATHIAS; FERREIRA; CAPISTRANO, 2015; CARDOSO; GALERA, 2011). Entende-se que não ter um companheiro pode impactar no apoio para obtenção ou permanência no trabalho remunerado, no sentido de representar um dos fatores para oportunizar estabilidade emocional através de uma relação afetiva e amorosa, proporcionar sentimento de segurança e partilha de deveres e responsabilidades da vida diária.

A terapêutica empregada a esses trabalhadores é de responsabilidade de uma equipe multidisciplinar e, dentro desta equipe, o médico psiquiatra prescreve o principal meio terapêutico, o medicamentoso psicotrópico, o qual atua no Sistema Nervoso Central (SNC), produzindo, conseqüentemente, alterações de comportamento, humor e cognição, podendo provocar dependência física e psíquica e, por este motivo, fazendo-se necessário o controle especial na

dispensação destes fármacos<sup>1</sup>. Ainda, tais alterações provocadas pelos psicotrópicos podem repercutir positiva ou negativamente na vida do indivíduo, incluindo em seu papel de trabalhador.

Neste estudo, com relação aos medicamentos prescritos, observa-se predominância dos antidepressivos e dos ansiolíticos/ hipnóticos, conforme Tabela 2. Ressaltamos que o mesmo paciente poderia usar até cinco medicamentos diferentes.

**Tabela 2** - Terapêutica medicamentosa psiquiátrica dos trabalhadores atendidos em um ambulatório de saúde mental do interior do Estado de São Paulo (n = 104), Ribeirão Preto – SP, 2016.

Medicamentos	Trabalho remunerado
Antidepressivos	90
Antipsicóticos	12
Estabilizadores de humor	4
Ansiolíticos/ hipnóticos	56

**Fonte:** fichas de admissão de pacientes ingressantes no Serviço de Saúde entre 2012 e 2014.

Nota: O mesmo participante pode estar utilizando mais de uma medicação ao mesmo tempo.

Estudos realizados em Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) apontam para os antipsicóticos como os fármacos mais prevalentes (EVANGELISTA; CARVALHO; DOURADO; SANTOS; COSTA; MEDEIROS, 2015; BAES; JURUENA, 2017; LEITE et al, 2016). Estrela e Loyola (2014), em seu estudo em um hospital psiquiátrico, apontam para os ansiolíticos como os medicamentos mais prescritos.

A diferença entre a literatura prévia e os resultados deste estudo, em se tratando dos medicamentos mais utilizados pelos usuários, pode ter sido influenciada pelas características dos serviços e complexidade do transtorno mental dos usuários atendidos em um CAPS, um hospital psiquiátrico e um

ambulatório de saúde mental.

Os antipsicóticos são, geralmente, utilizados no tratamento de transtornos psiquiátricos graves, como a esquizofrenia, por exemplo, porém, podem desencadear efeitos colaterais que culminarão em doenças neurológicas<sup>11</sup>. Portanto, os transtornos psicóticos são os tipos de transtornos que mais proporcionam dificuldades para o indivíduo acometido participar da vida social, incluindo a inserção no mercado de trabalho, dado o preconceito e as dificuldades funcionais, assim como sentimentos de inutilidade e baixa autoestima (WAGNER; BORBA; SILVA, 2015). Ainda, as psicoses são as formas mais graves de transtornos mentais e mais incapacitantes para o trabalho remunerado, conforme este está atualmente configurado, além dos efeitos adversos importantes que os antipsicóticos podem acarretar.

Os medicamentos mais prescritos aos pacientes do presente estudo foram os antidepressivos, cuja ação no cérebro modifica, corrige e regula o humor e melhora a psicomotricidade de maneira global. A descoberta das drogas antidepressivas ocorreu no final da década de 1950 e sua utilização na prática clínica proporcionou importante avanço no tratamento dos transtornos depressivos (MENDES NETO et al, 2015).

A princípio, todos os antidepressivos são igualmente efetivos e o que determina o sucesso terapêutico é a indicação correta do antidepressivo, de acordo com o quadro clínico do paciente. É importante ressaltar que não existe superioridade comprovada de um destes fármacos sobre os demais (BAES; JURUENA, 2017; SOARES; OLIVEIRA; BATISTA, 2017).

Os antidepressivos apresentam-se como alternativas de tratamento por sua eficácia na atuação instantânea e, por não apresentarem efeitos adversos tão severos, como no caso dos antipsicóticos, podendo, dessa forma, atuar como um fator positivo ao exercício do trabalho remunerado, melhorando as condições mentais do indivíduo e, conseqüentemente, oportunizando o melhor desempenho do indivíduo em diversos

aspectos de sua vida, inclusive no trabalho.

## CONCLUSÕES

O presente estudo assumiu como objetivo identificar a terapêutica medicamentosa mais prevalente entre trabalhadores com transtorno mental e as características relacionadas a esse desfecho.

Para alcançar as respostas apoiou-se em um conjunto de variáveis que contemplavam os aspectos sociodemográficos e clínicos dos participantes do estudo.

Os indivíduos com transtornos mentais apresentam expressiva prevalência de inserção no trabalho remunerado, apesar dos sintomas, da terapêutica e a estigmatização que ainda envolve os transtornos mentais. Não obstante, tal prevalência não se equipara à da população em geral.

Sob a égide da Reabilitação Psicossocial, com destaque ao eixo do trabalho, recomenda-se atenção maior aos indivíduos acometidos pelos transtornos mentais e que estejam em terapêutica medicamentosa com psicotrópicos, ora pelos sintomas, ora pela terapêutica medicamentosa e, em especial, seus efeitos colaterais, no sentido de propiciar a inserção destes pacientes no trabalho remunerado formal, havendo esta possibilidade, ou em formas de trabalho protegido e/ ou preparado para estes indivíduos.

Diante do exposto, é importante salientar que a resposta positiva ao tratamento medicamentoso pode impactar também de forma positiva no exercício do trabalho remunerado e em outros aspectos da vida do indivíduo. Apesar disso, podem ocasionar consequências negativas para a saúde do usuário, como os efeitos indesejáveis dos medicamentos psicotrópicos ou possíveis interações medicamentosas, já que uma parte significativa dos usuários faz uso de mais de um medicamento e, por vezes, não apenas da classe dos psicotrópicos.

Apesar das limitações, este estudo possibilitou conhecer

a principal terapêutica medicamentosa prescrita para os indivíduos com transtornos mentais inseridos no trabalho remunerado. Futuras investigações poderiam abranger outras regiões demográficas do país, com amostras mais amplas e, dada a importância do tema, vislumbra-se a amplitude de caminhos a percorrer neste campo de investigação.

## REFERÊNCIAS

BAES, Cristiane von Werne; JURUENA, Mário Francisco. Psicofarmacoterapia para o clínico geral. **Medicina**, Ribeirão Preto, v. 50, n. Supl 1, p. 22-36, 2017. Disponível em: <<http://revista.fmrp.usp.br/2017/vol50-Supl-1/Simp3-Psicofarmacoterapia-para-o-clinico-geral.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

BELLETTINI, Francielli; GOMES, Karin Martins. Perfil dos usuários do centro de atenção psicossocial e do programa de saúde mental no município de Orleans – SC. **Cad. Bras. Saúde Mental**, Florianópolis, v. 5, n. 12, p. 161- 175, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Atenção à Saúde do Homem**: princípios e diretrizes. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <[http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/politica\\_nacional\\_atencao\\_integral.pdf](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/politica_nacional_atencao_integral.pdf)>. Acesso em: 30 set. 2018.

CARDOSO, Lucilene; GALERA, Sueli Aparecida Frari. Internação psiquiátrica e manutenção do tratamento extra-hospitalar. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, v. 45, n. 1, p. 87-94, 2011.

EVANGELISTA, Ione Cristina Meneses; CARVALHO, Izabela Borges de; LACERDA, Joselma Sousa; DOURADO, Carla Solange De Melo Escórcio; SANTOS, Marcleiyane Barra

dos; COSTA, Isabel Karine Silva Carvalho; MEDEIROS, Maria das Graças Freire de Medeiros. Estudo das potenciais interações de medicamentos sujeitos a controle especial em um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) no município de Teresina – PI. **Boletim Informativo Geum**, v. 6, n. 1, p. 7-15, jan./mar. 2015. Disponível em: <<http://www.ojs.ufpi.br/index.php/geum/article/view/3587/2849>>. Acesso em: 30 set. 2018.

COSTA, Maria da Graça Silveira Gomes; DIMENSTEIN, Magda Diniz Bezerra; LEITE, Jáder Ferreira. Condições de vida, gênero e saúde mental entre trabalhadoras rurais assentadas. **Estudos de Psicologia**, v. 19, n. 2, p. 89-156, 2014.

CRUZ, Lígia Souza da; et al. Perfil de pacientes com transtornos mentais atendidos no Centro de Atenção Psicossocial do município de Candeias – Bahia. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 20, n. 2, p. 93-98, 2016.

ESTRELA, Kelly da Silva Rocha; LOYOLA, Cristina Maria Douat. Administração de medicação de uso quando necessário e o cuidado de enfermagem psiquiátrica. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 67, n. 4, p. 563-567, jul./ago. 2014.

FARIAS, Marina de Souza; SILVA, Aline Barbosa da; FURTADO, Dhiego Ramalho; SILVA, José Nilton Feitosa da; OTON, Lóide Basílio; SOUZA, Edna Maria de; MAIA, Carina Scanoni; DANTAS FILHO, Rômulo Pinto. Uso de psicotrópicos no Brasil: uma revisão da literatura. **Revista de Biologia & Farmácia e Manejo Agrícola**, Campina Grande, v. 12, n. 4, p. 6-10, 2016.

FREITAS, Aline Araújo; SOUZA, Rozemere Carodos de. Caracterização clínica e sociodemográfica dos usuários de um centro de atenção psicossocial (CAPS). **Rev. Baiana Saúde**

**Pública**, Salvador, v. 34, n. 3, p. 530- 543, 2010.

LEITE, Lara Oliveira de Brito; et al. Os principais medicamentos prescritos em centros de apoio psicossocial – CAPs. **INTESA – Informativo Técnico do Semiárido**, v. 10, n. 2, p. 76 - 91, jul./dez. 2016.

MENDES NETO, Gilberto Vivas; et al. Agomelatina: um novo fármaco no tratamento da depressão. **Revista Eletrônica Parlatorium**, v. 9, n. 2, jul./dez. 2015. Disponível em: <[http://faminasbh.edu.br/upload/Parlatorium%2092016\\_2.pdf#page=76](http://faminasbh.edu.br/upload/Parlatorium%2092016_2.pdf#page=76)>. Acesso em: 30 set. 2018.

SILVA, Thaíse Liara da; MAFTUM, Mariluci Alves; KALINKE, Luciana Puchalski; MATHIAS, Thais Aidar de Freitas; FERREIRA, Aline Cristina Zerwes; CAPISTRANO, Fernanda Carolina. Perfil sociodemográfico e clínico dos pacientes em tratamento na unidade psiquiátrica de um hospital geral. **Cogitare Enfermagem**, v. 20, n. 1, p. 112- 120, jan./mar. 2015.

SOARES, Michelle Marcilio; OLIVEIRA, Talisson Gabriel Duarte de; BATISTA, Eraldo Carlos. O uso de antidepressivos por professores: uma revisão bibliográfica. **REVASF**, Petrolina, v. 7, n. 12, p. 100-117, abr. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/25/33>>. Acesso em: 30 set. 2018.

SOUZA, Fernanda Pasquoto de; SANTOS, Débora de Freitas Gonçalves; VIVIAN, Aline Groff. Motivos da busca de atendimento psicológico em uma clínica escola da Região Metropolitana de Porto Alegre/RS: pesquisa documental. **Aletheia**, Canoas, n. 43-44, p. 24-36, ago. 2014. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S)

1413-03942014000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 set. 2018.

WAGNER, Luciane Carniel; BORBA, Elton Corrêa; SILVA, Marilene Santos. Inclusão ocupacional: perspectiva de pessoas com esquizofrenia. **Psicologia em Estudo**, v. 20, n. 1, p. 83- 94, jan./mar. 2015.



## AS METAS ABUSIVAS E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

### *ABUSIVE TARGETS AND THEIR IMPACTS ON WORKERS' MENTAL HEALTH*

*Beatriz Costa Felippini*<sup>134</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>135</sup>

*Vítor Martinez Silva*<sup>136</sup>

#### RESUMO

Pouquíssimo abordada historicamente, a saúde mental tem ganhado destaque no período contemporâneo. Desde o fim do século passado, houve um aumento considerável dos estudos psiquiátricos e psicológicos neste sentido, permitindo o diagnóstico de diversos distúrbios mentais que, a cada dia, atingem mais trabalhadores. Muitas das vezes, o prejuízo à saúde mental é ocasionado pelas condições ambientais do trabalho, o que tem acarretado ao Direito uma demanda crescente do passivo trabalhista com o afastamento das pessoas nessas condições. Um dos principais fatores que contribui para o adoecimento mental dos trabalhadores é a imposição de metas de difícil acesso, que exigem esforços extraordinários para serem cumpridas. Ao mesmo tempo, tais metas abusivas são reiteradamente cobradas pelos empregadores, criando um ambiente de trabalho permeado por pressão, vigilância e

---

<sup>134</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo. E-mail: beatriz.felippini@usp.br.

<sup>135</sup> Professor Doutor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – Universidade de São Paulo. E-mail: jaircardoso@usp.br.

<sup>136</sup> Graduando em Medicina pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: vitorms@ufrn.edu.br.

competitividade, gradativamente desgastando a saúde do trabalhador, que pode desenvolver distúrbios psicológicos como ansiedade generalizada, síndrome do pânico, síndrome do estresse pós-traumático e até depressão. O recente Anuário Estatístico da Previdência Social, de 2016, demonstrou um aumento das concessões de auxílio-doença relacionados com distúrbios mentais, explicitando a necessidade de serem discutidas e estudadas formas de limitar os prejuízos gerados pela pressão no ambiente de trabalho. Com o presente artigo, pretende-se avaliar a natureza dos distúrbios psicológicos motivados pelo ambiente trabalhista, relacionando-os com as metas abusivas impostas aos trabalhadores, que indubitavelmente incentivam o crescimento de tais distúrbios, propondo soluções para impedir o contínuo aumento dos prejuízos mentais. Para tanto, serão utilizados materiais bibliográficos, dados de pesquisas empíricas relacionadas à saúde mental do trabalhador, bem como análises de precedentes jurisprudenciais que abordam tais questões. Entendemos que a necessidade de tutela da saúde do trabalhador inegavelmente vai além do aspecto físico, ensejando a busca por maneiras de minimizar a abusividade do ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Medicina. Metas Abusivas. Saúde Mental.

## **ABSTRACT**

Historically few discussed, mental health have been highlighted nowadays. Since the end of the past century, there was a substantial increase in the psychiatric and psychological studies in that way, allowing the diagnostic of several mental disorders that, each day, reach more workers. Many times, the mental health damage is occasioned by the work environmental conditions, which have been leading Law to deal with a increasing demand of work liabilities related to temporary retirements of people in those conditions. One of the main

factors that contribute to the workers' mental illness is the imposition of hard achieving targets, that a request extraordinary effort to be reached. At the same time, those abusive targets are repeatedly demanded by the employers, creating a working environment permeated by pression, monitoring and competitiveness, gradually deteriorating the workers' health, that can develop mental disorders such as generalized anxiety, panic disorder, post-traumatic stress disorder and even depression. The recent Social Welfare Statistical Yearbook, of 2016, showed a increase of the sick-pays related with mental disorders, revealing the need of being discussed and studied ways of limiting the damages caused by the pression in the working environment. With this present paper, it is intended to analyse the nature of work environment motivated mental disorders, relating it with the abusive targets imposed to the workers, what undeniably help the increasing of such disorders, proposing solutions to prevent the continuous expand of mental damages. For this purpose, will be used bibliographical material, workers' mental health empirical researches data, as well as related legal precedents analysis. We understand the necessity of workers' health care goes beyond the physical aspect, occasioning the search of ways to minimize the abusivity in the working environment.

**Keywords:** Labor Law. Medicine. Abusive Targets. Mental Health.

## INTRODUÇÃO

As metas de produtividade são valioso mecanismo à disposição dos empregadores para maximizar a lucratividade de seus empreendimentos. O ordenamento jurídico brasileiro não veda a cobrança de tais metas, entendendo ser inclusive manifestação do poder de comando do empregador.

No entanto, recorrentes são os relatos e demandas judiciais que evidenciam abusividade na cobrança dessas

metas, culminando na caracterização de assédio moral. Embora diversos fatores externos também estejam envolvidos, é possível deduzir que a estipulação de metas abusivas e sua frequente cobrança pelos empregadores guarda relação com o progressivo aumento dos casos de afastamentos por incapacidade e concessões de auxílios-doença ligados às condições mentais dos trabalhadores.

## **1 METAS ABUSIVAS E ASSÉDIO MORAL**

A imposição de metas de produtividade não é, por si só, uma prática abusiva. A abusividade passa a ser configurada quando o empregador deixa de apenas cobrar e incentivar o atingimento de determinada meta para impor um considerável grau de pressão e coação aos empregados, criando um ambiente de trabalho caracterizado por intenso assédio moral e estresse.

Por assédio moral no ambiente de trabalho, entende-se:

[...] ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922).

Tal definição tem caráter fortemente subjetivo, de maneira que a proteção aos trabalhadores sujeitos a essas condições é comumente feita de forma casuística, devendo o reclamante explicitar o nexo de causalidade entre o dano sofrido e as situações a que esteve sujeito no exercício de seu trabalho.

Diante da demanda do reclamante, dos depoimentos de

testemunhas e tendo por base o princípio da primazia da realidade, o magistrado opinará pela caracterização ou não do assédio moral por parte do empregador, utilizando-se de dados como extensão do dano e salário do reclamante para determinar um *quantum* indenizatório suficiente tanto para reparar o dano, quanto para coibir as práticas abusivas do empregador.

## **2 AS METAS ABUSIVAS NO ATUAL CENÁRIO SÓCIO-ECONÔMICO**

O competitivo cenário econômico atual e as taxas expressivas de desemprego no Brasil têm demandado dos trabalhadores maior produtividade, conforme entende Sérgio Pinto Martins:

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos [...], o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, e a ser cobrado por metas, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral (MARTINS, 2014, p. 33).

A cobrança de metas emerge como fator apto a agravar a tensão no ambiente no trabalho, quando o empregador deixa de simplesmente impor metas tangíveis e estimulá-las, para abusar de seu poder, gerando nos trabalhadores consequências psíquicas danosas:

Impor aos trabalhadores condutas que fomentam a competição predatória entre eles e suas equipes, introduzem práticas de estímulo à produtividade sem limites, impõem metas inatingíveis, expõem os trabalhadores pela publicidade de suas produções individuais, que, se não cumpridas, geram o pagamento de castigos humilhantes, quando não ameaça de

perda do emprego, jornadas exaustivas e à execução de trabalho sem limites como forma de assegurar recompensas salariais, tudo isso deve ser evitado, porque tais práticas resultam na degradação das condições de trabalho, no alto nível de estresse, e muitas vezes a doenças psicossomáticas (FRANZESE, 2015).

No capítulo seguinte será demonstrado como os tribunais têm analisado o nexos de causalidade entre a imposição de metas de difícil acesso e a concessão de auxílios-doença e aposentadoria por invalidez, visto que os danos psíquicos causados no ambiente do trabalho se encaixam no conceito de acidente de trabalho constante no artigo 20, II da Lei 8.213/91. Portanto, as consequências danosas à saúde mental são consideradas fatores acidentários, por serem decorrentes da atividade desempenhada no ambiente de trabalho.

Em 2016, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – 3º Região – TRT-3 entendeu que as metas de produtividade, estabelecidas de maneira excessiva e cobradas repetidamente, ensejando assédio moral, causam impactos diretos na saúde mental dos trabalhadores:

Em empresas de grande porte, a cobrança de metas tem se tornado algo denso e de grande impacto na saúde de seus trabalhadores, atingindo a todos que estão interligados na cadeia produtiva [...] o que se pode dizer com certeza é que a sociedade, assim como a globalização da economia têm construído um paradigma de produção altamente competitivo e dilacerante, que necessita de um sistema efetivo de controle [...] a fim de que a pessoa humana não fique à mercê da fábrica, do capital, de metas e da produção (TRT-MG, 2016).

Nesta toada, o Anuário Estatístico da Previdência

Social de 2016 retratou um aumento de 17,11% na concessão de auxílios-doença urbanos acidentários motivados por transtornos mentais e comportamentais, em comparação com 2015. O número saltou de 8.860 de 2015 para 10.376 em 2016, consignando um custo total de 22 milhões reais para os cofres do INSS. O número de aposentadorias por invalidez urbanas acidentárias, contudo, apresentou leve queda, de 5%, totalizando um valor de 673 mil reais para as concessões (AEPS, 2016).

O montante utilizado para pagamento desses auxílios já se encontra em um patamar significativo. No entanto, o cenário atual tende a ser agravado, diante de recentes pesquisas da Organização Mundial de Saúde, que apontam o Brasil como recordista em casos de ansiedade e depressão, sendo o país com maiores índices de ansiosos do mundo, e o maior da América Latina em número de depressivos (OMS, 2015).

### **3 AS DEMANDAS JUDICIAIS**

O desenvolvimento de doenças psíquicas leva à concessão de auxílios-doença e de aposentadorias por invalidez, mas também gera danos extrapatrimoniais, devido à lesão a direitos de personalidade dos trabalhadores, o que enseja a possibilidade de pagamento de danos morais.

Há diversos casos em que trabalhadores prejudicados pela cobrança excessiva de metas recorreram à Justiça para a obtenção de indenizações por danos morais:

Não se trata de um simples pedido do empregador para que o empregado trabalhe mais, mas de uma cobrança desmedida para que se cumpra uma meta praticamente inatingível, gerando no empregado uma insegurança constante com relação à continuidade da relação de emprego. Diante desse quadro, o Poder Judiciário reconhece que a política abusiva de

metas causa danos aos empregados e gera direito à reparação por assédio moral. O Tribunal Superior do Trabalho apresenta vasta jurisprudência em que afirma o direito à indenização aos empregados submetidos a metas exageradas (SILVA, ANABUKI, 2013).

Como a cobrança de metas não é uma atividade vedada ao empregador, os Tribunais necessitam de material probatório suficiente para evidenciar a conexão entre a prática abusiva e o desenvolvimento do dano psíquico. Em 2012, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro – 1º Região - TRT-1 decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS E AMEAÇA DE DISPENSA. XINGAMENTOS. ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A reprovável conduta do réu de estabelecer metas excessivas com ameaça de dispensa, [...] indubitavelmente, caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevida e ilegalmente utilizadas, sendo devida indenização a título de danos morais. (TRT da 1ª Região, 7ª Turma, 2547006720055010242 RO, em 29/10/2012).

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul – 4º Região - TRT-4 já analisou a conexão entre os abusos de uma empresa e o desenvolvimento de depressão em uma trabalhadora:



EXISTÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O TRABALHO E A DOENÇA PSÍQUICA. Caso em que resultou evidenciado o nexo de causalidade entre o trabalho desempenhado no réu e a doença psíquica que acometeu a autora, decorrente da exigência de metas excessivas e do tratamento mais rigoroso recebido de superiora hierárquica em relação às metas e à fiscalização do trabalho, sobretudo por não ter sido identificada a existência de outras causas para a patologia. Recurso da autora provido em parte.

(TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0001179-86.2013.5.04.0030 RO, em 28/09/2017).

Nestes casos, são realizados laudos periciais para comprovar o nexo de causalidade. Do caso supracitado, depreende-se o seguinte trecho, que evidencia a correlação entre a cobrança excessiva e o desenvolvimento da doença mental:

Tudo indica, portanto, que, de fato, a depressão da autora teve origem na sobrecarga de trabalho a partir do momento em que passou a trabalhar nas

agências de Canoas, agravada pela cobrança excessiva e implicância da gerente [...], o que encontra respaldo no prontuário de atendimento psiquiátrico da autora.

(TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0001179-86.2013.5.04.0030 RO, em 28/09/2017).

Além dos laudos, há de se ter em mente, também, o princípio da primazia da realidade, estruturante do Direito do Trabalho, que permitirá a obtenção de mais amplo material probatório, garantindo melhor tutela dos bens jurídicos extrapatrimoniais prejudicados pelas condutas abusivas.

## 4 ASPECTOS CLÍNICOS

A fim de entender e comprovar o impacto das metas abusivas na saúde mental, deve-se adentrar em questões fisiopatológicas do corpo humano, compreendendo a ação das moléculas adrenérgicas e dos glicocorticoides em doses fisiológicas, e as sequelas de sua perpetuação a longo prazo e em altas doses.

Analisado isoladamente, o estresse não é uma doença. No entanto, em excesso, pode ser um agente causador de doenças. Os trabalhadores são coagidos a uma maior produtividade e a buscar resultados mais satisfatórios, com maior competitividade e celeridade, gerando um ambiente de intensa mutação, pressão e esgotamento no local do trabalho, fatores que podem ser sintetizados em estresse (MOTHÉ, 2006).

O estresse se instala aos poucos, lenta e continuamente, lançando sintomas graduais de sua presença, que podem ser desde problemas gastrointestinais, tensões musculares, ansiedade, angústia, mudança de hábitos para mais ingestão de álcool e outras drogas, dores de cabeça, diminuição da concentração e da memória, irritabilidade, depressão física ou moral, insônia, sono agitado, pesadelos, utilização de horários de lazer para o trabalho, diminuição de entusiasmo e prazer, sensação de monotonia, entre outros. É um processo reativo que tem por finalidade adaptar o organismo ao estressor ou às mudanças derivadas da existência do agente (MOTHÉ, 2006).

O estado de estresse deve amenizar os efeitos maléficos causados pelo estressor, por ser um estado de resistência. O seu estabelecimento se dá com um aumento na produção de glicocorticoides (GC), mais especificamente de cortisol, produzido pelo córtex da suprarrenal, habilitando o organismo a responder às mudanças causadas pelo estressor, através de um amplo espectro de mecanismos disparados:

H. Selye denominou de Síndrome Geral da Adaptação (SGA) a soma de todas as reações sistêmicas não específicas que surgem em respostas a uma longa e continuada exposição ao estressor[...]. Ele dividiu a SGA em três fases: fase do alarme, na qual são experimentadas sensações característica da alteração do equilíbrio interno do organismo; fase da resistência, quando o organismo tenta adaptar-se ao estressor; e fase da descompensação ou exaustão, que advém do esgotamento dos recursos adaptativos, levando o indivíduo à exaustão (CORTEZ, SILVA, 2007, p. 97).

A fase de alarme é uma resposta neural, sendo curta, durando alguns minutos ou horas, se relacionando com a ação do sistema nervoso autônomo (SNA) e liberação de catecolaminas, adrenalina e noradrenalina, pela medula da suprarrenal. Já a fase de resistência é uma resposta humoral e define o estabelecimento do estresse e surge várias horas depois do início dele, pois depende da ativação do eixo hipotálamo-hipófise-adrenal (HHA), que quando ativado aciona a liberação do hormônio hipofisário adrenocorticotrófico (ACTH), induzindo a secreção de cortisol pelo córtex da suprarrenal. Por fim, tem-se a fase mais relevante com relação às metas abusivas: a exaustão. Nela, surgem os sintomas do adoecimento, ou seja, é estabelecido um processo patológico, apto a ocasionar um desequilíbrio psíquico (CORTEZ, SILVA, 2007).

O estresse pode ser classificado como agudo ou crônico: o primeiro cessa imediatamente após a retirada do agente estressor, enquanto o segundo perdura por mais tempo, mantendo-se os recursos de adaptação por período maior, mesmo após o fim da ação do estressor (CORTEZ, SILVA, 2007).

O cortisol fisiológico promove diversas mudanças no corpo humano, e a somatória desses efeitos amplia a

capacidade de desempenho físico e mental. Portanto, sua atividade fisiológica é essencial para a sobrevivência animal e para suportar situações de grande pressão, e a partir do momento que se atinge o objetivo e o estressor é inibido, o próprio mecanismo de feedback negativo do Eixo HHA, diminui a secreção do GC. No entanto, a persistência crônica do agente estressor, com exposição prolongada do organismo ao hormônio, provoca não apenas uma série de mudanças físicas negativas no organismo, mas também é comum a evolução para estados psicóticos, paranóicos ou depressivos:

[...] a adaptação psíquica envolve a classificação e a padronização de sensações novas, sendo, portanto, intenso o trabalho cortical durante o estresse. Isto demanda um gasto muito grande de energia, em atendimento às inúmeras sínteses moleculares envolvidas, principalmente de proteínas e neurotransmissores. Nas áreas límbicas, naturalmente, são criados circuitos que contêm em si a ‘representação afetiva’ de cada sensação nova experimentada, de forma que elas possam servir de instrumentos para a formulação de respostas nos momentos adequados. Assim, durante o estresse, o hipotálamo, como o “centro da expressão da emoção”, é “bombardeado” por informações, em função da re-estruturação psíquico-emocional do indivíduo, o que pode, em situações extremas, ser uma fonte de alterações do comportamento. (CORTEZ, SILVA, 2007, pp. 101-102).

Pouco se sabe, ainda, sobre as vias fisiopatológicas do excesso de cortisol e seus acometimentos no sistema nervoso. Contudo, algumas vias já foram analisadas, quais sejam: quadros de ansiedade crônica e estresse pós-traumático, que coincidem com uma intensa ativação da amígdala basolateral pelo cortisol.

Através da análise de doenças físicas, o estudo dos

sintomas psicológicos tem chamado a atenção dos pesquisadores:

O fato de que na síndrome de Cushing, que é uma doença causada por um excesso crônico de GC, são observadas várias perturbações psiquiátricas e psicológicas, sendo a depressão maior o distúrbio de comorbidade mais comum, **tem estimulado a investigação da existência de correlações do aumento desse hormônio com a gênese de distúrbios psiquiátricos.** Outros aspectos psicopatológicos da síndrome de Cushing em adultos incluem a mania, a ansiedade generalizada e a deficiência orgânica cognitiva (CORTEZ, SILVA, 2007, p. 102) (grifo nosso).

Sindrôme do pânico, transtorno bipolar, depressão, distúrbio de despersonalização, ansiedade generalizada, esquizofrenia, entre outras, são exemplos de doenças que têm sido gradualmente mais estudadas, guardando relação com a influência da fase de exaustão do estresse nos trabalhadores.

## CONCLUSÃO

Os danos psíquicos causados pela cobrança de metas abusivas inegavelmente representam uma realidade econômica e social, tendo demonstrado seus efeitos até mesmo no âmbito da Seguridade Social. Dessa forma, medidas que limitem esses danos têm sido debatidas na doutrina, seja na forma preventiva ou na sancionatória.

Dentre possíveis formas de enfraquecer essa prática negativa, tem-se a aplicação de códigos de ética e conduta no âmbito empresarial, oferecendo, segundo postulou Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 129), “cursos de reabilitação profissional aos seus empregados que constantemente tiravam licença prévia”. Também no aspecto preventivo, tem-se a

concessão de auxílio psicológico gratuito para empregados. Na modalidade sancionatória, é possível vislumbrar a aplicação de multas para empresas e empregadores que incidirem repetidas vezes em casos de assédio moral motivados pela instituição e cobrança de metas abusivas.

A saúde mental do trabalhador é fator relevante para a própria produtividade de uma empresa, devendo permanecer protegida, mesmo diante de um contexto socioeconômico predatório, de intensa competitividade.

## REFERÊNCIAS

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (AEPS) 2016. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>>. Acesso em: 14 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991. Lei de Benefícios da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jun. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 11 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão 0254700-67.2005.5.01.0242 (RO). HSBC Bank Brasil S.A. e Maria das Graças Martins da Silva. Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano. 29 de outubro de 2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115349842/recurso-ordinario-ro-11236020125010066-rj/inteiro-teor-115349951>>. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão 0001179-86.2013.5.04.0030 (RO). Emílio Papaléo Zin e Denise Pacheco. Relator: Wilson Carvalho Dias. 28 de setembro de 2017. Disponível em:

<[https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/ku\\_DzLhA2-FhMOuk8Ws2Lw?&tp=depress%C3%A3o+cobran%C3%A7a+meta+dano+moral](https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/ku_DzLhA2-FhMOuk8Ws2Lw?&tp=depress%C3%A3o+cobran%C3%A7a+meta+dano+moral)>. Acesso em: 14 set. 2018.

CORTEZ, Célia Martins; SILVA, Dilson. Implicações do estresse sobre a saúde e a doença mental. **Arquivos Catarinenses de Medicina**, v. 36, n. 4, 2007. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/267417096\\_Implicacoes\\_do\\_estresse\\_sobre\\_a\\_saude\\_e\\_a\\_doenca\\_mental](https://www.researchgate.net/publication/267417096_Implicacoes_do_estresse_sobre_a_saude_e_a_doenca_mental)>. Acesso em: 23 set. 2018.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **Por que a cobrança de metas pode configurar assédio moral?**. Disponível em: <<http://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2015/11/por-que-a-cobranca-de-metas-pode-configurar-assedio-moral/>>. Acesso em: 11 set. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A. 2014.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, 2004.

OMS. Organização mundial da saúde. **Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates**. Disponível em: <<http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=9611D2E2C14869C70DBB40B46A020DE4?sequence=1>>. Acesso em: 13 set. 2018.

SILVA, Cláudio Santos da; ANABUKI, Luísa Nunes de Castro. **Submeter empregado a meta exagerada gera dano moral**.

Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2013-mai-20/empregador-submete-empregado-meta-exagerada-pagar-indenizacao>>. Acesso em: 14 set. 2018.

TRT-MG. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Banco é condenado a apagar indenização por abuso e ameaças na cobrança de metas. Disponível em <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/banco-e-condenado-a-pagar-indenizacao-por-abuso-e-ameacas-na-cobranca-de-metas-03-06-2016-06-00-acs>>. Acesso em: 13 set. 2018.



**DÍALOGOS SOBRE DIVERSIDADE SEXUAL E DE  
GÊNERO COM PESSOAS EM CUMPRIMENTO DE  
PENA NO CENTRO DE PROGRESSÃO  
PENITENCIÁRIA DE JARDINÓPOLIS/SP**

***DIALOGUES ABOUT SEXUAL AND GENDER  
DIVERSITY WITH PRISONERS FROM  
PENITENTIARY PROGRESSION CENTER OF  
JARDINÓPOLIS / SP***

*Rafael José Martins*<sup>137</sup>

**RESUMO**

Os avanços que vêm ocorrendo em nossa sociedade em relação às políticas públicas voltadas para a população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) alcançaram o sistema prisional. A Coordenadoria de Reintegração Social e Cidadania, órgão pertencente à Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo, por meio da Resolução SAP - 11 de 30 de janeiro de 2014 dispõe sobre a atenção às travestis e transexuais no âmbito do sistema penitenciário. Nesta resolução estão descritos os procedimentos que as unidades prisionais deverão realizar visando assegurar os direitos das pessoas que se declararem travestis ou transexuais, tais como o direito de usarem o nome social assim como roupas femininas e cabelos compridos, visita íntima, entre outros benefícios. Para preparação da população privada de liberdade às novas regras e objetivando garantir a dignidade, diminuir a

---

<sup>137</sup> Mestrando em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho. E-mail: rafaeljmartins@gmail.com.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

segregação e adequado alojamento à população LGBT desenvolvemos no ano de 2014 um projeto de intervenção com as pessoas em cumprimento de penas no Centro de Progressão Penitenciária (CPP) de Jardinópolis, realizando grupos temáticos, com a participação de um assistente social, para abordarmos o tema da diversidade sexual e de gênero e a efetivação dos direitos alcançados pelos homossexuais e transexuais dentro do sistema penitenciário. Durante os encontros tratamos de assuntos atuais referentes à diversidade sexual e as diversas formas pelas quais são manifestados os preconceitos contra homossexuais e transexuais. Alguns dos resultados obtidos com este trabalho foram os debates, construção, ampliação de conhecimento do grupo acerca da temática apresentada e a reestruturação de conceitos, além da quebra de preconceitos referentes à população LGBT.

**Palavras-chave:** diversidade sexual e de gênero; preconceito; sistema penitenciário.

## ABSTRACT

The advances that have been taking place in our society in relation to public policies aimed at the lesbian, gay, bisexual, transvestite and transsexual (LGBT) population have reached the prison system. The Coordination of Social Reintegration and Citizenship, an organ belonging to the Secretariat of the Penitentiary Administration of the State of São Paulo, through Resolution SAP - 11 of January 30, 2014 provides for attention to transvestites and transsexuals within the penitentiary system. This resolution describes the procedures that prison units must carry out in order to guarantee the rights of persons who declare themselves to be transvestites or transsexuals, such as the right to use the social name as well as women's clothes and long hair, intimate visits, among other benefits. In order to prepare the population deprived of liberty for the new rules and in order to guarantee dignity, reduce segregation and adequate

accommodation for the LGBT population, in 2014 we developed a project of intervention with prisoners from Penitentiary Progression Center (CPP) with the participation of a social worker, to address the issue of sexual and gender diversity and the realization of the rights reached by homosexuals and transsexuals within the penitentiary system. During the meetings we deal with current issues regarding sexual diversity and the various ways in which prejudice against homosexuals and transsexuals is manifested. Some of the results obtained with this work were the debates, construction, expansion of knowledge of the group about the theme presented and the restructuring of concepts, as well as the breakdown of prejudices regarding the LGBT population.

**Keywords:** sexual and gender diversity; preconception; penitentiary system.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho refere-se a um projeto de intervenção realizado no Centro de Progressão Penitenciária da cidade de Jardinópolis, São Paulo, no ano de 2014. O projeto foi apresentado à Secretaria de Administração Penitenciária do Estado e posteriormente divulgado através de videoconferência, pelo grupo de ações em reintegração social da coordenadoria de reintegração social e cidadania em parceria com a escola de administração penitenciária para, no programa “Boas práticas: implantação de projetos nas unidades prisionais”, todos os centros penitenciários do estado, como modelo de possibilidade de trabalho a ser desenvolvido visando a garantia de direitos da população LGBT, com enfoque para as transexuais e travestis, na luta contra a homofobia presente no sistema penitenciário.

## **1 TRABALHANDO COM O TEMA DA DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO COM OS SENTENCIADOS DO CPP DE JARDINÓPOLIS**

O tema da diversidade sexual tem se tornado bastante recorrente na mídia, nas mais variadas camadas da população, nos poderes legislativo, executivo, e judiciário, sendo que dentro deste alcançou o sistema penitenciário.

Para melhor abordarmos o assunto, precisamos primeiramente entender o que é diversidade sexual e de gênero.

Segundo Prado e Machado (2008, p. 140), diversidade sexual “expressa a noção de que há uma multiplicidade de identidades, desejos e práticas sexuais que envolve as relações humanas. Pode ser entendido como o oposto de unicidade ou monismo sexual”.

Abordando o conceito de diversidade sexual e de gênero, Martins diz o seguinte:

Essa multiplicidade de identidades está relacionada à identidade de gênero – masculino e feminino. Introjetados no cerne do masculino e feminino, distinções de gênero de cunho biológico, estão inseridas entre as demais formas de identidades: homossexuais, bissexuais, travestidos e transexuais. A primeira é relacionada ao homem ou mulher que possui afetividade amorosa e/ou sexual por pessoas do mesmo sexo; a segunda compreende a mesma relação entre pessoas do mesmo sexo e do sexo oposto; a terceira refere-se às formas de aceitação e de visão de corpo, homens e mulheres que não aceitam o sexo biológico como determinante da identidade sexual e se travestem, mantendo os órgãos sexuais intactos; no último, a pessoa vê a questão do corpo como uma necessidade de mudança, pois o sexo biológico é visto como incoerente às preferências estéticas da mesma. Portanto, centenas de pessoas

recorrem às cirurgias de mudança de sexo, para transformarem-se naquilo que os próprios olhos gostariam de ver. (MARTINS, 2010, p. 8).

A diversidade de gênero sugere que o masculino e o feminino são produtos da construção histórico-social e não decorrentes da anatomia dos corpos. A significação da maneira de ser homem ou mulher é guiada pela cultura. Nesse contexto as travestis se apresentam como uma forma alternativa às identidades de gênero, sendo pessoas cujo gênero e identidade social são opostos ao seu sexo biológico, contudo não se definem como mulheres. Goellner considera que:

Mais do que um conjunto de músculos, ossos, vísceras, reflexos e sensações, o corpo é também a roupa e os acessórios que o adornam, as intervenções que nele se operam, a imagem que dele se produz, as máquinas que nele se acoplam, os sentidos que nele se incorporam, os silêncios que por ele falam, os vestígios que nele se exibem, a educação de seus gestos... enfim, é um sem limite de possibilidades sempre reinventadas, sempre à descoberta e a serem descobertas. Não são, portanto, as semelhanças biológicas que o definem mas, fundamentalmente, os significados culturais e sociais que a ele se atribuem. (GOELLNER, 2008, p. 28).

A diversidade sexual nos mostra que há muitas outras maneiras de vivenciar a sexualidade humana, assim como a orientação sexual indo além da heterossexualidade padronizada, formada por casais de homens, com corpo e identidade masculina e mulheres com corpo e identidade feminina. Importante salientar que quando falamos sobre orientação sexual estamos nos referindo à atração afetiva e sexual, e para quem ela pode ser direcionada. Com a crescente visibilidade que essa temática tem obtido, a Secretaria da

Administração Penitenciária do Estado de São Paulo, através da Coordenadoria de Reintegração Social e Cidadania divulgou a resolução SAP – 11, de 30 de janeiro de 2014, onde resolve que “as pessoas privadas de liberdade ou que integram o rol de visitas das pessoas presas devem ter preservado o direito à sua orientação sexual e a identidade de gênero” (Art. 1). É assegurado o direito de usar peças íntimas femininas ou masculinas, a manutenção do cabelo na altura dos ombros, o uso de prenome social e, no caso de pessoas que tiverem feito a cirurgia de transgenitalização ou redesignação sexual poderão ser incluídas em Unidades Prisionais do sexo correspondente.

Essa resolução dispõe sobre diversas garantias de direitos às pessoas homossexuais, com enfoque na condição de expressão da sexualidade das travestis e das transexuais. Para compreendermos o que são travestis e transexuais acreditamos ser pertinentes às considerações de Benjamin (1953, apud BARBOSA, 2010, p. 16), que cita as diferenças básicas entre elas, tais como a relação que cada qual mantém com sua genitália e o desejo ou não da cirurgia de transgenitalização, sendo que as travestis não desejam se submeterem a essa cirurgia, pois sentem prazer com o seu órgão sexual, enquanto as transexuais sentem profundo desconforto e até repúdio pelo seu órgão sexual. Para o autor, essa visão em relação ao próprio corpo estaria associada ao desenvolvimento de convicções distintas de gênero; enquanto as travestis tem consciência de que são homens homossexuais, as transexuais se consideram mulheres e não necessariamente homossexuais.

A criação de uma resolução específica para tratar desse tema veio se juntar às demais políticas públicas em prol da diversidade sexual, dentre as quais citamos:

- promulgação da Lei Estadual nº 10.948, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual, em 2001;

- criação do Brasil Sem Homofobia (BSH) – Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra LGBT e de Promoção da Cidadania Homossexual, em 2004;
- realização da I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, com o tema Direitos Humanos e Políticas Públicas: o caminho para garantir a cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e transexuais, em 2008;
- lançamento do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – NDCDH-LGBT, 2009;
- publicação do decreto que cria o Programa Nacional de Direitos Humanos 3 – PNDH 3, 2009;
- criação da Coordenadoria Nacional de Promoção dos Direitos de LGBT, no âmbito da Secretaria de Direitos Humanos, 2010;
- implantação do Conselho Nacional LGBT, em 2010, com representação paritária do governo federal e da sociedade civil.

Todo esse avanço nas políticas públicas para a diversidade sexual começa a ser inserido no sistema penitenciário. Devido à centralidade que o sexo e o gênero representam na organização das relações entre os presidiários, assim como em qualquer sociedade, a inserção dessas políticas não é uma tarefa fácil de concretizar. Dias e Silva (2010) destacam que “historicamente os homens presos têm feito da sujeição sexual uma das formas mais importantes de demonstração de poder e de dominação do outro”, assim os presos com maior força física obrigavam aos que demonstravam algum aspecto de fragilidade, a lhes servir sexualmente na condição de passivos (aquele que recebe o órgão sexual do outro em seu corpo) e a estes ficavam

destinadas permanentemente a condição feminina, subalterna, com todas as implicações sociais dessa posição, como as que historicamente foram impostas às mulheres, não lhes sendo permitida participação nos papéis importantes dentro da prisão. Contudo, após a instituição da visita íntima, que no Brasil aconteceu no ano de 1987 para os homens e em 2001 para as mulheres e, principalmente com a tomada dos presídios pela facção criminosa denominada Primeiro Comando da Capital (PCC), o critério da força física deixou de ser o único elemento imperativo a definir o comando entre os presidiários, dando lugar a uma nova ordem, que entre outras posturas, banuiu o estupro nos presídios. Nessa nova configuração, os chefes do PCC se firmam ostentando dinheiro e poder, e como agora podem manter relações sexuais com mulheres, durante a visita íntima e, portanto, não precisam recorrer ao uso de parceiros do mesmo sexo, e os que ainda mantêm relações com outros homens dentro da cadeia passaram a ser considerados homossexuais, tanto os ativos (aquele que insere seu órgão sexual) como os passivos, e para ambos recaem as consequências dessa prática sexual agora condenável. Importante frisar que o pensamento de que apenas é homossexual quem representa o papel passivo em uma relação sexual é bastante difundido e aceito na sociedade. Assim, “as barreiras que separam os homossexuais dos demais presos tornaram-se muito maiores e a segregação passou a estar vinculada à ideia de contaminação. [...] qualquer toque será interpretado como proximidade contaminadora e implicará na segregação do preso ‘contaminado’” (DIAS e SILVA, 2010, p. 8).

Diante desta perspectiva, as práticas homossexuais que sempre ocuparam uma posição subalterna também foram taxadas de impuras porque atentavam contra a nova ordem estabelecida pelo PCC. Nesse novo cenário, os homossexuais foram destituídos das funções que a eles foram impostas até então, pois não poderiam mais prestar serviços sexuais aos



outros detentos, o que lhes conferia algum valor, seja em forma de relativa proteção, seja através do ganho de objetos muito valorizados na cadeia, como produtos de higiene pessoal, cigarros e até mesmo drogas. Então, com a segregação e exclusão que sofreram, a essas pessoas foi designada uma nova função; a de esconder drogas e celulares em seus corpos durante as revistas que ocorrem rotineiramente nas unidades. Não bastam os estupros frequentes que os homo e transexuais sofrem nos presídios, agora seus corpos são usados como esconderijo de objetos ilícitos. Essa degradação do corpo e mente dessas pessoas vitupera, viola a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu Artigo V diz que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante” (DUDH, 1948). O pensamento dominante nos presídios considera que a homossexualidade subverte, contradiz a crença de que o normal para a sexualidade humana está representado pelas práticas heterossexuais, sendo que as práticas homossexuais na prisão só eram toleradas porque eram necessárias devido a não possibilidade de contato com o sexo oposto, mas com a autorização legal das visitas íntimas, a homo e transexualidade passou a ser considerada como um risco à ordem estabelecida, bem como às escolhas, ao estilo de vida adotado pelo grupo social que comanda as prisões.

A homossexualidade é historicamente um tabu nos presídios e demonstrar algum interesse por esse tema pode ser considerado como sinal de empatia para com os homossexuais, o que pode trazer sérias consequências para os presos, principalmente para aqueles que se consideram criminosos e que tem no crime o seu meio de vida.

Diante dessa problemática percebemos que o presente projeto de pesquisa é de

grande importância para nossa sociedade, para o sistema penitenciário e, principalmente para os homossexuais que se encontram cumprindo penas privativas de liberdade,

pois através de nossos trabalhos estaremos contribuindo para a efetivação dos direitos que tão arduamente essa camada da população tem lutado para conquistar.

### **1.1 Dialogando sobre diversidade sexual e de gênero com os homens privados de liberdade**

Para abordarmos o tema da diversidade sexual dentro do Centro de Progressão Penitenciária de Jardinópolis optamos pela realização de grupos focais. O grupo focal pressupõe a existência de um foco em torno do qual as pessoas irão interagir, expor suas ideias, percepções, sentimentos. Para tanto é desejável, então, que o processo de discussão seja bem planejado, para que sejam contemplados os aspectos do tema a ser discutido. Os tópicos foram organizados, e orientados, segundo o esquema lógico mais adequado ao projeto de pesquisa em questão. Essa medida auxiliou o moderador a se orientar no decorrer da sessão, dando-lhe maior controle sobre a situação, contudo procurando sempre manter a fluidez da discussão para que a construção do conhecimento aconteça de maneira mais espontânea possível, considerando que:

[...] O simples conhecimento, por parte do sujeito, de que está envolvido em um estudo é suficiente para alterar, de forma significativa e certamente em um nível desconhecido, sua resposta diante do pesquisador. A preparação do grupo para a discussão, com a criação de um clima favorável à exposição de pensamentos e sentimentos, torna-se crítica para minimizar esses efeitos indesejáveis (Lincoln & Cuba, conforme citado por González Rey, 2002: 78).

Foi oferecida a oportunidade de os sentenciados se inscreverem para participar do grupo de discussão e o número de vagas por turma teve o limite de doze pessoas. Mattar (apud Giovinazzo, 2001) considera que o tamanho ideal para os

grupos deve ficar entre 8 e 12 pessoas. Segundo o autor, experiências mostram que grupos acima de 12 pessoas inibem e reduzem as possibilidades de participação de todos.

Os encontros foram realizados semanalmente e contaram com a participação eventual de uma psicóloga, ou estagiário/a de serviço social ou psicologia. A duração média de cada reunião foi de duas horas e realizamos cerca de quatro a cinco encontros com cada turma.

Durante esses encontros, o pesquisador conduziu a discussão em torno do tema, levando informações sobre diversidade sexual, homossexualidade, heterossexualidade, bissexualidade, transexualidade, identidade de gênero e seus respectivos direitos, além do preconceito contra pessoas de sexualidade diversa da heterossexual.

No primeiro encontro do grupo abordamos com os sentenciados o conceito de diversidade sexual e orientação de gênero. Nesse primeiro momento objetivamos quebrar o paradigma engessado de masculino e feminino, homem e mulher, para além do binarismo comumente aceito na sociedade, elencando as diversas sexualidades existentes, além das diferentes identidades de gênero. No segundo encontro tratamos da conceituação da homossexualidade; focamos as travestis e também falamos sobre as transexuais. Foi importante salientar postura da sociedade que marginaliza essas pessoas e contra elas despeja seu ódio, haja vistas o alto índice de assassinatos de homossexuais. Segundo o relatório anual divulgado pelo Grupo Gay da Bahia (GGB), relativo ao ano de 2013 foram documentados 312 assassinatos de gays, travestis e lésbicas no Brasil, média de um assassinato a cada 28 horas. Contudo houve um pequeno decréscimo em relação ao ano passado (-7,7%), mas ainda assim o Brasil continua sendo o campeão mundial de crimes homo-transfóbicos, sendo que os estados de Pernambuco e São Paulo são onde mais homossexuais foram mortos. Na terceira reunião discutimos a realidade à qual estão inseridas as transexuais e homossexuais

dentro das unidades prisionais; pretendíamos com essa discussão levantar a questão dos direitos dos homossexuais que estão sendo violados dentro das cadeias. No quarto e último encontro falamos sobre a postura de cada um em relação à diversidade sexual, seus preconceitos contra homossexuais e transexuais e como poderíamos pensar uma melhor maneira de viver harmoniosamente, seja no presídio ou em liberdade, resguardando o direito desses cidadãos.

## CONCLUSÃO

A proposta de trabalho consistiu em discutir as políticas públicas referentes à diversidade sexual focando esse tema dentro da realidade do sistema prisional, oferecendo oportunidade de debate para levantarmos questionamentos que visam à ampliação, reestruturação e modificação de conceitos e preconceitos relativos à sexualidade. A pretensão foi de ampliar o conhecimento dos reeducandos sobre as identidades de gênero e sexuais para que possam respeitar os direitos da camada da população homo e transexual, e assim melhorar as relações interpessoais, tanto no meio prisional como também para quando voltarem a viver em liberdade.

Realizamos diálogos sobre as políticas públicas para diversidade sexual e de gênero dentro do sistema penitenciário e quais as mudanças que elas geraram e seu impacto na população carcerária, levando à reflexão sobre a conceituação da homossexualidade e transexualidade e a interação entre sentenciados heterossexuais, homossexuais e transexuais. Trabalhamos para propiciar a identificação da posição social que tem sido destinada aos homo e transexuais dentro dos presídios e assim conseguimos questionar qual a participação de cada um na manutenção do preconceito contra essa população.

Verificamos a necessidade de reavaliarmos as condutas pessoais diante da diversidade sexual para garantir um

ambiente de convívio harmonioso dentro do Centro de Progressão Penitenciária.

## REFERÊNCIAS

ASSEMBLÉIA Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 15 out. 2014.

BARBOSA, Bruno César. **Nomes e diferenças**: uma etnografia dos usos das categorias travesti e transexual. 2010. 113 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

DIAS, C. C. N.; SILVA, V. C. da. **O corpo como espaço**: A posição dos homossexuais na nova configuração do poder nas prisões paulistas. In FAZENDO GÊNERO DA UFSC, 9, 2010, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: UFSC, 2010. Disponível em: <[http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278277683\\_ARQUIVO\\_ocorpopocomoespaco.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278277683_ARQUIVO_ocorpopocomoespaco.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2014.

GIOVINAZZO, R. A. (2001). **Focus Group em Pesquisa Qualitativa - Fundamentos e Reflexões**. Administração On-Line - Prática - Pesquisa - Ensino, 2, nº 4.

GOELLNER, Silvana V. A produção cultural do corpo. In: LOURO, Guacira; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana. **Corpo, gênero e sexualidade**: um debate contemporâneo na educação. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

GRUPO Gay da Bahia. **Assassinato de homossexuais (LGBT) no Brasil: Relatório anual 2013/2014**. 2014. Disponível em: <http://www.midianews.com.br//storage/webdisco/2014/02/14/otros/747486191270d149b81fdfe548b921d1.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2014.

MARTINS, Rafael José. **Preconceito contra homossexuais no mercado de trabalho**. 2010. 93 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca.

PRADO, Marco Aurélio Máximo. MACHADO, Frederico Viana. **Preconceito contra homossexualidades: A hierarquia da invisibilidade**. Coleção Preconceitos n°. 05. São Paulo: Cortez Editora, 2008.

RESOLUÇÃO SAP 11. **Secretaria da Administração Penitenciária**. 2014. Disponível em: <http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/CPDS/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20SAP-n%C2%BA%2011.pdf>>. Acesso em 08 jul. 2014.

## **O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL NAS POLÍTICAS DE ATENÇÃO À POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA**

### ***EL TRABAJO DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS POLÍTICAS DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE CALLE***

*Lais Caroline Neves*<sup>138</sup>

*Andréia Aparecida Reis de Carvalho Liporoni*<sup>139</sup>

#### **RESUMO**

O presente estudo objetiva apresentar as perspectivas do trabalho do assistente social junto à população em situação de rua no município de Franca/SP, com ênfase na análise sobre dois serviços ofertados pela rede socioassistencial do município, o Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro Pop) e o Abrigo Provisório “São Giuseppe Moscati” - Casa de Acolhida Filhos Prediletos. Para tanto discute-se em um primeiro momento a perspectiva histórica e a gênese do fenômeno população em situação de rua aliado ao desenvolvimento dos meios de produção capitalista e ao acirramento das desigualdades sociais no Brasil. Em seguida, busca-se fazer uma reflexão acerca das

---

<sup>138</sup> Graduanda em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho- Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS). E-mail: laisneves2000@hotmail.com. Membro do GEPAPOS (Grupo de Estudos e Pesquisa em Participação nas Políticas Sociais) E-mail: laisneves2000@hotmail.com.

<sup>139</sup> Docente em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho- Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FHCS).. Líder do GEPAPOS (Grupo de Estudos e Pesquisa em Participação nas Políticas Sociais). E-mail: andreialiporoni@yahoo.com.br

políticas de assistência social destinadas a esta população e apresentar os limites, desafios e possibilidades do trabalho do assistente social junto a este segmento. O método está alicerçado no materialismo histórico dialético, a fim de compreender essa realidade a partir da perspectiva de totalidade. A metodologia está alicerçada em estudos bibliográficos, e, ainda na coleta de dados empíricos, realizada a partir do contato com os usuários e assistentes sociais da rede socioassistencial do município de Franca/SP. O Serviço Social defende através de seu projeto ético político “o reconhecimento da liberdade, autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais” e a “defesa intransigente dos direitos humanos”, além de outros princípios fundamentais. Nesse sentido, conclui-se que o trabalho dos assistentes sociais junto a este segmento possibilita a construção da autonomia destes indivíduos, além de colocá-los nesta sociedade enquanto sujeitos de direitos, fortalecendo ações em consonância com o projeto ético-político da categoria. As reflexões que se apresentam neste artigo estão vinculadas a pesquisa intitulada: “Um estudo acerca das políticas de atenção à população em situação de rua no município de Franca/SP”, que recebe o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP).

**Palavras-chave:** população em situação de rua. Serviço Social. questão social. política de assistência social.

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo presentar las perspectivas del trabajo del asistente social junto a la población en situación de calle en el municipio de Franca / SP, con énfasis en el análisis sobre dos servicios ofrecidos por la red socioasistencial del municipio, el Centro de Referencia Especializado para Población en Situación Calle (Centro Pop) y el Abrigo Provisional "San Giuseppe Moscati" - Casa de



Acolhida Hijos Prediletos. Para ello se discute en un primer momento la perspectiva histórica y la génesis del fenómeno población en situación de calle aliado al desarrollo de los medios de producción capitalista y al agravamiento de las desigualdades sociales en Brasil. A continuación, se busca hacer una reflexión acerca de las políticas de asistencia social destinadas a esta población y presentar los límites, desafíos y posibilidades del trabajo del asistente social junto a este segmento. El método está fundamentado en el materialismo histórico dialéctico, a fin de comprender esta realidad desde la perspectiva de la totalidad. La metodología está fundamentada en estudios bibliográficos, y, aún en la recolección de datos empíricos, realizada a partir del contacto con los usuarios y asistentes sociales de la red socioasistencial del municipio de Franca / SP. El Servicio Social defiende a través de su proyecto ético político "el reconocimiento de la libertad, autonomía, emancipación y plena expansión de los individuos sociales" y la "defensa intransigente de los derechos humanos", además de otros principios fundamentales. En este sentido, se concluye que el trabajo de los asistentes sociales junto a este segmento posibilita la construcción de la autonomía de estos individuos, además de colocarlos en esta sociedad como sujetos de derechos, fortaleciendo acciones en consonancia con el proyecto ético político de la categoría. Las reflexiones que se presentan en este artículo están vinculadas a la investigación titulada: "Un estudio acerca de las políticas de atención a la población en situación de calle en el municipio de Franca/SP", que recibe el apoyo de la Fundación de Amparo a la Investigación del Estado de São Paulo (FAPESP).

**Palabras clave:** población en situación de calle. Servicio social. cuestión social. política de asistencia social.

## INTRODUÇÃO

O contexto atual exprime um cenário de regressão dos

direitos com constantes investidas contra as conquistas historicamente alcançadas por meio das lutas da classe trabalhadora e dos diversos movimentos sociais. Os processos de acumulação de capital expressam, por outro lado, a expropriação e exploração da força de trabalho, uma vez que o desenvolvimento exponencial do capitalismo reproduz miséria e desigualdades sociais.

Esse processo foi intensificado a partir das orientações neoliberais que estabeleceu os parâmetros para a reestruturação econômica, política e até mesmo ideológica, que tende a tratar as desigualdades sociais como a ordem natural das coisas, é essa lógica perversa que permite que inúmeras pessoas sejam destituídas dos direitos sociais, humanos e da própria condição de cidadãos.

O recrudescimento da agenda neoliberal privilegia a política econômica em detrimento das políticas e dos direitos sociais, além disso, contribui para que determinados segmentos da sociedade sejam tratados como invisíveis, dificultando que essas pessoas tenham acesso à saúde, moradia, saneamento básico, trabalho, educação, etc. Dentre esses segmentos pode-se destacar a População em Situação de Rua, que cotidianamente convive com a negação dos direitos sociais e humanos mais elementares.

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo compreender o trabalho dos assistentes sociais junto a essa população no município de Franca/SP, a partir da análise dos desafios e das possibilidades do trabalho diante dessa conjuntura complexa em que as políticas sociais públicas ganham cada vez condicionalidades e preceitos de focalização.

Optou-se por utilizar a expressão “população em situação de rua”, respaldada na explicação de Silva (2009, p.29) por se tratar da expressão mais apropriada para designar uma situação ou condição social, que não depende apenas de aspectos subjetivos, ou seja, não está vinculada a condição humana, ou, em sua maioria ao desejo daqueles que a

vivenciam, mas diz respeito a uma situação e condição que resulta do próprio sistema capitalista, fenômeno gerado no processo de acumulação do capital.

Esse artigo busca em um primeiro momento pontuar os fundamentos históricos e as características que remontam o fenômeno população em situação de rua, posteriormente discute-se acerca das políticas de assistência social direcionadas às pessoas em situação de rua e por fim reflete-se acerca do trabalho do assistente social junto a essas pessoas, no sentido de fortalecer e contribuir na defesa de seus direitos.

## **1 POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA: A INVISÍVEL FACE DA ACUMULAÇÃO CAPITALISTA**

A população em situação de rua representa uma das expressões mais radicais da questão social. De acordo com Silva (2009, p.207) o fenômeno população em situação de rua é uma expressão incontestada das desigualdades sociais resultantes das relações sociais capitalistas, que se desenvolvem a partir do eixo capital/trabalho. E, como tal, é expressão da questão social.

Para o autor Montañó (2012, p. 10) o próprio desenvolvimento do modo de produção capitalista gera pobreza e desigualdade social, como já evidenciado por Marx, quanto mais se desenvolvem as forças produtivas, maior acumulação ampliada de capital e maior pobreza. Assim, não é a escassez que gera a pobreza, mas a concentração da riqueza nas mãos de poucos que gera desigualdade e pauperização.

Para a autora Silva (2009, p. 105) a população em situação de rua pressupõe múltiplas determinações, ou seja, há uma multiplicidade de fatores que conduzem a tal situação, podem-se considerar os fatores estruturais relacionados “a ausência de moradia, inexistência de trabalho e renda, mudanças econômicas e institucionais de forte impacto social”,

ou ainda, pode ser determinado por fatores biográficos, relacionado às “rupturas de vínculos familiares, doenças mentais, consumo frequente de álcool e drogas, etc.”. No entanto, o que a autora enfatiza é que este fenômeno não se explica a partir de um único determinante, mas ressalta que “a história revela que as causas estruturais desse fenômeno vinculam-se a estrutura da sociedade capitalista, sua produção e reprodução têm bases nos processos imanentes à acumulação do capital” (SILVA, 2009, p. 106).

A partir de uma perspectiva histórica nota-se que o fenômeno do pauperismo está presente desde as sociedades pré-industriais da Europa, no período da acumulação primitiva, momento em que os camponeses foram expropriados e expulsos de suas terras, sem que a indústria que começava a emergir, nas cidades, os absorvesse com a mesma velocidade com que os trabalhadores se tornavam disponíveis. É, sobretudo, neste contexto que se gesta o fenômeno população em situação de rua, desdobramento do pauperismo e da acumulação capitalista.

Assim, as condições históricas, econômicas, sociais que produziram e que constantemente reproduzem o fenômeno população em situação de rua sob a ótica capitalista são igualmente as que ofereceram as bases para o fortalecimento e acumulação de capital.

A produção e reprodução do capital e os contornos complexos que foi adquirindo a partir de seu desenvolvimento levou ao crescimento do exército industrial de reserva com rebatimentos claros na oferta e procura de trabalho. Por conseguinte, a população em situação de rua se insere na superpopulação relativa e corresponde à parcela excessivamente aviltada do proletariado, caracterizada como “*lumpem proletariado*”, que nos termos de Marx (2013, p. 208) é composto por aqueles que são considerados vagabundos, delinquentes, prostitutas, os orfãos e as crianças indigentes, os degradados, maltrapilhos e incapacitados para o trabalho.

Compõe também a população estagnada, aqueles que se encontram no mercado de trabalho informal, que desenvolvem trabalhos precários e irregulares.

O desenvolvimento do capitalismo pressupõe também crises cíclicas, geradas pelo próprio modo de produção. A crise vivenciada em 1929 colocou em questão o liberalismo. Silva (2009, p.67) analisa que nesta crise os excedentes de mercadorias não podiam ser vendidos e como consequência o desemprego aumentava. As estratégias de enfrentamento da crise articulou os âmbitos políticos, sociais e econômicos, que resultou em uma forma de regulação através do modelo de produção taylorista/fordista e dos princípios keynesiano e beveridgiano, cujas propostas salientavam a intervenção do Estado nas áreas social e econômica, consolidaram a formação do Estado de Bem Estar Social, no pós segunda guerra mundial. Este período representou 30 anos de crescimento econômico e de ampliação dos direitos sociais, principalmente nos países de capitalismo central.

Este crescimento aconteceu no período de 1945 até o início dos anos 1970, momento em que iniciou uma nova crise estrutural impulsionada pela elevação dos preços do petróleo. Em 1973, esta crise representou os primeiros sinais de enfraquecimento do modelo de produção fordista e dos ideais keynesianos. Antunes (1999, p. 21) evidencia que a crise da década de 1970 fez com que o capital implantasse um vastíssimo processo de reestruturação, com vistas à recuperação de seu ciclo de reprodução, fortemente sustentado pela política macroeconômica neoliberal.

O ideário neoliberal chegou, mais fortemente, na América Latina, nos países de capitalismo periférico após os preceitos do Consenso de Washington<sup>140</sup> em 1989, que

---

<sup>140</sup> Resultado de uma conferência que ocorreu em Washington nos Estados Unidos, para a qual foram convidados economistas de oito países latino-americanos – Argentina, Brasil, Chile, México, Venezuela, Colômbia, Peru e Bolívia, com a finalidade de formular um diagnóstico e sugerir medidas de

propunha políticas de ajuste fiscal como forma de superar a crise econômica.

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva se ampliou a partir de 1990, com a adesão às políticas neoliberais, mais precisamente no governo Fernando Henrique Cardoso. Segundo Silva (2009, p. 200) com o avanço do neoliberalismo e da reestruturação produtiva no Brasil houve conseqüentemente a ampliação do mercado informal de trabalho, a expansão do desemprego e também a redução das ocupações na polivalente área industrial que colaborou para a expansão do exército industrial de reserva.

É neste sentido, que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm relação com o fenômeno população em situação de rua, uma vez que “[...] as principais ocupações desenvolvidas pelas pessoas em situação de rua, antes da condição de rua, eram exatamente as ocupações que mais perderam postos de trabalho, que exigiam alguma qualificação, geralmente vinculadas ao setor industrial.” (SILVA, 2009, p. 215).

Essa forma de organização do processo produtivo aliado ao ideário neoliberal provocou o desmonte das relações de trabalho e das condições de vida da classe trabalhadora. Neste período, o agravamento da questão social contribuiu para que um contingente da população fizesse das ruas seu espaço de moradia e/ou sobrevivência e houvesse um aumento das pessoas em situação de rua nos grandes centros urbanos,

---

ajustamento para a superação da crise. O economista norte-americano John Williamson apresentou um documento, que continha dez propostas de reforma econômica. As propostas, visando à estabilização monetária e ao pleno restabelecimento das leis de mercado, consistiam em: 1 – disciplina fiscal; 2 – mudanças das prioridades no gasto público; 3 – reforma tributária; 4 – taxas de juros positivas; 5 – taxas de câmbio de acordo com as lei do mercado; 6 – liberalização do comércio; 7 – fim das restrições aos investimentos estrangeiros; 8 – privatização das empresas estatais; 9 – desregulamentação das atividades econômicas; 10 – garantia dos direitos de propriedade. (BANDEIRA, 2002)

incluindo-se aí crianças, adolescentes, jovens, adultos, idosos e famílias (BRASIL, 2011, p.14).

A autora Silva (2009, p.197), salienta que no período de reestruturação produtiva no Brasil e do avanço do ideário neoliberal, na década de 1990, pode-se perceber a presença cada vez maior de pessoas em situação de rua nos maiores centros urbanos do país. “Indivíduos e famílias em situação de extrema pobreza compõem, de forma marcante, o cenário das ruas das cidades, na luta pela sobrevivência”.

É importante apontar que apesar da multiplicidade de fatores que conduzem as pessoas em situação de rua, três aspectos se vinculam na caracterização desta população: a inexistência de moradia convencional, a pobreza extrema e os vínculos familiares rompidos ou fragilizados.

## **2 A POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DIRECIONADA À POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA**

Em meio ao cenário de ampliação do ideário neoliberal, já havia sido promulgada a Constituição Federal de 1988, que emergiu na contramão dos ditames neoliberais, que já estavam em curso nos países de capitalismo central. Conhecida como Constituição Cidadã, ampliou os direitos sociais e inaugurou o sistema de Seguridade Social brasileiro. Para compreendermos o processo de atenção à população em situação de rua no Brasil faz-se necessário compreender a Política de Assistência Social, que compõe o tripé da Seguridade Social brasileira ao lado da Política de Saúde e da Previdência Social.

A Assistência Social foi instituída pelos arts. 203 e 204 da Constituição Federal. Contudo, apenas em 2004 foi implementada a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), por meio da resolução n.145, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que coloca a Assistência Social como uma política que tem por dever desenvolver ações de prevenção, proteção, promoção e

inserção, prevenindo a vulnerabilidade e o risco social e buscando atender as necessidades emergentes ou permanentes decorrentes de problemas pessoais ou sociais de seus usuários. (SIMÕES, 2014, p. 320).

Essa política inaugura uma outra perspectiva de análise ao tornar visíveis aqueles setores da sociedade brasileira tradicionalmente tidos como invisíveis ou excluídos das estatísticas – população em situação de rua, adolescentes em conflito com a lei, indígenas, quilombolas, idosos, pessoas com deficiência. (BRASIL, 2005, p. 16).

Como forma de conseguir que os direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988 fossem concretizados, movimentos que se organizavam em favor da população em situação de rua reivindicaram a implantação de políticas públicas de atenção a este segmento.

Como resultado do “massacre da Sé”, quando 16 pessoas em situação de rua foram agredidas e sete foram assassinadas na região da grande São Paulo, em 2004, diversos movimentos sociais sentiram a necessidade de se organizarem e reivindicarem a elaboração de uma proposta de política nacional para a população em situação de rua. Pessoas em situação de rua, de diversos locais do Brasil, lideranças desse segmento participaram em setembro de 2005 do 4º Festival Lixo e Cidadania e foi durante este festival que emergiu o Movimento Nacional da População em Situação de Rua (MNPR). Assim, a Secretaria Nacional de Assistência Social do Ministério de Desenvolvimento Social (MDS), percebeu que era necessário criar estratégias a fim de organizar políticas públicas voltadas a este segmento populacional, sendo então realizado o I Encontro Nacional de População em Situação de Rua em 2005.

Em decorrência desse Encontro foi aprovada a Lei nº



11.258, de 30 de dezembro de 2005, que altera o art. 23 da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)- Lei 8.742/93, para acrescentar o serviço de atendimento à população em situação de rua.

Em 2007, iniciou o processo de elaboração da Política Nacional para a População em Situação de Rua. E em 2009, foi realizado o II Encontro Nacional sobre população em situação de Rua, como desdobramento do I e para socializar os dados da pesquisa concluída em 2008, neste Encontro foi aprovada a proposta de Política Nacional para População em Situação de Rua, regulamentada pelo Decreto nº 7.053 de 23 de dezembro de 2009. (BRASIL, 2011, p.18).

Para maior consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) foi aprovado em 11 de novembro de 2009 pelo Conselho Nacional de Assistência Social a resolução nº 109/2009, que dispõe sobre a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, que traz em seu artigo 1º os Serviços de Proteção Especial de Média Complexidade, no qual insere o Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua e o Serviço Especializado em Abordagem Social, assegurando também os Serviços de Proteção Especial de Alta Complexidade, por meio do acolhimento institucional (para indivíduos e famílias em situação de rua) e o serviço de acolhimento em República (para pessoas em processo de saída das ruas).

Os serviços no âmbito da proteção social de média complexidade são ofertados através do Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP). O artigo 7º do Decreto nº 7053/2009 assegura a implementação de centros de referência especializados para atendimento da população em situação de rua.

Além do serviço especializado o Centro POP pode ofertar o Serviço Especializado em Abordagem Social, de acordo com o planejamento da gestão local.

Conforme a Tipificação Nacional dos Serviços

Socioassistenciais (2009), o Centro POP deve funcionar nos dias úteis, com possibilidade de funcionar em feriados, finais de semana e período noturno, sendo o período mínimo de funcionamento durante cinco dias na semana e por 8 horas diárias.

A implantação e a oferta de serviço(s) pelo Centro POP devem ser planejadas, de modo a imprimir uma concepção garantidora de direitos para a inclusão social e a construção de novos projetos de vida das pessoas em situação de rua, rompendo com culturas pautadas no preconceito, na intolerância e no assistencialismo (BRASIL, 2011, p. 43).

O município de Franca/SP conta com dois serviços sociassistenciais destinados a população em situação de rua, o Centro POP tem a finalidade de assegurar o acompanhamento especializado a população em situação de rua, por meio de atendimentos individuais e coletivos e oficinas que visam o fortalecimento ou a construção de novos vínculos interpessoais, tendo em vista a construção de novos projetos de vida que viabilizem o processo gradativo de saída da situação de rua. E o Abrigo Provisório, serviço administrado pelo terceiro setor, que oferece acolhimento institucional para adultos e famílias em situação de rua, visa o restabelecimento dos vínculos sociais e a construção da autonomia dos usuários, possui um tempo de permanência limitado.

O Centro POP de Franca/SP foi inaugurado em setembro de 2013 e está vinculado à Secretaria de Ação Social. Outro serviço ofertado é o Abrigo institucional que oferece a indivíduos e famílias acolhimento temporário, segundo Tozatto (2014, p.58) a prefeitura de Franca/SP promoveu em 2014 a terceirização do Abrigo Provisório, destinado à população em situação de rua, que passou a ser administrado pela instituição religiosa católica “Casa de Acolhida Filhos Prediletos”. É

necessário refletir acerca do processo de terceirização e da ausência do Estado na execução e responsabilização das políticas sociais.

### **3 O TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL COM A POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA**

O Serviço Social tem como base um projeto ético-político crítico que se expressa no código de ética da profissão (1993), na lei de regulamentação (1993) e nas diretrizes curriculares de (1996), de forma hegemônica o projeto profissional que se delineou no Serviço Social dos anos 1980 para os anos 1990 apresentou uma perspectiva crítica de análise da realidade social.

De acordo com a análise de Netto (2009, p. 155) sobre os princípios fundamentais este projeto apresenta como valor central a liberdade, no entanto, o autor ressalta que não se trata de uma liberdade concebida na perspectiva do liberalismo, de uma liberdade que exclui e que pressupõe privilégios, mas trata-se da liberdade que advém da possibilidade de escolher entre alternativas concretas, reforçando assim, o compromisso com a autonomia, a emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais. Esse projeto apresenta outra perspectiva em que o horizonte está na construção de uma nova ordem societária, sem exploração, dominação de classe, etnia e gênero<sup>141</sup>. Dentre os compromissos assumidos está o de fazer a defesa intransigente dos direitos humanos, com um posicionamento político claramente assumido em favor da equidade e da justiça social.

No entanto, é possível perceber que a opção por esse projeto ético-político crítico coloca a profissão de um lado

---

<sup>141</sup> Estes são alguns dos princípios fundamentais previstos no código de ética da profissão, a este respeito vide: Código de Ética do/a Assistente Social Comentado (Barroco, 2012, p.121.)

declarado na luta de classes, cujo posicionamento e compromisso se colocam a favor das lutas da classe trabalhadora. O profissional assistente social comprometido com o projeto ético-político da profissão trabalha na perspectiva da defesa dos direitos sociais, neste sentido, Iamamoto (2009a, p.1) pontua que “a luta pela afirmação de direitos é uma luta contra o capital”.

A contradição entre o projeto profissional do Serviço Social e o projeto societário que tem como principal preceptor a política macroeconômica neoliberal são evidentes; em nome da “modernidade” o ideário neoliberal ganha cada vez mais forças, assim como, o paradigma de Estado mínimo para os direitos sociais, mas máximo para atender aos privilégios do capital. Conforma-se uma ideologia fortemente arraigada e que perpassa todos os interstícios da vida social: o individualismo, a meritocracia, a lei de que os mais fortes sobrevivem torna-se uma ideologia dominante fortemente difundida pela cultura do neoliberalismo.

[...] a ofensiva neoliberal que, também no Brasil, em nome da racionalização, da modernidade, dos valores do Primeiro Mundo etc., vem promovendo (ao arrepio da Constituição de 1988) a liquidação de direitos sociais (denunciados como “privilégios”), a privatização do Estado, o sucateamento dos serviços públicos e a implementação sistemática de uma política macro-econômica que penaliza a massa da população. (NETTO, 2009, p. 158).

Ao considerar o cenário de recrudescimento do ideário neoliberal é importante ressaltar que esses valores e princípios neoliberais têm rebatimentos nas relações sociais, e, conseqüentemente no trabalho dos assistentes sociais. Conforme Iamamoto (2009b, p. 167) é necessário compreender o Serviço Social no interior da sociedade capitalista e em interação com as transformações históricas e com o movimento

da realidade social, considerando que os aspectos econômicos, históricos, políticos e sociais influenciam na forma como trabalho é desenvolvido. Essa realidade não é apenas um pano de fundo, mas ela perpassa e influi diretamente no exercício profissional e também na vida dos usuários atendidos pelos assistentes sociais.

Assim, os efeitos do neoliberalismo na política de assistência social e no trabalho dos assistentes sociais foram percebidos a partir da pesquisa de campo que foi desenvolvida no Abrigo Provisório São Giuseppe Moscati, no dia 29 de maio de 2018, e no Centro de Referência Especializado para Pessoas em Situação de Rua (Centro POP) de Franca/SP, no dia 23 de maio de 2018, nas entrevistas foi possível obter uma maior aproximação com a realidade pesquisada e com os sujeitos que vivenciam a situação de rua, bem como, com profissionais da política de assistência social que trabalham com esta população. Ao todo foram realizadas oito entrevistas, sendo: duas assistentes sociais de cada serviço e com quatro usuários, de ambos os serviços da rede socioassistencial.

Tanto as assistentes sociais, quanto os usuários demonstraram insatisfação com a gestão local do município de Franca/SP que não tem considerado os serviços voltados à população em situação de rua como prioridade, uma vez que no dia 11 de abril de 2018 aconteceu uma Audiência Pública na Câmara Municipal da cidade de Franca/SP, para discutir sobre a população em situação de rua e a principal questão que alguns vereadores do município colocaram em pauta foi o fechamento do Centro de Referência para a População em situação de rua (Centro pop) fundamentado em um discurso superficial de que o serviço tem aumentado o número de pessoas em situação de rua no município, são argumentos sem embasamento crítico e sem uma análise fundamentada a respeito das questões estruturais (desemprego, ausência de moradia, situações de pobreza) que contribuem para o crescimento do número de pessoas que são condicionadas a fazer das ruas seu espaço de

sobrevivência e moradia.

Outra questão que as assistentes sociais colocaram é o desmonte que os serviços vêm sofrendo a partir da aprovação da emenda constitucional n° 95, que trouxe um novo regime fiscal no âmbito da União, com o objetivo de congelar gastos primários (saúde, educação, assistência social) por 20 anos (2016-2036), limita as despesas ao que foi investido no ano anterior corrigido apenas pelas taxas de inflação. Vários estudos evidenciam os impactos que essa medida terá nos próximos anos para o desenvolvimento e a sustentação dessas políticas sociais. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) lançou notas técnicas apresentando as estimativas e os rebatimentos desse pacote de ajuste neoliberal para as políticas de saúde, assistência social e educação.

De acordo com a nota técnica “O novo regime fiscal e suas implicações para a política de assistência social no Brasil” (IPEA, 2016, p. 4) o estudo indicou estimativas de que já no primeiro ano de vigência desse novo regime fiscal a política de assistência social sofrerá uma redução no orçamento de 8%, chegando a uma redução de 56% em 2036, desse modo, foi analisado que em 20 anos a política de assistência social vai contar com menos da metade dos recursos que seriam necessários para desempenhar as mesmas provisões que desempenha nos padrões atuais.

A aprovação dessa emenda já diminuiu o orçamento da assistência social do município de Franca/SP desde 2017, e isso tem causado rebatimentos nos vários serviços, neste sentido os serviços voltados às pessoas em situação de rua têm sofrido com a ausência de recursos materiais e humanos, a partir dos relatos dos usuários e das assistentes sociais houve cortes na alimentação, o Centro pop não oferece mais almoço as pessoas em situação de rua, além também da falta de produtos de higiene pessoal. A equipe de trabalho está reduzida, foi sendo desfeita ao longo do tempo e nunca houve a reposição de funcionários, o que resulta em uma sobrecarga de trabalho.

Nessa concepção neoliberal as políticas recebem cada vez mais características de focalização e estão cada vez mais fragmentadas, fato que também pode ser observado na pesquisa de campo à medida que as profissionais pontuaram as dificuldades de estabelecer relações intersetoriais com as demais políticas sociais. Relega-se muito para a política de assistência social o papel de dar respostas a extrema pobreza, por isso, historicamente se construiu a ideia de que a população em situação de rua deve ser alvo de atenção apenas da assistência social, quando na realidade para que esse segmento tenha maior proteção social é necessário que seja propiciado o acesso a um conjunto de outras políticas sociais, daí a importância da intersectorialidade, a fim de tratar o sujeito como um todo.

A LOAS afirma também, que o destinatário da ação social deve ser alcançável pelas demais políticas públicas. Não podemos esquecer que o sujeito alvo dessas políticas não se fragmenta por suas demandas e necessidades que são muitas e heterogêneas. Estamos tratando das condições de pobreza e vulnerabilidade que afetam múltiplas dimensões de vida e de sobrevivência dos cidadãos e de suas famílias. (YAZBEK, 2014, p. 97).

A intersectorialidade apresenta-se como um desafio ao trabalho profissional, pressupõe ultrapassar os limites setoriais de cada política para atuar com vistas a garantir maior proteção social a população em situação de rua. Essa ação intersectorial tem barreiras pelo próprio estigma e preconceito que a sociedade cria em torno dessas pessoas que são considerados dentro dessa ótica capitalista como invisíveis, e, por não estarem muitas vezes inseridos no mercado formal de trabalho são vistos a partir de olhares conservadores como menos merecedores de receber qualquer tipo de proteção social, já que

por muitos anos historicamente a proteção social só era propiciada através da inserção no mercado de trabalho.

No entanto, mesmo em meio a tantos retrocessos e desmonte dos serviços e das políticas sociais públicas é necessário reforçar o debate acerca das possibilidades e estratégias do trabalho desenvolvido pelas assistentes sociais, que lutam e resistem pela defesa dos direitos humanos, sobretudo, em tempos de ortodoxia neoliberal.

Uma parte imprescindível do trabalho do assistente social junto à população em situação de rua está na dimensão socioeducativa da profissional, realizada a partir de oficinas que tem como objetivo debater sobre os direitos sociais, de forma informativa, construtiva partindo, sobretudo, da vivência dos usuários e buscando fortalecê-los enquanto sujeitos de direitos. Iamamoto (2009b, p. 166) ressalta o quanto é importante o trabalho socioeducativo.

A categoria profissional desenvolve uma ação de cunho sócio-educativo na prestação de serviços sociais, viabilizando o acesso aos direitos e aos meios de exercê-los, contribuindo para que necessidades e interesses dos sujeitos de direitos adquiram visibilidade na cena pública e possam, de fato, serem reconhecidos. (IAMAMOTO, 2009b, p. 166).

O Serviço Social comprometido com a perspectiva crítica e com o projeto ético-político da profissão tem na dimensão socioeducativa a marca característica de sua intervenção profissional. As reuniões e os encontros coletivos propiciam momentos de reflexão e são instrumentos efetivos que viabilizam a construção da participação efetiva dos sujeitos. (TORRES, 2009, p. 210).

Nesse sentido, o trabalho socioeducativo do assistente social possibilita a formação de um saber que se constrói no coletivo. Torres (2009, p. 220) analisa que este saber é um



potencial para o fortalecimento de processos emancipatórios e contribui para a construção de processos democráticos. A dimensão socioeducativa do Serviço Social se consolida na perspectiva da educação popular, onde o sujeito é reconhecido como protagonista, como sujeito de direitos.

Pode-se perceber que a manutenção e o desenvolvimento dos serviços voltados à população em situação de rua, no município de Franca/SP, têm como principais responsáveis as próprias pessoas em situação de rua, que tem se mobilizado, que participam ativamente das reuniões do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), que estão em constantes embates para que os serviços não sejam fechados e para conseguirem manter o pouco que conquistaram nos últimos anos e essa organização da população em situação de rua está muito atrelada ao trabalho desenvolvido pelas assistentes sociais, que desenvolvem ações de fortalecimento dessa população a partir da reflexão crítica que auxilia na construção de uma consciência coletiva acerca dos direitos.

Apesar dos muitos desafios a serem transpostos para que de fato os direitos sejam efetivados, as possibilidades do trabalho dos assistentes sociais estão em fortalecer os seus usuários enquanto sujeitos de direitos, que tem na luta e na resistência os princípios fundamentais contra os atuais retrocessos dos direitos fundamentais.

## **CONCLUSÃO**

Com bases nos estudos sobre a população em situação de rua foi possível perceber que o desenvolvimento do capitalismo atrelado ao ideário neoliberal contribuiu para o aumento gradativo dessa população.

Neste sentido, em um contexto de ortodoxia neoliberal com rebatimentos, sobretudo, nas políticas sociais, que cada vez estão mais focalizadas e restritas na atenção à pobreza

extrema, compostas por um escopo contraditório e estratégico, que visa ao mesmo tempo atenuar a pobreza e por outro lado busca permitir a produção e reprodução do capital, pouco tem feito no sentido de cumprir sua função estratégica, uma vez que não tem conseguido amenizar as expressões da questão social neste cenário que apresenta sua face mais perversa.

O trabalho socioeducativo desenvolvido pelos assistentes sociais, bem como os serviços voltados a população em situação de rua são extremamente importantes e significativos. Contudo, o objetivo não é lançar uma visão endógena, muito menos messiânica da profissão, pois não é apenas o Serviço Social, ou a política de assistência social sozinhos que vão garantir proteção social a essa população, para falar em um sistema amplo de proteção social é necessário o acesso a vários direitos sociais, todos os que previstos no Art. 6º da Constituição Federal de 1988: saúde, moradia, trabalho, assistência social, educação, previdência social, etc. Assim, depreende-se que política social fragmentada, focalizada não garante proteção social. A este respeito Yazbek (2007, p. 163) considera que diante dessa realidade “[...] esperar que das políticas sociais e assistenciais, e apenas delas, resultem melhorias no bem-estar social das classes subalternizadas é ilusório e ineficaz”.

Na pesquisa de campo foi possível perceber que o trabalho das assistentes sociais está muito alinhado ao projeto ético político da profissão, pois mesmo diante dos desafios há muita resistência e luta pela garantia dos direitos dos usuários, as assistentes sociais defendem de forma veemente a manutenção dos serviços voltados à população em situação de rua, pois acreditam que por mais que sejam serviços pontuais, paliativos, são serviços muito significativos e importantes para cada pessoa atendida que consegue ter acesso a direitos básicos.

É importante reforçar que a proteção social defendida pelo Serviço Social é aquela que está além do acesso aos mínimos sociais, trata-se da defesa de uma proteção social que

permita o acesso a todos os direitos sociais e retoma-se aqui a importância da intersectorialidade das políticas sociais, pois garantir proteção social é tarefa de um trabalho intersectorial que envolve todas as políticas sociais.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Crise capitalista contemporânea e as transformações no mundo do trabalho. In: **Capacitação em Serviço Social e política social: Módulo 1**. Brasília: CEAD, p. 17-31, 1999.

BANDEIRA, L. A. M. As políticas neoliberais e a crise na América do Sul. In: **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 45, n. 2, p. 135-146, 2002.

BARROCO, M. L. S. **Código de Ética do/a Assistente Social comentado**, CFESS (org.). São Paulo: Cortez, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 1988

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.053, de 23 de dezembro de 2009. Institui a Política Nacional para a População em Situação de Rua e seu comitê Intersetorial de Acompanhamento e Monitoramento, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 dez 2009c. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7053.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7053.htm)>. Acesso em: 20 de jul de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, dispõe sobre a organização da assistência social. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm)>. Acesso em: 19 de jul de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.258, de 30 de dezembro de 2005. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da assistência social, para acrescentar o serviço de atendimento a pessoas que vivem em situação de rua. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em:

<[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11258.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11258.htm)>. Acesso em: 20 de jul de 2018.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Assistência Social - PNAS**. Brasília, 2004.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, dispõe sobre a Tipificação dos Serviços Socioassistenciais. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25. NOV. 2009.

Brasil, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). **Orientações Técnicas- Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua**. SUAS e População em Situação de Rua, v.III. Brasília: Brasil LTDA, 2011.

IAMAMOTO, M. V. O Serviço Social na cena contemporânea. In: **Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPPS, 2009 a.

\_\_\_\_\_. As Dimensões Ético-Políticas e Teórico-Metodológicas no Serviço Social Contemporâneo. In: **Serviço Social e Saúde**. MOTA, A. E. (et al.) (orgs). 4. ed. São Paulo: Cortez, 2009 b.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **O novo regime fiscal e suas implicações para a política de assistência social no Brasil**. Nota técnica n. 27. Brasília, setembro de 2016.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MONTAÑO, C. Pobreza, “questão social” e seu enfrentamento. In: **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n.110, p-270-287, abr./jun, 2012.

NETTO, J. P. A Construção do Projeto Ético- Político do Serviço Social. In: **Serviço Social e Saúde**. MOTA, A. E. (et al.). (orgs). 4. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

SILVA, M. L. L. **Trabalho e população em situação de rua no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2009.

SIMÕES, C. **Curso de direito do serviço social**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

TORRES, M. M. As múltiplas dimensões presentes no exercício profissional do assistente social: intervenção e o trabalho sócio-educativo. **Serviço Social em Revista - Universidade Federal de Londrina**, Londrina/Paraná, v. 12, n.1, 2009, p. 202-227.

TOZATTO, F. D. **A práxis profissional do Serviço Social frente à população em situação de rua: um olhar para o Centro POP de Franca/SP**. 2014. 83f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2014.

YAZBEK, M. C. **Classes subalternas e assistência social**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

\_\_\_\_\_. Sistemas de proteção social, Intersetorialidade e Integração de Políticas Sociais. In: **A intersectorialidade na agenda das política sociais**. ALMEIDA, N. L. T (et al. ). (orgs). Campinas/SP: Papel Social, 2014.

## **O TRABALHO INTERDISCIPLINAR NO ATENDIMENTO A SAÚDE DA PESSOA IDOSA: REFLEXÕES TEÓRICAS**

### ***THE WORK INTERDISCIPLINARITY IN THE CARE OF THE ELDERLY: THEORETICAL REFLECTIONS***

*Maria Florência dos Santos*<sup>142</sup>

*Vivia Santos Santana*<sup>143</sup>

*Nanci Soares*<sup>144</sup>

#### **RESUMO**

Na contemporaneidade, nota-se o crescimento da população idosa, e os dados demonstram uma previsão de progressão, embora nem todos os países estejam vivenciando essa realidade. Esse segmento carece, além de políticas sociais para atender suas necessidades, de profissionais capacitados para detectar e responder suas reais demandas. A prática interdisciplinar exige um trabalho horizontal entre diversos profissionais, mas sem perder a especificidade de cada um, estabelecendo que todos tenham domínio sobre seu objeto de intervenção, existindo reuniões dos profissionais para discutir

---

<sup>142</sup> Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Unesp – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: maria\_s.social@hotmail.com.

<sup>143</sup> Mestra em Serviço Social pela Universidade Federal de Sergipe – UFS. E-mail: vivia.santana@yahoo.com.br.

<sup>144</sup> Pós-Doutorado em Ciência da Saúde na Universidade de Aveiro (Portugal). Professora Assistente Doutora na Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Unesp – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: nancisoares15@gmail.com.

os casos, já a prática multiprofissional, são vários profissionais atuando numa equipe, mas sem comunicação, ou seja, tratando o(a) usuário(a) de forma fragmentada. Diante disso, foram traçados alguns objetivos, sendo que o geral foi compreender a interdisciplinaridade no atendimento as demandas do segmento idoso; e como específicos: identificar a diferença entre atuação multiprofissional e interdisciplinar, apreender a atuação interdisciplinar do assistente social perante a população idosa e mostrar como a interdisciplinaridade vem ocorrendo na área da saúde. A pesquisa foi bibliográfica e a concepção teórica foi a histórica crítica-dialética. Como resultados da discussão, tem-se que o trabalho interdisciplinar poderá contribuir para um atendimento integral, possibilitando a equipe multiprofissional olhar para a pessoa idosa de forma integral, procurando atingir uma totalidade, percebendo e entendendo como os fatores biológicos, mentais, sociais e culturais podem interferir no processo de saúde-doença, assim cada membro da equipe poderá realizar as intervenções necessárias, de acordo com sua especialidade. No caso do assistente social, é exigido domínio de suas competências e atribuições, porém devido a cultura de cada um fazer o que lhe compete, é perceptível intervenções profissionais sem dialogar, em que se prevalece o trabalho fragmentado, demonstrando, assim, que a interdisciplinaridade é um desafio, embora com possibilidades.

**Palavras-chave:** equipe multiprofissional. trabalho interdisciplinar. pessoa idosa.

## **ABSTRACT**

At the present time, the elderly population is growing, and the data show a prediction of progression, although not all countries are experiencing this reality. This segment lacks, in addition to social policies to meet their needs, professionals capable of detecting and responding to their real demands. The interdisciplinary practice requires horizontal work among



several professionals, but without losing the specificity of each one, establishing that all have mastery over its object of intervention, there are meetings of professionals to discuss cases, and multiprofessional practice, are several professionals working in a team, but without communication, that is, treating the user in a fragmented way. In view of this, some objectives were outlined, and the general objective was to understand the interdisciplinarity in meeting the demands of the elderly segment; and how specific: to identify the difference between multiprofessional and interdisciplinary action, to apprehend the interdisciplinary work of the social worker before the elderly population and to show how interdisciplinarity has been occurring in the health area. The research was bibliographical and the theoretical conception was the historical critic-dialectic. As a result of the discussion, it is possible that the interdisciplinary work can contribute to an integral care, enabling the multiprofessional team to look at the elderly in an integral way, seeking to achieve a totality, perceiving and understanding how biological, mental, social and cultural factors can interfere in the health-disease process, so that each member of the team can carry out the necessary interventions, according to their specialty. In the case of the social worker, it is required to master its competencies and attributions, but due to the culture of each one doing his / her duties, it is possible to observe professional interventions without dialogue, in which the fragmented work prevails, thus demonstrating that interdisciplinarity is a challenge, albeit with possibilities.

## **INTRODUÇÃO**

A nível mundial o número de pessoas com 60 anos ou mais de idade está aumentando mais do que em outras faixas etárias, embora existam países que não estejam vivenciando essa realidade, a exemplo, da África (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2015). Mas a forma de envelhecer em cada

país é diferente, pois os países em desenvolvimento não acompanha o ritmo dos desenvolvidos, uma vez que, no primeiros não houve desenvolvimento sócio-econômico e o envelhecimento está acontecendo rapidamente, ao contrário destes últimos, no qual o processo de envelhecimento da população acompanhou o desenvolvimento socioeconômico (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2015), o que pode proporcionar melhores condições de vida a sua população, e com isso, um melhor processo de envelhecimento e velhice.

A previsão sobre o crescimento da população idosa afirma que “até 2050 haverá dois bilhões, sendo 80% nos países em desenvolvimento” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2015, p.8). Na realidade brasileira observa-se que “a rápida transição da fecundidade brasileira se dá com a passagem de uma taxa de fecundidade total de mais de 6 filhos, em média, por mulher, em 1960, para menos de 2 filhos, em média, por mulher, em 2010” (CAMPOS, BORGES, 2015, p.33), uma mudança significativa na taxa de natalidade, em curto espaço de tempo. O processo de envelhecimento é inerente ao ser humano, mas é na fase da velhice que as relações sociais, o status e a vida passam por mudanças mais intensas. Ressaltando que tal processo é heterogêneo e dependerá das condições socioeconômicas culturais. Assim, o atendimento a população idosa por parte dos profissionais das instituições que oferecem serviços devem observar, além de outros aspectos, as condições socioeconômicas, para proporcionar uma intervenção integral, qualificada e atender as necessidade de cada um.

No caso, do assistente social na área da saúde, deve-se levar em consideração a concepção de saúde, a integralidade, a intersetorialidade, a participação social e a interdisciplinaridade (CFESS, 2010). Neste trabalho será enfatizado o trabalho interdisciplinar no atendimento a população idosa, que é definido por Ortiz (2014) como aquele que permite a interlocução horizontal entre as diversas profissões, no que diz

respeito a intervenção profissional, considerando as singularidades das mesmas, o que exige de cada profissional o conhecimento acerca do objeto de trabalho das demais profissões. Cada profissional da equipe deve ter muito claro o objeto de intervenção da sua profissão. No caso específico do assistente social, se este não tiver clareza das suas atribuições previstas na Lei nº 8.662 de 1993 que regulamenta a profissão de assistente social, no art. 4º que trata sobre as competências e no art. 5º sobre suas atribuições privativas, poderá ser difícil também para os demais profissionais da equipe compreenderem suas particularidade diante das demais profissões (ORTIZ, 2014).

A pesquisa realizada foi bibliográfica, e segundo Gil (2002, p. 44) este tipo de pesquisa “ é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. A concepção teórica foi a histórica crítica-dialética, o objetivo geral do trabalho foi compreender a interdisciplinaridade no atendimento as demandas do segmento idoso; e os objetivos específicos foram: identificar a diferença entre atuação multiprofissional e interdisciplinar, apreender a atuação interdisciplinar do assistente social perante a população idosa e mostrar como a interdisciplinaridade poderá ocorrer na área da saúde.

## **1 O SERVIÇO SOCIAL E O ATENDIMENTO MULTI E INTERDISCIPLINAR A POPULAÇÃO IDOSA NA SAÚDE**

O assistente Social é um profissional que está inserido nas diversas áreas de atuação que envolvem políticas públicas e visam garantir os direitos sociais, a exemplo das áreas, de saúde, educação, assistência social, sócio-jurídico, dentre outras. O Código de Ética de 1993 deste profissional, no capítulo III que trata das relações com assistentes sociais e outros/as profissionais no seu art. 10 assevera que “são deveres

do/da assistente social, d) incentivar, sempre que possível, a prática profissional interdisciplinar”. Mas como seria esta prática? Qual a diferença entre a prática multiprofissional e interdisciplinar? E como o profissional do serviço social poderá contribuir para a atuação interdisciplinar ao atendimento ao segmento idoso?

O atendimento em qualquer instituição é formada por um conjunto de profissionais, assim, “quando se trata de uma equipe multiprofissional, estamos nos referindo a uma equipe formada por diferentes profissionais, ou seja, o profissional fisioterapeuta, fonoaudiólogo, médico, psicólogo, enfermeiro, entre outros” (SILVA, 2010, p.2), tais profissionais podem atuar de duas maneiras, ainda conforme a autora supracitada, ou seja: de modo interdisciplinar onde os diversos profissionais agregam-se a fim de realizar discussão sobre a demanda do paciente<sup>145</sup>, visando a melhor solução do problema; ou de modo multidisciplinar, em que o paciente é atendido também pelos diversos profissionais, porém não se tem comunicação entre eles, o que também conforme a autora, fragmenta o atendimento ao paciente.

A prática interdisciplinar poderá atender as demandas da pessoa idosa de forma integral, numa perspectiva de totalidade. Na área da saúde, por exemplo, possibilita enxergar o todo, e não apenas o sujeito e a doença, mas as possíveis causas, pois considera-se os determinante sociais, como afirma o art. 3º da Lei 8.080 de 1990, que foi alterado pela Lei nº 12.864 de 2013 que incluiu no art. 3º a atividade física como fator determinante e condicionante da saúde, passando a ficar da seguinte forma “ Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a

---

<sup>145</sup> O termo “paciente” é usado pela maioria dos profissionais da área da saúde, mas o assistente social usa a expressão “usuário”.

moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais”, uma visão de totalidade identifica que todos estes fatores puderam contribuir para o processo de saúde-doença.

Neste contexto, pode-se relacionar o conceito ampliado de saúde que a Organização Mundial de Saúde - OMS (1946) define como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”, a Declaração de Alma-Ata de 1978 também trouxe esta definição de saúde, concordando com a OMS, mas essa perspectiva de totalidade da saúde exige uma atuação interdisciplinar, que possibilite uma interação entre os profissionais para compreenderem os motivos que levaram a pessoa idosa a estar em determinada condição.

O assistente social é o profissional capacitado para considerar as condições de vida, de trabalho, o acesso aos bens e serviços de seus usuários, para a partir deste conhecimento compreender suas demandas e poder intervir de forma a assegurar direitos, seja através da viabilização ou inserção em serviços, benefícios, programas, projetos, ou de encaminhamentos a serviços específicos em outras instituições, assim, segundo Torres e Sá (2008), ao buscar o assistente social o usuário, fomenta que esse profissional solucione suas demandas, até mesmo aquelas de viés imediato como: orientações de abrangência familiar, de acesso a direitos sociais, entre outros, o que não distingue do usuário idoso.

O profissional trabalha com políticas públicas sociais, e como estas estão cada vez mais mínimas, pois com “a afirmação da hegemonia neoliberal no Brasil tem sido responsável pela redução dos direitos sociais e trabalhistas, desemprego estrutural, precarização do trabalho, desmonte da previdência pública, sucateamento da saúde e educação” (BRAVO, 2009, p. 100), assim, o profissional tem desafios, pois com a redução de investimentos nas políticas, a realização

do seu trabalho fica prejudicada, mas tem competência e possibilidade dentro desta mesma realidade, que é contraditória, para orientar a população para se organizarem e lutarem pela concretização dos seus direitos sociais.

A leitura da realidade, através de uma visão crítica possibilita ir além do imediato, uma vez que, “[...] a práxis utilitária imediata e o senso comum a ela correspondente colocam o homem em condições de orientar-se no mundo, de familiarizar-se com as coisas e manejá-las, mas não proporcionam a compreensão das coisas e da realidade.” (KOSIK, 1976, p. 10). Desvendar a realidade, exige-se ultrapassar esta práxis imediata, por exemplo, uma pessoa idosa, com enfermidades que tire sua independência funcional, pode ter como causa as suas condições socioeconômicas, pois “as desiguais condições de vida e de trabalho aceleram o processo de declínio biológico, apresentando maior probabilidade de incidência de doenças. De forma geral, os idosos apresentam mais problemas de saúde que a população em geral” (TEIXEIRA, 2008, p. 144), as pessoas envelhecem de forma diferenciada, e a falta de acesso aos direitos sociais em todas as fases da vida irão refletir de forma mais intensa na velhice. Ao que se refere a prática interdisciplinar na visão de Rodrigues (1998), seria definida da seguinte forma: a interdisciplinaridade não ultrapassa a singularidade de cada profissão, mas respeita a originalidade de cada saber, possibilitando a multiplicidade sólida dos diversos saberes para a compreender um mesmo objeto.

Fica explícito, que a interdisciplinaridade não é, por exemplo, fazer tudo que compete ao serviço social e também aquilo que é competência e atribuição de outro profissional, mas pelo contrário, ter muita clareza sobre seu campo de atuação e até onde poderá intervir, e saber dialogar com os demais profissionais para conhecer a totalidade das expressões da questão social apresentada em cada situação. Nesta perspectiva, a interdisciplinaridade é vista como uma postura

profissional, e sendo o Serviço Social um articulador de conhecimentos, num movimento crítico entre prática-teoria e teoria-prática, é uma profissional por excelência interdisciplinar (RODRIGUES, 1998). Mas conviver com o diferente, com o múltiplo e ter esta postura profissional, é um desafio e tanto para os assistentes sociais, como para os demais profissionais, desta forma é necessário rever a condição ética da profissão e um amadurecimento profissional (RODRIGUES, 1998).

O assistente social é um profissional com uma formação generalista que possibilita percorrer por diversas áreas de atuação, saúde, assistência, previdência, sociojurídico, etc., e sua formação permite a compreensão da realidade com suas contradições, analisando a história, o Estado e as políticas sociais (ORTIZ, 2014). Esta formação generalista, poderá contribuir para uma intervenção dentro de equipes interdisciplinares.

Sobre o atendimento a pessoa idosa na área da saúde, um relato de experiência desenvolvido por uma equipe de residência multiprofissional, envolvendo enfermeiras, nutricionistas, fisioterapeutas, psicóloga, assistente social, farmacêutica, acompanhados por preceptores de campo e tutores e um núcleo de médicos geriatras, ambos implantaram um ambulatório multiprofissional, para onde os idosos eram encaminhados e recebiam atendimento de todos os profissionais de acordo com cada demanda apresentada, em seguida os profissionais discutiam em equipe para tomarem decisões interdisciplinares (REMOR, et al, 2011), tal experiência proporcionou a equipe, segundo os autores, visão expandida do segmento idoso, através dos diversos profissionais. Sabe-se que o maior desafio na vivência interdisciplinar é a integração dos diversificados saberes o que, ainda conforme os autores, exige que cada profissional conheça o objeto de trabalho dos vários profissionais estabelecendo, desse modo, confiança e objetivo comum, qual seja neste caso específico: o atendimento na perspectiva da totalidade do idoso.

A experiência citada, mostra a importância deste trabalho interdisciplinar, que deve ser realizado não apenas na área da saúde, mas em todas as áreas que atendam a população idosa, pois irá proporcionar maior qualidade nos serviços prestados, sendo que esse é um dos princípios fundamentais do Código de Ética profissional do Assistente Social.

O Estatuto do idoso no seu capítulo IV do direto à saúde “art. 15. É assegurada a atenção integral à saúde do idoso, por intermédio do Sistema Único de Saúde – SUS, garantindo-lhe o acesso universal e igualitário, em conjunto articulado e contínuo das ações e serviços, para a prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde, incluindo a atenção especial às doenças que afetam preferencialmente os idosos” (BRASIL, 2003), e para garantir tal direito é necessário a intervenção de diversos profissionais. Sendo que se cada um realizar o seu trabalho, sem considerar a intervenção do outro, sem olhar a pessoa idosa na sua integralidade, esse atendimento será fragmentado. É necessário ultrapassar a centralidade na doença, e observar as condições de vida dos sujeitos, além da valorização de todos os profissionais da saúde, pois ainda existe a predominância e valorização do saber médico, em detrimento dos demais profissionais. São desafios que precisam ser vencidos, pois a realidade impõe limites, mas também tem possibilidades que precisam ser percebidas, haja vista “[...] a cotidianidade é o mundo fenomênico em que a realidade se manifesta de um certo modo e ao mesmo tempo se esconde” (KOSIK, 1976, p. 72).

É importante ressaltar que para desenvolver um trabalho interdisciplinar existem desafios, pois o mundo do trabalho impõe exigências aos trabalhadores, exigindo um trabalho multifuncional e polivalente, onde os profissionais tem muitas demandas para atender, não tendo tempo para um maior diálogo, o que pode dificultar o trabalho interdisciplinar. O Assistente social no século XXI, enquanto profissional que vende sua força de trabalho, sofre num processo de



intensificação todas as consequências do contexto em que o mundo do trabalho encontra-se, conjuntura esta complexa, fragmentada, difícil, heterogênea, perversa. Ou seja, trata-se de tempos difíceis para o mundo do trabalho, o que reflete consequentemente na atuação profissional. Esse fator deve ser observado, para não se culpabilizar os profissionais, mas de forma contraditória é necessário procurar estratégias para tentar atender os usuários de forma integral.

Ademais, para obter a integralidade do atendimento é necessário considerar todos os aspectos para compreender o todo, e não apenas uma parte, desta forma, “[...] é preciso destacar que o trabalho interdisciplinar deve ser orientado por uma perspectiva de totalidade. Esta orientação é imprescindível se quisermos construir uma prática interdisciplinar [...]” (ORTIZ, 2014, p. 121). O trabalho interdisciplinar contribui para o rompimento com o atendimento em “pedaços” e com a naturalização das expressões da questão social. Assim, através da atuação interdisciplinar poderá se alcançar a integralidade e a concepção ampliada de saúde definida pela OMS e o diálogo entre os profissionais, possibilitando aos usuários, especialmente a pessoa idosa, maior qualidade e resolutividade no atendimento as suas demandas.

## CONCLUSÃO

O envelhecimento populacional é uma realidade que demanda reflexões e pesquisas, principalmente se tratando de países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, pois é um país que não teve um desenvolvimento sócio-econômico concomitante ao processo de envelhecimento. Desta forma, é necessário que os profissionais inseridos em instituições que trabalhem com políticas públicas de atendimento as necessidades do segmento idoso, a exemplo da saúde, possam estar desenvolvendo um trabalho que possibilite compreender a totalidade das questões apresentadas. Assim, irão compreender

que o envelhecimento se dar de forma diferenciada, e que não é apenas o fato de ter 60 anos ou mais que irá provocar dependência física ou mudança de status social, mas as condições socioeconômicas e culturais.

Neste contexto, o trabalho interdisciplinar poderá contribuir no atendimento integral ao segmento idoso em qualquer área de atuação, mas na saúde especificamente poderá proporcionar o conhecimento a todos os profissionais da equipe multi, acerca dos fatores biológicos, sociais, mentais e culturais que perpassam o processo de saúde-doença. O que possibilita a discussão sobre a melhor forma de tratamento e assistência. No caso da atuação profissional do assistente social através de práticas interdisciplinares exige-se, por parte dos demais profissionais, conhecimento sobre suas competências e atribuições, o que requer amadurecimento profissional.

Também foi possível identificar que é necessário maiores investimentos nas políticas sociais para que se possa chegar à fase da velhice com mais qualidade de vida e com menos dependência, pois a velhice é um reflexo dos modos de vida e dos níveis de acesso que a pessoa teve durante toda a vida. A população idosa, principalmente aquela pertencente a classe trabalhadora, poderá apresentar diversas expressões da questão social e demandar por diversos serviços, assim os profissionais devem estar atentos para compreenderem a complexidade de suas demandas, que envolvem fatores biológicos, sociais, econômicos, psicológicos e culturais. Para alcançar essa compreensão, é necessário uma atuação interdisciplinar, que poderá proporcionar um atendimento integral.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de Setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços

correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, DF, Set, 1990. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm)>. Acesso em: 5 maio de 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 2003. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)>. Acesso em: 13 maio 2016.

CAMPOS, Marden Barbosa de Campos; BORGES Gabriel Mendes. Projeções de níveis e padrões e padrões de fecundidade no Brasil. In: EVARTTI, Leila Regina. BORGES, Gabriel Mendes. JARDIM, Antonio de Ponte (Org.). **Mudanças Demográficas no Brasil, no Início do Século XXI: Subsídios para as projeções da população**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em:  
<<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv93322.pdf>>. Acesso em 06 jan. 2015.

BRAVO, Maria Inês de Souza. Política de Saúde no Brasil. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **Serviço Social e Saúde: Formação e Trabalho Profissional**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de saúde**. Série Trabalho e Projeto Profissional nas Políticas Sociais. Brasília: CFESS, 2010. Disponível em:  
[http://www.cfess.org.br/arquivos/Parametros\\_para\\_a\\_Atuacao\\_de\\_Assistentes\\_Sociais\\_na\\_Saude.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/Parametros_para_a_Atuacao_de_Assistentes_Sociais_na_Saude.pdf). Acesso em: 10 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei de Regulamentação da Profissão de Assistente

Social. **Lei nº 8.662, de 7 de junho de 1993**, com as alterações Introduzidas pela Lei nº 12.317, de 26 de agosto de 2010. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Brasília, CFESS, 1993. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/arquivos/L8662.pdf> >. Acesso em: 29 de maio 2016.

\_\_\_\_\_. Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais. **Resolução CFESS nº 273, de 13 de março de 1993**, com as alterações introduzidas pelas Resoluções CFESS nº 290/1994, 293/1994, 333/1996 e 594/2011. Disponível em: <[http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP\\_CFESS-SITE.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf)>. Acesso em :29 de maio 2016.

Declaração de Alma Alta. **Conferência Internacional Sobre Cuidados Primários De Saúde Alma-Ata, URSS, 6-12 de setembro de 1978**. Disponível em: <<http://cmdss2011.org/site/wp-content/uploads/2011/07/Declara%C3%A7%C3%A3o-Alma-Ata.pdf>>. Acesso em: 28 de nov. 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <[https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod\\_resource/content/1/como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf) >. Acesso em: 03 abri. 2016.

KOSIK, Karel. **Dialética do Concreto**. Tradução de Célia Neves e Alderico Toríbio. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1976.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE-OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS->

Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 28 de nov. 2015.

ORTIZ, Fátima Grave. Serviço Social e trabalho interdisciplinar. In: MOTA, Ana Elizabete; AMARAL, Angela (Orgs.). **Serviço Social Brasileiro nos anos 2000: cenários, pejejos e desafios**. Recife: UFPE, 2014.

RODRIGUES, Maria Lucia,. O Serviço Social e a perspectiva interdisciplinar. In: MARTINELLI, Maria Lúcia; RODRIGUES, Maria Lucia; Muchail, Salma Tannus. (organizadoras). **O Uno e o Múltiplo nas Relações entre as Áreas do Saber** . São Paulo : Cortez : EDUC, 1998.

SILVA, Cristina C. Ribeiro da. Interdisciplinaridade e Transdisciplinaridade no atendimento ao idoso . **Revista Portal de Divulgação**, n.5, p. 26-29. Dez. 2010. Disponível em: <<https://www.portaldoenvelhecimento.com/revista-nova/index.php/revistaportal/issue/view/8>>. Acesso em: 10 set. 2018.

TEIXEIRA, Solange Maria. **Envelhecimento e Trabalho no Tempo do Capital: Implicações para a Proteção Social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2008.

TORRES, Mabel Mascarenhas; SÁ, Maria Auxiliadora Ávila dos Santos. Inclusão social de idosos: um longo caminho a percorrern. **Revista Ciências Humanas – Universidade de Taubeté (UNITAU)**, v. 1, n. 2, p. 1-10, 2008. Disponível em: <<<http://periodicos.unitau.br/ojs/index.php/humanas/article/view/454>>. Acesso em: 10 set. 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. tradução Suzana Gontijo. Brasília:

Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento\\_ativo.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2015.

REMOR, Camila Bitencourt; et al. Ambulatório multiprofissional de geriatria: uma perspectiva de assistência à saúde do idoso na busca da interdisciplinaridade. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano (RBCEH)**, v. 8, n. 3, p. 392-399, set./dez. 2011. Disponível em: <<http://perguntaserespostas.com.br/seer/index.php/rbceh/issue/view/338/showToc>>. Acesso em: 04 jun. 2018

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Q.V.T.):  
UMA PESQUISA COM COLABORADORES DE UMA  
INSTITUIÇÃO DE SAÚDE MENTAL CAPS-AD**

***QUALITY OF LIFE AT WORK (Q.L.W.): A  
RESEARCH WITH COLLABORATORS OF A CAPS-  
AD MENTAL HEALTH INSTITUTION***

*Joyce Oliveira Gonzaga*<sup>146</sup>

*Natalia Cirigussi Ferreira*<sup>147</sup>

*Aleandra Marton Polegati Santos*<sup>148</sup>

**RESUMO**

A elevada competitividade que cerca o mundo exigiu que as empresas valorizassem seus recursos humanos. É dentro desse contexto que se percebeu a importância de compreender a evolução do conceito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e qual a sua relevância para as organizações que trabalham com profissionais da saúde. O objetivo foi identificar por meio dos domínios do instrumento SF-36, a qualidade de vida no trabalho em colaboradores do CAPS-AD do município de

---

<sup>146</sup> Joyce Oliveira Gonzaga é graduanda no curso de psicologia da Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF), com formação prevista para 2019;

<sup>147</sup> Natália Cirigussi Ferreira é graduanda no curso de psicologia da Fundação Educacional de Fernandópolis (FEF), com formação prevista para 2019.

<sup>148</sup> Profa. Ma. Aleandra Marton Polegati Santos é graduada em Psicologia pela Fundação Educacional de Fernandópolis (2005), pós-graduada em MBA em Gestão Estratégica com ênfase em Recursos Humanos pelo Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV (2008), Especialização em Psicologia Clínica: Terapia Cognitivo-Comportamental pela Faculdade Medicina Rio Preto - FAMERP (2013) e Mestre em Psicologia da Saúde Faculdade Medicina Rio Preto - FAMERP, (2015).

Fernandópolis-SP. Este trabalho tem como método uma pesquisa baseada na investigação, pois reúne evidências empíricas pertinentes, almejando colaborar para a efetividade de programas de intervenção; também possui enfoque qualitativo e quantitativo, uma vez que analisa a bibliografia existente e pertinente à temática tratada, assim como elabora correção aos questionários mediante a separação dos critérios por grau de dificuldade considerando os oito domínios estudados. Foi utilizado o inventário SF-36 de medidas genéricas de qualidade de vida, aplicado pela própria Coordenadora do CAPS-AD. Resultado e discussão mostraram que esta pesquisa trouxe amostras das diferentes especialidades das equipes do CAPS-AD, ao serem comparadas por região, além de identificar nos domínios analisados os prejuízos na avaliação da qualidade de vida no trabalho, exceto o domínio capacidade funcional. Conclui-se que a proposta confirma a hipótese do impacto negativo na qualidade de vida no trabalho em colaboradores que atuam na saúde mental. Sugere-se, assim, a aplicação de mais instrumentos para investigação e programas de treinamento que proporcione boa qualidade de vida aos profissionais para garantir nível satisfatório de atendimento aos usuários.

**Palavras-chave:** colaboradores. qualidade de vida no trabalho. CAPS-AD.

## **ABSTRACT**

The high competitiveness around the world has demanded companies to value their human resources. Inside this context, it was noticed the importance of understanding the evolution of the Quality of Life at Work (QLW) concept and its relevance to organizations that work with health professionals. The goal was to identify, through the domains of the SF-36 instrument, the quality of life at work in CAPS-AD employees in the city of Fernandópolis-SP. This article has as method a research based



in investigation, because it gathers relevant empirical evidences, aiming to collaborate for the effectiveness of intervention programs; also it has a qualitative and quantitative approach, since it analyzes the existing bibliography and pertinent to the subject treated, as well as it elaborates correction to the questionnaires by splitting the criteria by degree of difficulty considering the eight domains studied. It was used the SF-36 inventory of generic measures of quality of life, applied by the CAPS-AD Coordinator herself. Results and discussion have shown that this research brought samples of the different specialties of the CAPS-AD teams when compared by region, besides, it identifies in the analyzed domains the damages in the evaluation of the quality of life at work, except the functional capacity domain. As conclusion, the proposal confirms the hypothesis of the negative impact on the quality of life at work in employees who work in mental health. It is suggested, therefore, the application of more instruments for research and training programs that provide good quality of life for professionals to guarantee satisfactory level of service to patients.

**Keywords:** contributors. quality of life at work. CAPS-AD.

## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de qualidade de vida (QV) é uma área de pesquisa atual, por isso, encontram-se vários conceitos em construção, mas nem sempre concordantes. Para compreensão do tema faz-se necessário apropriar-se de vários campos do conhecimento es. Pensando nisso, as definições feitas podem ser desenvolvidas integrando os inúmeros fatores ou individualizada evidenciando umhumano, sendo eles, biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, mantendo uma relação mútua entre ela área específica (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012).

Já a Organização Mundial de Saúde (1998) define

qualidade de vida como sendo “a percepção do indivíduo acerca de suposição na vida, no contexto cultural e sistema de valores do local onde vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. O parecer sobre a qualidade de vida do indivíduo é elaborada com base na percepção que o próprio indivíduo tem em relação a si em cada domínio avaliado (físico, psicológico, social, econômico, religioso, espiritual, entre outros) podendo distinguir-se entre cada investigador (RAVAGNANI; DOMINGOS; MIYAZAKI, 2007).

No momento presente, a QV além de ser um termo utilizado na linguagem cotidiana pela população geral, é utilizada por cientistas de diferentes campos do saber, como por exemplo, da saúde, economia, tecnologia, de instituições e ambientais. Quando o assunto é qualidade de vida no trabalho (QVT) como objetivo geral, deve considerá-la como prática e área com suas especificidades, a percepção que o indivíduo tem de seus aspectos biopsicossociais dentro desse contexto tem como fim de tornar um conceito próprio e subjetivo (DINIZ, 2013).

Nessa ótica, devido à relevância no contexto social, sobretudo no âmbito organizacional, fez-se como objetivo compreender a evolução do conceito de QVT e qual sua relevância para as organizações vigentes (FORNO; FINGER, 2015).

Louis Davis em com seu projeto de delineamento de cargos em 1970, introduziu publicamente o conceito de QVT ganhando força nos Estados Unidos devido à atenção à competitividade internacional do mercado e o sucesso de produção japonesa. Seu destaque se deu quando o foco virou-se para os empregados, e a partir daí tentou aproximar interesses de colaboradores e patrões por meio de práticas gerenciais com o intuito de reduzir conflitos (DINIZ, 2013).

Sendo assim, tem-se que a expressão QVT é um aglomerado de valores voltados para a motivação e crescimento

pessoal, desenvolvimento dos trabalhadores, para a melhora da autoestima do empregado, oferecendo oportunidade e a eliminação da hierarquia desfavorável das organizações (MAYER, 2006 apud BARROS; ARAÚJO; JOHANN, 2013).

Pensando na qualidade de vida do colaborador, o Medical Outcome Study 36-item Short Form (MOS SF-36) é um inventário de medidas genéricas de qualidade de vida. É composto por 36 itens que são agrupados em 8 domínios de saúde, sendo eles: capacidade funcional, limitações aspectos físicos e emocionais, socialização, dor, estado geral de saúde, saúde mental e vitalidade. A avaliação dos âmbitos é feita através da percepção que o indivíduo tem sobre seu estado, transformando informações subjetivas em dados mensuráveis. Cada domínio recebe um escore, sendo este de 0 a 100, quanto maior o escore, melhor qualidade de vida. As mudanças apresentadas após intervenções serão sensíveis ao teste sem ter um olhar voltado apenas para saúde/doença (AQUINO, 2009).

No momento presente um dos principais objetivos da saúde mental é dedicar-se ao máximo para a realização de recursos que tem como finalidade a melhoria na condição de saúde dos cidadãos, e não mais se limita em sua prevenção e recuperação (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

O principal instrumento de intervenção nesta área são os profissionais de saúde mental que são considerados uma prioridade da Saúde Pública, sendo assim é importante observar que a QV desses profissionais está ligada diretamente ao fato de ser seu próprio instrumento de trabalho e intervenção em sua área. Além de estarem sujeitos ao stress que afeta diretamente a qualidade de vida devido à exposição ao um ambiente que proporciona um elevado desgaste emocional, tornando-se assim, uma variável importante a ser considerada (BANDEIRA et al., 2007; PELISOLI et al., 2007; SANTOS; CARDOSO, 2010 apud PAULA, 2013).

Em 2002 foram criados os CAPS-AD (Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas) com a função de prestar

serviços de atenção psicossocial atendendo pacientes com transtornos devido ao uso problemático de álcool e outras substâncias, frente a isso, é oferecido um atendimento diário, intensivo, semi-intensivo ou não intensivo. Para melhores resultados, o Ministério da Saúde recomenda um planejamento terapêutico individualizado e de evolução continuada, sendo possível realizar intervenções precoces, além de apoio de práticas de atenção comunitária e de leitos psiquiátricos em hospitais gerais. Destaca-se que é de extrema importância a multidisciplinaridade da equipe para que os atendimentos sejam humanizados tendo em vista a liberdade e autonomia dos beneficiados (ALVERGA; DIMENSTEIN, 2006; MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2003, 2004, 2005 apud LARENTIS; MAGGI, 2018).

As equipes de profissionais na área de saúde mental são compostas por psiquiatras, pedopsiquiatras, enfermeiros especialistas e não especialistas em saúde mental, psicólogos clínicos, técnicos de serviço social, terapeutas ocupacionais, técnicos de reabilitação, fisioterapeutas e terapeutas da fala, sendo os três últimos profissionais solicitados com menos frequência (CNSM, 2008; JARA, 2007; OMS, 2011 apud PAULA, 2013).

Essas equipes de profissionais diversos fazem parte da modalidade de atenção que é o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), substituindo os hospitais psiquiátricos, oferece ao usuário ser o principal responsável quanto ao seu tratamento. O CAPS tem como função controlar a porta de entrada da rede de assistência em saúde mental, prestar atendimento clínico corriqueiro, inserir os indivíduos portadores de transtorno mental na sociedade, e disponibilizar suporte à atenção à saúde mental na rede básica (BRASIL, 2007 apud OLIVEIRA; LEME; GODOY, 2009).

A qualidade dos serviços que são desempenhados está diretamente relacionada à saúde dos profissionais que os executa. Tornando incontestável a avaliação dos trabalhos e da

organização em saúde mental, visto que, como explana Isahara (2007, p.2): a saúde do funcionário está implicada em produzir cuidado e na construção da instituição que o produz (OLIVEIRA; LEME; GODOY, 2009).

Para tanto, o presente trabalho tem como objetivo geral identificar por meio dos domínios do instrumento SF-36 a qualidade de vida no trabalho em cuidadores do CAPS-AD. Não diferente, em linhas mais específicas, almeja comparar a equipe de colaboradores do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP com a mesma instituição do município Salvador-BA, como também distinguir qual domínio da qualidade de vida apresenta maior dificuldade para os colaboradores deste Centro de Atenção e mensurar a qualidade de vida do trabalho de seus colaboradores.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Participantes**

Todos os colaboradores do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP que estavam presentes no dia da aplicação do inventário, totalizando em 13 colaboradores.

#### **3.2 Critérios de inclusão**

Como critério de inclusão, estabeleceu-se o pré-requisito de se estar presente no CAPS-AD no dia da aplicação prática da pesquisa.

#### **3.3 Critérios de exclusão**

Em contrapartida à inclusão, foram excluídos da participação prática desta pesquisa aqueles colaboradores que estavam afastados ou de férias do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP.

### **3.4 Instrumentos utilizados**

Para a avaliação da qualidade de vida dos colaboradores foi utilizado o SF-36 que é um instrumento genérico, na qual sua validação e tradução foi realizada por Ciconelli et al (1999). O teste é formado por 11 questões que são referentes à saúde física, psicológica, tarefas realizadas no trabalho, qualidade do convívio social, e outras atividades fora do trabalho que exigem um esforço extra. Investiga oito domínios: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental. Os resultados são exibidos em um escore final para cada domínio que vai de 0 a 100, sendo zero a pior qualidade e 100 a melhor qualidade de vida.

### **3.5 Aspectos éticos**

Os pesquisadores estão cientes da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 (que norteia e define ações de pesquisa envolvendo seres humanos) do Conselho Nacional de Saúde e Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Por se tratar de uma pesquisa que envolve a participação direta de seres humanos, foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, baseado na Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012.

### **3.6 Local**

A pesquisa foi aplicada no Centro de Atenção Psicossocial de Álcool e Outras Drogas – CAPS-AD, no município de Fernandópolis-SP.

### **3.7 Procedimento coleta de dados**

Após aprovação do projeto por Comitê de Ética em

Pesquisa, o estudo foi realizado no Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Outras Drogas no município de Fernandópolis/SP.

Em um primeiro instante, entrou-se em contato com a Coordenadora do CAPS-AD por meio de uma ligação telefônica informando-a sobre o interesse da pesquisa. A mesma consentiu com a proposta, assinando o Termo de Consentimento da aplicação do Inventário SF36, que avalia os domínios da qualidade de vida dos colaboradores da instituição.

Ressalta-se que tal inventário avaliativo foi entregue em mãos para a já mencionada coordenadora. Em sequência, foi estipulado o prazo de uma semana para os funcionários responderem o questionário em horários flexíveis, de acordo com seus desejos, ou seja, foi respondido individualmente e sem treinamento.

Foi notificado previamente que a instituição possuía dezoito colaboradores, e por esse motivo foram entregues vinte questionários. Entretanto, apenas treze foram respondidos e recolhidos, o motivo foi revelado mais tarde pela coordenadora que informou que três pessoas estavam de férias, uma não estava mais admitida e outra preferiu não participar da pesquisa por motivos desconhecidos.

### **3.8 Procedimento de análise de dados**

Para a análise de dados foi utilizada metodologia de investigação que pretende no futuro colaborar na efetividade dos programas de intervenção. Também permite condições de reunir evidências empíricas pertinentes, em termos de impacto sobre a qualidade de vida no trabalho.

Quanto as variáveis qualitativas, foram avaliadas por categorias de respostas semânticas por auxílio comparativo com artigos da literatura.

Para análise quantitativa foi feito uma correção manual e individual nos questionários de acordo com os critérios

disponíveis para o inventário e organizados em uma tabela separando-os por dificuldade nos oito domínios estudados.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A equipe do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP dispõe de 18 colaboradores. Dentre eles, há 4 homens e 14 mulheres. O inventário foi respondido por 13 colaboradores, incluindo a coordenadora, sendo 10 mulheres e 3 homens. Contudo, excluem-se aqueles ocupantes dos seguintes cargos: uma técnica de enfermagem, a terapeuta ocupacional, uma psicóloga e os dois médicos presentes na lista de admissão, por motivos já expostos anteriormente.

A composição dos colaboradores admitidos do CAPS-AD do Município de Fernandópolis-SP é exposta com cargos de enfermeira, assistente social, 2 psicólogas, serviços gerais, motorista, 3 técnicas de enfermagem, artesão, farmacêutica, 2 estagiários de psicologia, auxiliar administrativa, terapeuta ocupacional, médico clínico e psiquiatra. Quanto ao ano de admissão tem variância de 2014, que foi o ano de fundação da unidade até 2018, que é o ano atual.

Foram coletados dados profissionais da equipe do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP como o grau de instrução dos mesmos, sendo que 11 possuem graduação do ensino superior, 3 colaboradores estão se graduando, 3 dispõem de curso técnico e 1 possui apenas escolaridade. Além disso, foi observado que antes de serem admitidos nessa instituição, 7 colaboradores já atuavam na saúde mental em comparação à 11 que não tinham experiência na área.

Quando comparado o CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP com o CAPS-AD de Salvador-BA (ANJOS FILHO; SOUZA, 2016) conclui-se que foram encontradas algumas diferenças.

A pesquisa confrontada foi feita com 21 colaboradores, sendo eles, 2 terapeutas ocupacionais, 2 educadores físicos, 3



psicólogos, 2 médicos, 3 assistentes sociais, 2 enfermeiros, 1 farmacêutico, 4 técnicos de enfermagem e 1 oficineiro.

Nota-se que, segundo estudo feito por Anjos Filho e Souza (2016) o CAPS-AD de Salvador-BA possui uma equipe tendo entre os colaboradores em maior quantidade: 1 terapeuta ocupacional, 2 educadores físicos, 1 psicólogo, 2 assistentes sociais, 1 enfermeiro e 1 técnico de enfermagem. Em contrapartida, a instituição pesquisada conta com os seguintes profissionais que não estão inclusos na equipe comparada: 1 serviços gerais, 1 motorista, 1 coordenadora, 1 auxiliar administrativo e 2 estagiários de psicologia.

Dos 21 colaboradores participantes de Salvador-BA, nove possuíam algum tipo de experiência profissional no campo da saúde mental, e, em Fernandópolis-SP, 7 possuíam experiência dos 18 contratados.

De um modo geral o cuidar é representado como uma atividade em especial por mulheres, pois, devido à construção de gênero são levadas às áreas de atuação que mostrem seu lado feminino, delicado, atencioso e sensível (CARVALHO; SOUZA, 2011). Comprovando o que a literatura de Carvalho e Souza (2011) trouxe, é possível encontrar nos dois CAPS citados a predominância do sexo feminino na área da saúde mental sendo assim, apresentam-se 14 mulheres em contrapartida apenas 4 homens no município de Fernandópolis-SP, já em Salvador-BA (FILHO; SOUZA, 2016), são 18 mulheres para 3 profissionais do sexo masculino.

O instrumento utilizado para a avaliação da qualidade de vida dos colaboradores do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP foi o inventário SF-36, uma medida genérica que é considerada válida internacionalmente, mensurável e segura. A análise dos dados evidenciou dificuldades significativas em alguns domínios investigados.

Foram avaliados do inventário SF-36 os oito domínios da qualidade de vida sendo representados por: capacidade funcional - capacidade que o indivíduo tem em realizar

atividades do seu cotidiano garantindo autonomia; limitação por aspecto físico - limitação ou dificuldade para realizar atividades habituais e desempenhar os papéis sociais, decorrente a um problema físico; estado geral de saúde - é um completo bem-estar físico, mental, social e espiritual, não consistindo apenas na ausência de doença; saúde mental - é o equilíbrio entre o as demandas emocionais e vivências externas; dor - é uma experiência emocional e física desagradável associada ou relacionada à lesão real; vitalidade - é um organismo que tenha suas funções vitais funcionando de maneira saudável apresentando disposição; aspectos sociais - designa características de uma determinada sociedade ou grupo; e limitação por aspectos emocionais - alterações emocionais que afetam o indivíduo prejudicando seu bem-estar.

Quando houve a averiguação dos resultados percebeu-se que nenhum dos colaboradores do CAPS-AD do município de Fernandópolis são afetados em Capacidade Funcional.

Em contrapartida, o domínio Limitação por Aspecto Emocional é o mais afetado com 46% dos colaboradores prejudicados. Pode-se observar no estudo de Cacciari et al (2013) que os profissionais da saúde hospitalar são expostos a diversos estressores ocupacionais que interferem diretamente em sua qualidade de vida e bem-estar. Resultando em sobrecargas psíquicas que podem leva-los a medicalização problemática, internações hospitalares e aposentadoria por invalidez.

Já em Vitalidade e Dor 23% são acometidos. Dados indicam que os colaboradores da saúde passam boa parte do seu tempo no trabalho, o que é coerente com os resultados obtidos com a pesquisa visto que muitas horas trabalhadas vão comprometer consideravelmente a vitalidade do indivíduo, o que mostra a necessidade urgente para a implantação de um plano de ação que possa aperfeiçoar cargos, salários, mas principalmente aspectos que qualificam a dignidade humana que refletirá diretamente em sua vida (LIMA et al, 2013 apud

SIMIONATO, 2015).

A Dor segue prejudicando os colaboradores conceituase, assim, que o resultado esteja diretamente ligado ao aumento da jornada dos profissionais da saúde, o déficit dos mesmos e ritmo acelerado. Como também, fatores ambientais e sobrecarga corporal para realização de tarefas bem como esforços repetitivos são fundamentos para o resultado obtido (MAURO; CUPELLO; MAURO, 2003 apud CACCIARI, 2013).

O Aspecto Social também engloba 23% dos colaboradores, o que é preocupante visto que, segundo Costa et al. (2013) o conflito nesse domínio prejudicaria o grau de satisfação familiar, na própria imagem e em aspectos sociais de maneira geral. Tendo influencia pelo nível socioeconômico do indivíduo, seu estado geral, cultura, e ética. E, pensando nos profissionais do presente estudo, mostra-se evidente, então, que esse conflito além de interferir em sua vida profissional, prejudica em suas relações fora do trabalho.

Pensando que, 15% dos colaboradores tiveram seu Estado Geral da Saúde comprometido, vale ressaltar que mais de 2000 pessoas são atendidas no CAPS-AD de Fernandópolis são desde crianças e adultos aos idosos, segundo a Coordenadora da instituição. Além disso, os profissionais lidam com demandas complexas, como por exemplo, o uso problemático de substâncias, podemos fundamentar os resultados seguindo a tese de Aranha et.al (2006) que o desgaste físico-mental frente a situações de ansiedade da família e do paciente, óbitos, números excessivos de pacientes nos leitos, entre outros aspectos, estão diretamente ligados ao adoecimento dos profissionais (CARVALHO; SOUZA, 2011).

Quanto à saúde mental inclui 15% dos participantes também, e, embora no presente estudo feito não tenha encontrado nenhuma correlação entre esse domínio e colaboradores do CAPS-AD, Servelhere (2011) mostra que existem cinco itens de avaliação que incluem as quatro

dimensões-chave da saúde mental que são: ansiedade, depressão, alterações de comportamento ou descontrole emocional e bem-estar psicológico. Pensando nisso, um dado importante a ser levado em consideração é de que a Organização Mundial de Saúde (OMS) revela que até 2020 a depressão será a doença mais incapacitante do mundo e a Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) estima que entre 20% e 25% da população tiveram, têm ou terão um quadro de depressão em algum momento da vida (PRATES, 2017).

Apesar de apenas 8% apresentarem Limitação por Aspectos Físicos, é importante manter um alerta. Seguindo a ideia Marcon et al. (2012) deve-se correlacionar os problemas físicos com os emocionais visto que o homem é um ser biológico, emocional e social, portando, qualquer alteração o atingirá como um todo.

Foi mensurada em porcentagem, a qualidade de vida no trabalho dos participantes do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP, resultando em que 69% deles não possuem enquanto 31% dispõem. Os estudos sobre a QVT dos colaboradores de saúde mental apresentam-se escassos, devido a isso, é possível obter uma comparação com os profissionais da saúde de um modo geral.

Em um estudo realizado por Carvalho e Souza (2011) com uma amostra de enfermeiros observou-se que 92% apresentam qualidade de vida no trabalho em contraposição de 8% que não contêm. A hipótese para o bom escore da QVT seria os resultados encontrados no domínio da capacidade funcional que obteve uma média de 86,48% influenciando diretamente no bom desempenho profissional além da realização pessoal em realizar o trabalho. Assim correlacionaram os domínios do SF-36 a realidade do trabalho, idade, carga horária trabalhada e renda salarial.

Quando Martins, Nunes e Silva (2015) avaliaram a qualidade de vida dos gestores da unidade de saúde da família do município de Aracaju-SE descobriu que os domínios

apresentaram escores positivos, sendo o menor com uma média favorável de 61,62% em vitalidade e a maior com 84,57% em capacidade funcional. Um bom resultado em capacidade funcional apresenta semelhança com o CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP, pois em ambos os casos, apresentam-se positivamente nesse aspecto.

Entretanto, quando comparado os gestores do município de Aracaju-SE e seus domínios de aspectos sociais, limitações por aspectos emocionais e saúde mental com uma média de escores positivos próximo de 80% é notório o contraste com a porcentagem de comprometimento dos colaboradores do município de Fernandópolis-SP que apresentam a porcentagem de dificuldade nos domínios sendo elas de 23% em aspectos sociais, 46% em aspectos emocionais e 15% em saúde mental. Ficando claro então que, a QVT da unidade de saúde da família do município de Aracaju-SE é superior a do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como dito anteriormente, foi encontrado na literatura apenas um artigo original, que pôde ser comparado com o estudo presente referente ao CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP e os colaboradores da saúde.

A mensuração da qualidade de vida no trabalho da amostra apresentada foi através dos oito domínios presentes no inventário SF-36, revelando que apenas em Capacidade Funcional nenhum dos participantes apresentam dificuldade, já nos outros sete, todos mostram algum tipo de comprometimento. Sendo assim, o presente trabalho mostra um resultado negativo na avaliação da qualidade de vida dos colaboradores do CAPS-AD do município de Fernandópolis-SP.

Foi buscado na literatura estudos sobre técnicas com a finalidade de melhorar a qualidade de vida no trabalho,

encontrando uma pesquisa realizada por Domingos et al. (2018), no complexo da FAMERP/Funfarme que tem o mesmo propósito e por isso fundaram um setor denominado “Setor de Bem-estar e Qualidade de vida no Trabalho”.

Notou-se que são prestados aos colaboradores atendimentos psicológicos mediante solicitações médicas, dos chefes dos setores ou pelos próprios funcionários. Após a triagem, existe a possibilidade para os encaminhamentos que são divididos em: orientação psicológica breve, abordagens em grupos para manejo de ansiedade, depressão e estresse, palestras e treinamentos para o desenvolvimento de habilidades, acolhimento e orientações psicológicas em seus setores, avaliação e atendimento psiquiátrico no ambulatório da instituição e treinos de habilidade de vida.

Pensando nas dificuldades que os colaboradores do CAPS Fernandópolis apresentaram, com os maiores escores sendo em aspectos emocionais, dor, vitalidade e aspectos sociais, respectivamente, e, correlacionando com a pesquisa realizada na FAMERP/Funfarm, deve-se considerar um treinamento com psicólogos para desenvolver as competências mais afetadas nos contratados, além de propor um grupo de manejo de ansiedade onde as demandas trabalhadas seriam voltadas para o campo profissional e todas as contingências ambientais que o englobam, resultando diretamente em uma melhora da QVT.

No entanto, o fator a ser considerado é que, utilizou-se apenas um instrumento para a coleta de dados (SF-36) e não houve um treinamento anteriormente com os colaboradores do CAPS-AD, podendo ser considerado uma limitação para o resultado final, por se tratar de uma pesquisa única com suas particularidades.

Outras pesquisas são recomendadas para avaliar e traçar subsídios para programas efetivos de intervenção, como desenvolver novas habilidades na qualidade de vida no trabalho.

## 6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marco Antonio Bettini; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de Vida: Definição, Conceito e Interfaces com outras áreas de Pesquisa**. São Paulo. Ed. EACH/USP, 2012. Disponível em: <[http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade\\_vida.pdf](http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf)>. Acesso em: 13 maio 2018.

ANJOS FILHO, Nilton Correia dos; SOUZA, Ana Maria Portela de. A percepção sobre o trabalho em equipe multiprofissional dos trabalhadores de um Centro de Atenção Psicossocial em Salvador, Bahia, Brasil. **Interface**, Botucatu , v. 21, n. 60, p. 63-76, mar. 2017 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832017000100063&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832017000100063&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 27 maio 2018.

AQUINO, C. F. et al. Avaliação da Qualidade de Vida de Indivíduos que Utilizam o Serviço de Fisioterapia em Unidades Básicas de Saúde. **Fisioter. Mov.**, Curitiba, 2009.

BARROS, Maria Mércia dos Santos; ARAUJO, Marley Rosana Melo; JOHANN, Rejane Lucia Veiga Oliveira. O Cuidador merece Cuidado: Estudo sobre Qualidade de vida em Profissionais de Saúde Mental. **Rev. Psicol. Saúde**, Campo Grande, v. 5, n. 1, pp. 32-39, jun. 2013. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2177-093X2013000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2013000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 13 maio 2018.

CACCIARI, P. et al . Estado de Saúde de Trabalhadores de Enfermagem em Readequação e Readaptação Funcional. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília , v. 66, n. 6, p. 860-865, dec. 2013 .

Available from

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672013000600008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000600008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 15 maio 2018.

CARVALHO, Anderson Borges de; SOUZA, José Carlos. Qualidade de Vida dos Profissionais de Saúde do Hospital do Câncer de Campo Grande, MS. **Psicol inf.**, São Paulo, v. 15, n. 15, p. 143-154, dez. 2011. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-88092011000100010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-88092011000100010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 13 maio 2018.

COSTA, K. et al. Qualidade de vida relacionada à saúde dos profissionais de enfermagem. **Revista de Enfermagem UFPE**, Recife, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/13456/16143>>. Acesso em: 13 maio 2018.

DINIZ, Denise Pará. **Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho**. 2. ed. Barueri: Manole, 2013.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Conceito, Histórico e Relevância para a Gestão de Pessoas. Ponta Grossa. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 2015.

HELOANI, José Roberto; CAPITAO, Cláudio Garcia. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102-108, June 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000200011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 13 maio 2018.

LARENTIS, Chalana Piva; MAGGI, Alice. Centros de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas e a Psicologia. **Aletheia**, Canoas,



n. 37, p. 121-132, abr. 2012. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000100009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000100009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 05 maio 2018.

LEAL, Bruna Molina; ANTONI, Clarissa De. Os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS): estruturação, interdisciplinaridade e intersetorialidade. **Aletheia**, Canoas, n. 40, p. 87-101, abr. 2013. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942013000100008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942013000100008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 13 maio 2018.

MARCON, S. et al. Qualidade de Vida e Sobrecarga de Cuidados em Cuidadores de Dependentes Químicos. **Acta Paul Enferm.**, 2012.

MARTINS, F.; NUNES, P.; SILVA, K. Avaliação da Qualidade de Vida dos Gestores das Unidades de Saúde da Família do Município de Aracaju/SE. **Interfaces Científicas – Saúde e Ambiente**, Aracaju, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/saude/article/viewFile/1792/1150>>. Acesso em: 13 maio 2018.

OLIVEIRA, Thaís Thomé Seni S.; LEME, Fernanda Ribeiro da Gama; GODOY, Kathia Regina Galdino. O Cuidado Começa na Escuta: Profissionais de Saúde Mental e as Vicissitudes da Prática. *Mental*, Barbacena, v. 7, n. 12, p. 119-138, jun. 2009. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-44272009000100007&lng=es&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-44272009000100007&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 13 maio 2018.

PAPTISTA, M.; DIAS, R.; BAPTISTA, A. **Psicologia Hospitalar: Teoria, Aplicação e Casos Clínicos**. 3. ed. Rio de

Janeiro: Guanabara Koogan, 2018.

PAULA, Andreia Sofia Marques. A Qualidade de Vida dos Profissionais de Saúde Mental. Associação de Politécnicos do Norte (APNOR). Vila Nova de Gaia, 2013.

PRATES, C. Doenças Psíquicas Crescem no Ambiente de Trabalho e Geram Afastamentos e Invalidez. **Previdência Total**, 2017. Disponível em: <<http://previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=9261>>. Acesso em: 13 maio 2018.

RAVAGNANI, Leda Maria Branco; DOMINGOS, Neide Aparecida Micelli; MIYAZAKI, Maria Cristina de Oliveira Santos. **Qualidade de vida e estratégias de enfrentamento em pacientes submetidos a transplante renal**. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto. Rio Preto, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n2/a10v12n2.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2018.

SERVELHERE, K. et al. Aplicação da escala SF-36 em pacientes operados de tumores da base do crânio. **Arq Bras Neurocir**, ano 30, n. 2, p. 69-75, 2011.

SIMIONATO, L. et al. Qualidade de Vida do Profissional de Saúde Através do Questionário SF- 36. **Revista Saúde e Desenvolvimento**, v. 8, n. 4, jul./dez. 2015.

# PENOSIDADE, PERICULOSIDADE E CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

## *PAINFULNESS, HAZARD AND WORK OF PROFESSIONAL FOOTBALL ATHLETE AGREEMENT*

*José Eduardo Coutinho Filho*<sup>149</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>150</sup>

### RESUMO

Dada suas diversas particularidades o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol possui regulamentação própria. Cabe à Lei nº 9.615/1998, popularmente conhecida como “Lei Pelé”, regular o contrato de trabalho da categoria profissional, servindo a Consolidação das Leis do Trabalho de caráter

---

<sup>149</sup> Bacharel em Direito pela UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). Mestrando em Direito pela UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca (FCHS/UNESP). Membro Fundador e Coordenador Geral do Grupo de Estudos de Direito Desportivo da UNESP/ Campus Franca (SP) (GEDiDe). Membro do Grupo de Estudos do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD). E-mail: j.e.coutinho@hotmail.com.

<sup>150</sup> Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Docente de Direito do Trabalho (graduação e pós-graduação); Vice-Chefe do Departamento de Direito Privado, de Processo Civil e do Trabalho; e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

subsidiário, se limitando a preencher as lacunas da legislação. O presente trabalho visa debater a penosidade e a periculosidade de sua atividade laboral. Como método de procedimento, será adotada a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo, visando, a partir do exame das situações penosas e de perigo do contrato de trabalho do atleta profissional de futebol, das características contextuais desse trabalho, analisar as condições de seu meio ambiente de trabalho. A análise partirá das concepções doutrinárias da distinção entre “perigo real” à saúde do trabalhador, amparado princípio da primazia da realidade, e “perigo jurídico” à saúde do trabalhador, amparado pelo artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, além da “penosidade” presente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, bem como do conteúdo doutrinário acerca do direito à sanidade do meio ambiente de trabalho. Assim por meio desta abordagem, busca-se contribuir para o debate acerca dos direitos do atleta profissional de futebol e sua caracterização como trabalhador e sujeito de direitos, bem como reforçar o ideal de meio ambiente laboral sadio na seara desportiva.

**Palavras-chave:** periculosidade. penosidade. atleta profissional de futebol. Direito Desportivo. Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

Due to its many peculiarities, the work contract of the professional football player has its own regulations. Law 9.615/98, popularly known as "Lei Pelé", regulates the employment contract of the professional category, serving the Consolidação das Leis do Trabalho of a subsidiary nature, if only to fill the gaps in the legislation. The present work aims to discuss the painfulness and the perilousness of its work activity. As a method of procedure, the technique of bibliographical research in published materials will be adopted and, as a method of approach, the deductive, aiming, from the

examination of the distressing situations and danger of the professional athlete's work contract, the contextual characteristics analyzing the conditions of their working environment. The analysis will start from the doctrinal conceptions of the distinction between “real danger” to worker’s health, based on the principle of the primacy of reality, and “legal danger” to workers' health, supported by Article 193 of the Consolidação das Leis do Trabalho, "Preside in article 7 of the Federal Constitution of 1988, as well as the doctrinal content on the right to health of the working environment. For the proper development of the study, it is necessary to characterize the particularities of the working environment of the professional football player, especially those events that may affect the health of the worker and the health of the work environment. Finally, it aims to contribute to the debate about the rights of the professional football athlete and his characterization as a legal worker, as well as to reinforce the ideal of a healthy working environment in the sports field.

**Keywords:** periculosity. painfulness. Labor Law. professional football athlete. Sports Law.

## INTRODUÇÃO

O direito do trabalhador a um adicional de remuneração para atividades perigosas e penosas está previsto na Carta Magna brasileira, no artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal de 1988.

Cabe a análise de quais situações considerou o legislador que colocariam o trabalhador em uma situação perigosa ou penosa, bem como a interpretação dada à letra da lei pelo julgador, investigando sua abrangência.

No entanto, ainda mais importante para além do adicional, é compreender o conceito de “perigo” e “penoso” na atividade laboral, fazendo o recorte do atleta profissional de

futebol bem como o debate do conceitual acerca da penosidade.

Logo, possui a intenção o presente artigo de debater as possíveis condições perigosas ou penosas no meio ambiente de trabalho do atleta profissional de futebol, analisando as particularidades da profissão.

## **1 O CONCEITO DE PERIGO E O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A fim de melhor compreender a possível periculosidade ao contrato de trabalho dos atletas profissionais de futebol, necessária é a análise prévia do conceito legal de “perigo” bem como sua previsão na legislação brasileira.

### **1.1 Conceituação e abrangência do termo “perigo”**

A Constituição Federal brasileira de 1988 garante ao trabalhador em seu artigo 7º um adicional de remuneração para àqueles que exercem profissionalmente atividades perigosas. No entanto, sabe-se que o termo “perigo” é subjetivo, sujeito à interpretação, sendo necessária a definição de conceitos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, então, apresenta a definição legal em seu artigo 193, onde o legislador buscou limitar àquelas atividades que apresentariam perigo ao trabalhador, dando caráter objetivo à incidência do adicional.

Conforme será a seguir exposto, apesar de protestos recorrentes de inúmeras categorias profissionais, a poucos fora concedido pelo legislador o direito à incidência do adicional. (SILVA, 2015, p. 123)

### **1.2 O adicional de periculosidade na legislação brasileira**

O artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho, que regula a incidência do adicional de periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro, possui a seguinte redação:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica
- II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (BRASIL, 1943).

É devido adicional de periculosidade aos empregados que prestem serviços em atividades perigosas, com regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (MARTINS, 2015, p. 91). O Tribunal Superior do Trabalho, ainda, estabelece por meio da súmula 364 que “faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, se sujeita a condição de risco.”

Resta claro que o legislador fora muito restritivo ao estabelecer as condições que representariam um perigo ao trabalhador e, portanto, passíveis da incidência do adicional.

E, ainda, em que se trate da questão de aplicação de adicional por analogia, cabe a interpretação do professor Homero Batista Mateus da Silva:

Pode haver algum outro pagamento análogo espalhado pelo ordenamento jurídico, como o adicional salarial por trabalho na ressocialização do preso, estipulado por alguns regulamentos internos de fundações dedicadas a essa atividade, mas, insiste-se, não representam o mesmo conceito restritivo do adicional de periculosidade a que se refere a lei trabalhista. Por conseguinte, a fixação do adicional de periculosidade independe do parecer do laudo pericial ou do entendimento da autoridade judicial, decorrendo, assim como aconteceu com o adicional de insalubridade, de mera subsunção do fato à norma. (SILVA, 2015, p. 91).

Logo, por interpretação da norma, não restam dúvidas de que a incidência do adicional de periculosidade deva se limitar àqueles que exercem trabalho com energia elétrica, combustíveis inflamáveis, operando motocicletas ou realizando segurança pessoal e patrimonial.

No entanto, tal conclusão não basta, vez que não é segredo que o adicional é reservado apenas às categorias estipuladas em Lei. A grande questão que resta é mesmo a reflexão sobre o conceito de “perigo”.

## **2 A PRIMAZIA DA REALIDADE E O “PERIGO” NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

Após analisada a legislação pertinente ao adicional de periculosidade e compreendida sua abrangência, restam algumas dúvidas pertinentes.

É sabido que no Direito do Trabalho, pelo Princípio da primazia da realidade, deve ser dado prioridade à verdade real



diante da verdade formal, privilegiando-se os fatos e a realidade sobre a forma. (MARTINS, 2015, p. 91).

Nesse sentido, estariam todas as situações de perigo abarcadas pela legislação? A fim de responder o questionamento, cabe a análise quanto a diferença doutrinária entre os conceitos de “perigo real” e o “perigo jurídico” no contexto *juslaboral*.

## **2.1 “Perigo real” e o “perigo jurídico” no contexto *juslaboral***

Não há dúvidas sobre a complexidade da definição e da abrangência do conceito de “perigo” para o Direito do Trabalho.

Se, por um lado, parece o legislador ser claro quanto à sua posição, acatada pela jurisprudência, ainda reside na academia um debate principiológico que trata da questão do “perigo real” frente ao “perigo jurídico”. Nas palavras de João José Sady (2016):

O panorama aqui descrito exhibe com clareza que subsiste um surdo conflito em Doutrina e jurisprudência a respeito dos limites do direito à sanidade do meio ambiente de trabalho. De um lado, a corrente positivista, dominante no Tribunal Superior do Trabalho, que distingue entre perigo real e perigo jurídico à saúde. Para esta vertente, somente tem relevância para o Direito aquele fato agressivo reconhecido pela Administração Pública como tal. Do outro lado, milita o pensamento de que o direito à proteção decorra da concretude do perigo que deve ser tido como relevante quando comprovado tecnicamente, ainda que não tenha sido reconhecido pelo Estado. No mínimo, como decorrência do consagrado Princípio da Primazia da Realidade.

Feita a conceituação formal acerca do adicional de periculosidade e levantada a problemática acerca do “perigo real”, cabe agora adentrar no objeto de estudo do presente trabalho, analisando a trabalho do atleta profissional de futebol.

Cabe, de início, uma caracterização do meio ambiente de trabalho do atleta profissional de futebol, levando em conta quais situações possam oferecer perigo ao trabalhador. Com isso, pode-se estudar se tais fatos se enquadrariam como “perigo jurídico” ou mesmo “perigo real”, para, aí sim, ser feita uma das reflexões propostas pelo presente estudo, que é a presença do perigo na atividade laboral do atleta profissional de futebol.

### **3 O MEIO AMBIENTE DE TABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL**

Sempre válida, em se tratando de uma reflexão acerca do meio ambiente de trabalho, a menção do inciso VIII do artigo 200 da Constituição Federal de 1988, que estipula ser um direito “[...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o de trabalho.” (SADY, 2016)

É direito de todo trabalhador um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio. Evidente que ao meio ambiente laboral do atleta profissional de futebol também é garantida tamanha proteção.

No entanto, não são raras as notícias de atletas tendo sua integridade física posta em risco, mesmo estando realizando duas atividades à disposição do empregador. Para ilustrar, vale menção às diversas invasões a centros de treinamentos por torcedores para cobrar os atletas, que ali realizam sua atividade profissional, exigindo melhores resultados e por vezes chegando às vias de fato.

É incabível que o trabalhador corra riscos Pa sua integridade física e mental enquanto realiza seu ofício, em especial àqueles que formalmente não trabalham em condições

de risco.

### **3.1 A possibilidade da incidência do adicional de periculosidade ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol**

Após breve reflexão acerca das particulares características do meio ambiente de trabalho do atleta profissional de futebol, pode o leitor imaginar que, ao menos em sentido *lato*, exerceria o atleta suas atividades laborais em um ambiente perigoso.

Tal reflexão se mostra justa e cabível. Quem em pleno gozo de seu intelecto afirmaria que um meio ambiente de trabalho que oferece riscos à integridade física do profissional pelo trabalho executado não seria, no mínimo, perigoso?

Pior se torna, ainda, a situação quando se chega à conclusão de que os tais “incidentes”, na realidade, não deveriam ser chamados de “incidentes”, dada sua frequência.

É inadmissível que o empregador não garanta a segurança de seus funcionários enquanto estão à sua disposição. Não é possível usufruir de um meio de trabalho equilibrado e sadio quando se teme por sua integridade física e mental.

No entanto, por mais condenável que possam ser as condições de trabalho muitas vezes presentes no ambiente do futebol brasileiro, com a legislação vigente aliada aos posicionamentos dos tribunais, não se mostra juridicamente possível ou plausível o pleito pela incidência do adicional de periculosidade ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Ao se debruçar à legislação, percebe-se que em todas as hipóteses que possibilitou o legislador a incidência do adicional se mostram muito distantes da realidade dos profissionais aqui em pauta.

Evidente que, o manuseio de materiais inflamáveis, o

contato com rede de eletricidade e funções com uso de motocicleta, constantes no artigo 193 da CLT, se mostram completamente incompatíveis com a função ordinariamente realizada por um atleta profissional de futebol.

Talvez, por amor ao debate, poderia ser evocado o inciso II do mesmo dispositivo legal, quando trata de “outras espécies de violência física”. No entanto, deixou expresso o legislador sua intenção de vincular tal previsão àqueles que exercem atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Haja vista a impossibilidade da aplicação por analogia do adicional de periculosidade (SILVA, 2015, p. 91), conforme exposto pelo professor Homero Batista Mateus da Silva, apesar da caracterização da violência física, falta ainda a previsão legal.

E, por fim, na hipótese de se agarrar fielmente à defesa do conceito de “perigo real”, ainda se esbarra na súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho, faltando o caráter das condições permanentes de perigo.

Logo, faltam argumentos para a defesa da incidência do adicional de periculosidade ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Cabe a menção de não ser, em qualquer medida, o objetivo do presente trabalho a defesa da referida incidência. A interpretação deve ser dada no sentido da condenação aos riscos que correm os profissionais apenas pelo exercício da sua profissão.

Todo profissional possui direito ao meio de ambiente de trabalho equilibrado e sadio. Àqueles que tiverem seus direitos desrespeitados, outras são as previsões legais na legislação brasileira voltadas à garantia de direitos do trabalhador.

## 4 A CONDIÇÃO DE TRABALHO PENOSA

Além dos já consagrados e conhecidos adicionais de “periculosidade” e “insalubridade” presentes na Constituição e regulados pela Consolidação das Leis do trabalho, está presente também no artigo 7º da Constituição Federal, desde 1988, o controverso direito ao adicional de “penosidade”.

Controverso pois, diferentemente dos outros dois, não possui qualquer previsão legal na legislação infraconstitucional, ou seja, não é regulado em Lei. Cabe, então, a análise doutrinária do entendimento da possível incidência do referido adicional.

A atividade penosa seria aquela que “causa pena” ao trabalhador, que, embora não cause dano imediato à saúde do trabalhador, possa tornar sua atividade profissional árdua (VIANNA, 2009). É mesmo aquela que exige um sacrifício e vigilância acima do ordinário.

Muitas vezes a atividade penosa é relacionada ao chamado “trabalho braçal”, associado, por exemplo, à construção civil e determinadas funções no chão de fábrica.

O entendimento também poderia ser no sentido de atividades que desgastam funcionalmente o profissional de uma forma mais agressiva de que ao trabalhador médio.

No entanto, apesar de garantida constitucionalmente, como, mesmo passados 30 anos de sua previsão constitucional, não há qualquer previsão e regulação de seu adicional correspondente, não é possível de se exigir do empregador sua aplicação. Resta, apenas, no plano das ideias.

### **4.1 A possibilidade da incidência do adicional de penosidade ao contrato de trabalho o atleta profissional de futebol**

Cabe, de antemão, a conclusão precoce de que não é possível a incidência do adicional de penosidade ao atleta

profissional de futebol ou à qualquer profissional, vez que não há previsão para sua regulação.

No entanto, pelo amor ao debate, cabe a reflexão no plano das ideias, caso fosse, de fato, previsto.

A atividade laboral do atleta é majoritariamente ligada ao seu corpo. Tanto que a carreira de um atleta de alto rendimento é muitíssimo menor que de um profissional comum. O desgaste físico é real e grande.

Logo, caso um dia de fato seja previsto em lei a obrigatoriedade de um adicional pelo trabalho penoso, certamente que seria muito cabível o atleta estar abrangido.

Porém, haja vista a falta de previsão, deve o debate seguir no plano das ideias, referente ou não à específica condição laboral do atleta.

## **CONCLUSÃO**

Diante o exposto, resta claro que, mesmo sob a ótica do chamado “perigo real” do trabalho exercido, levando-se em conta a legislação, a jurisprudência e a doutrina majoritária, não restam argumentos para se sustentar que seja devida a incidência do conceito restritivo de adicional de periculosidade ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol.

Ao que se refere a possibilidade da incidência do adicional de penosidade, não há dúvidas de sua impossibilidade, haja vista a falta de previsão legal, não sendo o empregador obrigado à sua concessão. No entanto, uma vez regulado, justo seria o debate sobre a inclusão dos atletas profissionais em seu rol de contemplados.

Porém, não restam dúvidas do direito de todo trabalhador à um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio. E, a essa regra, se incluem os atletas profissionais de futebol.

Certos episódios como os relatados neste estudo impossibilitam ao atleta o bom desenvolvimento do trabalho

como garantido pela legislação brasileira. Deve-se sempre ter em mente que são os atletas trabalhadores e sujeitos de Direitos.

Logo, em síntese, não é devida a incidência de qualquer adicional ao salário dos atletas profissionais de futebol. No entanto, devem os empregadores garantirem um meio ambiente de trabalho adequado ao seus funcionários, nos termos da legislação brasileira.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio 1943. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 12 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mar. 1998. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9615consol.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 364. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html)>. Acesso em: 15 jun. 2018.

BRUNORO, José Carlos; AFIF, Antonio. **Futebol 100%**

**profissional.** São Paulo: Gente, 1997.

CARUSO, Gencarlo Borges. A Relação Clube-Atleta Profissional de Futebol à Luz dos Princípios do Direito do Trabalho. In: MACHADO, Rubens Approbato; LANFREDI, Luís Geraldo Sant'Ana; TOLEDO, Otávio Augusto de Almeida; SAGRES, Ronaldo Crespilho; NASCIMENTO, Wagner (coord.). **Curso de Direito Desportivo Sistemico.** São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2010. v. II.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2015.

SILVA, Homero Batista da. **Curso de direito do trabalho aplicado.** Saúde e segurança do trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v. II.

VIANNA, Selma de Moura Galdino. **O que se entende por Adicional de Penosidade?** Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1970384/o-que-se-entende-por-adicional-de-penosidade-selma-de-moura-galdino-vianna>>. Acesso em: 10 set. 2018.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Nova Legislação desportiva.** São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Os atletas profissionais de futebol no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.



# SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: COMO AS EMPRESAS LIDAM COM A DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

## *WORKER'S MENTAL HEALTH: HOW THE INDUSTRIES DEAL WITH DEPRESSION IN WORKPLACE*

*Leonardo Tavares Lima*<sup>151</sup>

*Vitória Mattos Gonçalves*<sup>152</sup>

*Jair Aparecido Cardoso*<sup>153</sup>

### RESUMO

A depressão se caracteriza pela perda ou diminuição de interesse e prazer pela vida, gerando angústia e prostração,

---

<sup>151</sup> Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: leonardo.tavares.lima@usp.br.

<sup>152</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). E-mail: vitoria.goncalves@usp.br.

<sup>3</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 area. E-mail: jaircardoso@usp.br.

<sup>153</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 area. E-mail: jaircardoso@usp.br.

sintomada por melancolia permanente. As doenças psiquiátricas, as quais abrangem a depressão, são ignoradas por muitas empresas, que não reconhecem a gravidade e as enxergam apenas como uma tristeza passageira ou como falta de disposição no ambiente de trabalho. O presente artigo espera realizar uma análise da possibilidade de se caracterizar tecnicamente a depressão como doença do trabalho, procurando delimitar até que ponto a enfermidade e o trabalho repercutem um sobre o outro, numa relação de causa e efeito.

A investigação do artigo utiliza os métodos indutivo e de análise de conteúdo, capaz de produzir um desenvolvimento teórico da caracterização da depressão como doença do trabalho por meio do conceito de dano existencial. Além disso, a possibilidade de aplicação de Equipamentos de Proteção Emocional (EPE) a fim de garantir um meio ambiente de trabalho mais saudável possível. Vale ressaltar a pesquisa realizada sobre a recepção de políticas públicas labor ambientais e a abordagem empregada pelos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho nos casos envolvendo saúde mental do trabalhador.

Por fim, espera-se, proceder a uma ampla visão sobre o tema, ressaltando os principais aspectos referentes aos conhecimentos relativos à depressão, em especial no ambiente de trabalho. Ademais, conseguir correlacionar os conhecimentos técnicos dentro da esfera legal, elaborando quais os principais pontos para esclarecer a controvérsia da caracterização da depressão como doença do trabalho fazer considerações técnico-jurídicas sobre a proteção da saúde mental no trabalho, levando em consideração jurisprudência e doutrina.

**Palavras-chave:** depressão. ambiente de trabalho. transtorno psicológico. proteção legal ao trabalhador. doença do trabalho.

## ABSTRACT

Depression is described for its loss and decrease of interest and pleasure for life, creating anguish and prostration, symptomatic for permanent melancholy. The psychiatric diseases, which cover depression, are ignored by many companies, that don't recognize the gravity and see them just like a quick sadness or like lack of disposition in workplace. The present article wishes to release an analysis of whether it is possible to characterize technically the depression as a work sickness, looking for delimit how far the illness and the work reverberate one on another, in a relation of cause and effect.

The article's investigation uses the methods inductive and of content analysis, capable of producing a development theoretical of characterization of depression as a work sickness by means of the concept of existential damage. Besides that, the possibility of application of Emotional Protection Equipments (EPE) in order to ensure the healthiest workplace possible. It is worth noting the research carried out on the reception of environmental work public policies and the approach employed by the Regional Labour Courts and Superior Labour Court in cases involving worker's mental health.

Lastly, the article proposes, to proceeds a wide vision about the theme, highlighting the main aspects referring to knowledge about depression, in particular in workplace. In addition, to be able to correlate the technical knowledge inside the legal sphere, elaborating what are the main points to clarify the controversy of the characterization of depression as work sickness make technical-legal considerations about mental health protection in work, taking into account jurisprudence and doctrine.

**Keywords:** depression.workplace. psychological disorder. legal protection for the worker. work sickness.

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal, juntamente com a legislação interna e as normativas internacionais ratificadas pelo Brasil, coíbem o trabalho de pessoa menor de dezesseis anos de idade. Nesse sentido, o Brasil assumiu o compromisso, junto à Organização Internacional do Trabalho, de acabar com as piores formas de trabalho infantil e de erradicar todas as espécies deste trabalho. Embora se tenha fixado prazos para o cumprimento de tais acordos, o país ainda enfrenta dificuldades na concretização desses objetivos, tanto que já postergou os tais prazos, a fim de que se consiga efetivar as obrigações contraídas.

### 1 DEPRESSÃO COMO DOENÇA

As áreas da saúde classificam o termo “doença” como uma desordem no funcionamento de algum órgão, da psique ou de todo o conjunto, podendo apresentar sintomas. Ressalta-se portanto, dentro da classificação, a inclusão da psique, isto é, o que se relaciona às doenças mentais, e não apenas às físicas.

A depressão é uma doença que vem se intensificando com o passar dos anos, principalmente em culturas ocidentais. Isso se dá em razão de ela estar em um contexto de valorização excessiva da individualidade, ou seja, o mérito por conquistas é todo do indivíduo, assim como a culpa pelos fracassos, impedindo que possa haver qualquer compartilhamento de sentimentos negativos com instituições decadentes, como a família.

A sensação de isolamento ocasionada pela depressão também é um fator de risco para a hipertensão arterial e para doenças cardíacas, ou seja, uma doença mental mostra-se capaz de afetar a saúde física do indivíduo.

## 1.1 Depressão na sociedade

O fato de a depressão ser uma doença mental, portanto, aparentemente delimitada a um sujeito, pode fazer com que o raciocínio lógico não condiga com a realidade: a depressão, mesmo sem ser contagiosa, pode ser desencadeada nos outros, a partir do comportamento deprimido de um indivíduo.

## 2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida e constrói suas próprias experiências pessoais e interpessoais. Sendo assim, o desequilíbrio desse local afetará diretamente a qualidade de vida do trabalhador nele inserido.

O modo de produção capitalista promove o mau uso da força de trabalho. Infelizmente, não são raras ocasiões em que o empregado passa por repressões que ferem sua dignidade humana. Essas situações podem acarretar prejuízos graves, muitos deles definitivos, à sua saúde física e psíquica, além de afetar, conseqüentemente seu convívio familiar e social, sua autoestima pessoal e profissional.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2017, p. 491) propõe uma noção mais ampla de meio ambiente do trabalho, que abarca os aspectos organizacionais do meio ambiente a fim de analisar todos os fatores que podem afetar a saúde mental do trabalhador, dentre eles as jornadas de trabalho, horas extras, intervalos, dentre outros elementos que podem impactar no equilíbrio labor-ambiental.

Portanto, o objetivo de definir o meio ambiente do trabalho como equilibrado ultrapassa a percepção de um ambiente adequado dentro de normas de higiene e segurança do trabalhador (instrumentos, EPI), há de se notar também a preocupação com a saúde mental do trabalhador.

## 2.1 Responsabilidade do Empregador

A responsabilidade civil do empregador deve ser objetiva, na condição de responsável pela manutenção do equilíbrio no meio ambiente de trabalho. Além disso, sua responsabilidade também pode ser definida como pressuposta, devido à exposição dos trabalhadores aos riscos mais variados no ambiente de trabalho, riscos estes que não dependem de sua caracterização para serem perigosos ou insalubres para a integridade da pessoa humana em face de sua saúde mental.

Diante disso, os poderes empregatícios devem ser considerados aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho, uma vez que impactam severamente a integridade labor-ambiental, podendo contribuir para o esgotamento ou a agressividade dos trabalhadores sujeitos a metas abusivas, a horas extenuantes de trabalho (danos imateriais) ou a acidentes do trabalho (dano material).

Nos artigos da Constituição federal, 170, que abriga o Princípio do Desenvolvimento Econômico Sustentável (proteção do meio ambiente geral); 200, VII, que dispõe sobre a participação do Sistema Único de Saúde (SUS) na proteção do meio ambiente do trabalho; e 225, que preceitua sobre a responsabilidade objetiva dos agentes causadores de danos relacionados ao meio ambiente do trabalho (BRASIL, 1988), as normativas em vigor no ordenamento brasileiro dão especial importância à prevenção dos danos que o meio ambiente do trabalho pode causar.

Portanto, constata-se que a resistência do setor econômico em respeitar as normas de segurança e saúde do trabalho, aliada à dificuldade de efetivação das políticas públicas labor-ambientais, infelizmente, levam ao insucesso das medidas preventivas. Assim, resultam em considerável número de processos trabalhistas pleiteando indenizações por danos causados aos trabalhadores, que buscam a correspondente compensação junto ao Poder Judiciário (Sabongi, 2015).

### **3 DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO**

O individualismo excessivo em sociedades ocidentais toma protagonismo no ambiente de trabalho, local repleto de competitividade.

Quando deprimidas, as pessoas encaram-se, a partir da visão negativa de tudo a seu redor, como incapazes de venderem o seu trabalho ou de, com ele, produzirem insuficientemente.

O presente artigo se propõe a analisar o andamento processual e normativo dos órgãos regulamentadores sobre a caracterização da depressão como doença do trabalho para que se possa efetivar, cada vez mais, uma resposta adequada às demandas judiciais submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho. Além disso, conseguir correlacionar os conhecimentos técnicos dentro da esfera legal para determinar a responsabilização do empregador e possíveis soluções para os conflitos no ambiente de trabalho.

Além da importância da questão para o Direito, ela também é importante ao mercado de trabalho. O mais contraditório é que as pessoas tendem a ficar depressivas, entre outros motivos, pelo excesso de cobrança sobre seu aumento de produtividade. O que ocorre, entretanto, é que, quando deprimidas, a sua produtividade tende a decair. Essa queda é tão notória que pode chegar a superar a perda de produtividade por absenteísmo.

#### **3.1 Absenteísmo e presenteísmo**

Ao tocar no tema do absenteísmo, surge a necessidade da explicação sobre o seu conceito e de outros que, com ele, se relacionam: o presenteísmo e a desconexão. Ambos ocorrem em meio ao ambiente de trabalho.

O absenteísmo é a ausência do trabalhador no emprego,

quando esperava-se sua presença. Por ser a completa falta, seus custos são fáceis de serem calculados. Ele pode possuir diversas causas e pode existir em diversas formas: absenteísmo amparado por lei, absenteísmo compulsório (impedimentos de ordem disciplinar), absenteísmo por doença e absenteísmo voluntário.

Sasaki (2013) revela que nem todas as doenças levam ao absenteísmo por doença, visto que, em casos como a depressão, muitos funcionários podem seguir trabalhando. Neste caso, trata-se do presenteísmo.

O presenteísmo é a presença do funcionário ao trabalho, mesmo não estando saudável física ou psicologicamente. Dessa forma, eles são incapazes de cumprirem integralmente suas obrigações trabalhistas. Ele pode ser causado por fatores relacionados ao trabalho (Hasen e Andersen, 2008), como a elevada pressão em decorrência do controle sobre suas funções, o relacionamento com os colegas, e a estipulação de prazos exagerados, e por fatores pessoais, como a situação financeira e a vida em família.

Dada a dificuldade em calcular os custos do presenteísmo e seu dano causado à própria organização do trabalho, a queda de produtividade resultada por ele pode superar a perda de produtividade por absenteísmo.

#### **4 PRECAUÇÃO, PREVENÇÃO E PROTEÇÃO**

Inspirado no equipamento de proteção individual (EPI), dada a incidência da depressão originada no ambiente de trabalho, surge a necessidade da criação do equipamento de proteção emocional (EPE). Este é uma forma de garantia da dignidade do trabalhador, a fim de que o ambiente de trabalho permaneça saudável. Para tal manutenção, o conceito de proteção não é abrangente o bastante; englobando, também os conceitos de precaução e prevenção. Esta é uma questão importante porque os Princípios são a base de todo



ordenamento jurídico.

#### 4.1 Tabela Comparativa

	<b>Precaução</b>	<b>Prevenção</b>	<b>Proteção</b>
<b>Características dos danos</b>	Incerteza científica sobre a presença de danos no ambiente de trabalho	Certeza científica sobre possíveis danos no ambiente de trabalho	Presença de danos no ambiente de trabalho
<b>Consequências</b>	Estado de inércia. Na dúvida da existência dos danos, será interpretado em favor do trabalhador ( <i>in dubio pro operario</i> )	Serão tomadas medidas que evitem a ocorrência dos danos previstos	Serão tomadas medidas que reduzam os danos já ocorridos, para a manutenção da dignidade do trabalhador

#### 4.2 Equipamento de Proteção Emocional

Dada a responsabilidade do empregador para com a saúde, física e mental, de seus funcionários e a gravidade da questão, o presente artigo defende que o EPE também reúna os conceitos de prevenção e de precaução, anteriormente apresentados.

A medicina age em dois âmbitos: preventivo e curativo, ambos devendo ser considerados pelo EPE. Dessa forma, o artigo sustenta essas duas vertentes para estabelecerem soluções a serem aplicadas pelo empregador no ambiente de

trabalho.

No âmbito preventivo, o empregador deve reduzir o stress no ambiente de trabalho, procurando diminuir a hierarquização que há e tornar as relações empregador-trabalhador mais horizontais. Os empregadores devem contar com psicólogos e psiquiatras capazes, fornecendo acompanhamento rotineiro aos seus funcionários, para que o diagnóstico seja o mais breve possível.

No âmbito curativo, os convênios médicos fornecidos pelas empresas devem cobrir remédios psiquiátricos, psicoterapias que acompanhem a evolução da doença e procurem mitigá-la, a fim de garantir o ambiente de trabalho mais saudável possível.

Desse modo, o EPE garante uma saída ao empregador de garantir a salubridade no ambiente de trabalho e evitar que casos que resultem na depressão dos funcionários cheguem aos tribunais e o obriguem a pagar indenização, como comumente ocorre.

## **5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

A análise jurisprudencial se faz necessária para compreender como a violação das normas trabalhista e a configuração de dano imaterial estão sendo recepcionadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) brasileiros.

### **5.1 Análise dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT)**

A “Segurança e medicina do trabalho”, que reúne os pedidos de indenização por dano existencial embasados nos prejuízos decorrentes do labor em condições labor-ambientais insalubres e desequilibradas, embora tenha registrado baixa frequência de ocorrência de julgados, representa a terceira

categoria temática com maior frequência, de acordo com a pesquisa jurisprudencial realizada.

Como exemplo, aponta-se o acórdão prolatado nos Autos do Recurso Ordinário nº 0062200-64.2007.5.06.0015, tramitado perante o TRT da 7ª Região, cujo caso registra a procedência da pretensão indenizatória por dano existencial decorrente da contração de doença pelo trabalhador, em razão de condições labor-ambientais desequilibradas:

DANO MORAL E MATERIAL. PROVA. RECONHECIMENTO. RECLAMANTE. DOENÇA. ACOMETIMENTO. NEXO CAUSAL. ATIVIDADE LABORAL. CONSTATAÇÃO. DANO EXISTENCIAL. OCORRÊNCIA. INDENIZAÇÕES. SENTENÇA. MANUTENÇÃO. Inúmeros são os documentos, no caderno processual, que demonstram a doença que acometeu a trabalhadora, por razões diretamente vinculadas ao seu ambiente de trabalho, e, sem sombra de dúvida, por culpa da conduta empresarial, que, por meio de superiores hierárquicos, exerciam intensa pressão psicológica, de forma desmedida sobre a parte hipossuficiente. Evidenciado, inclusive, autêntico dano existencial, este compreendido na própria “frustração do trabalhador em não realizar um projeto de vida e no prejuízo das relações sociais e familiares, em razão da privação do seu direito ao descanso”. Este cenário, inclusive, culminou com a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, endereçada à Previdência Social, ensejando a percepção, do correspondente benefício previdenciário ao segurado, e, posteriormente, a aposentadoria por invalidez. Foi mais do que comprovada a atitude da entidade bancária, em colaborar, efetivamente, para os graves problemas de saúde que acometem a reclamante. Indenizações pelo dano moral e o material que se mostram pertinentes e

em valores condizentes com a razoabilidade e proporcionalidade. Sentença que se mantém. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 7ª Região. RO 0062200-64.2007.5.06.0015. Relator: Sergio Torres Teixeira. 2ª Turma. Julgamento: 04/12/2013 Publicação: 06/12/2013). (CEARÁ, 2017).

A comprovação dos danos causados à rotina do trabalhador encontra-se na decisão prolatada no Recurso Ordinário nº 0000221-16.2014.5.04.0661, apreciado pelo TRT 4ª da Região, relacionado ao labor de empregado em condições de trabalho inapropriadas e em meio ambiente de trabalho insalubre, de modo a desencadear sintomas de depressão e afetar severamente seu convívio social:

DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. Caso em que a condenação decorre das condições de trabalho a que foi submetida a demandante, levando-a a desenvolver depressão, ficando afastada do trabalho por três anos, bem como dos descontos injustos no salário, a ponto de nada receber no final do mês. (TRT 4º Região. RO 0000221-16.2014.5.04.0661. Relator Ricardo Carvalho Fraga. 3ª Turma. Julgamento: 15/09/2015). (MINAS GERAIS, 2017).

Portanto, observa-se que os Tribunais não apresentam entendimento uniforme em relação aos elementos que devem ser analisados para acolher a indenização por dano existencial. Algumas Turmas entendem que o dano existencial pode ser presumido em face da violação de direitos trabalhistas. Em posição antagônica, algumas Turmas posicionam-se contra tal entendimento, negando o pleito por dano existencial por não restar comprovada a afetação negativa na rotina.

## 5.2 Análise dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TRT)

No acórdão a seguir exposto, no sentido de que as jornadas excessivas não comprovam o prejuízo imaterial, devendo o demandante comprovar a afetação negativa na rotina por meio da frustração de suas atividades familiares, culturais ou recreativas:

DANO EXISTENCIAL. EXCESSO DE JORNADA. PREJUÍZO NÃO COMPROVADO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DO TST. 1 - Esta Corte vem se posicionado no sentido de que para que ocorra o dano existencial (espécie de dano imaterial) nas relações trabalhistas não basta a mera caracterização de jornada excessiva de trabalho, mas, sim, que dessa jornada sobrevenha a supressão ou limitação de atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas, ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente laboral. Precedentes. (TST. AI 332-86.2014.5.23.0041. 6ª Turma. Relatora Katia Magalhães Arruda. Julgamento: 30/03/2016). (BRASIL, 2017d).

A seguir, por ter uma trabalhadora permanecido cinco anos sem usufruir férias, o TST presumiu a ocorrência de dano existencial, condenando seu empregador ao pagamento da indenização, pautada na função pedagógica da medida para coibir eventuais reincidências:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRIVAÇÃO DE FÉRIAS POR UM LONGO PERÍODO. DANO EXISTENCIAL. GOZO E PAGAMENTO. O e. TRT ao asseverar, que apesar do reconhecimento do direito ao pagamento das férias em dobro, a autora faz jus ao pagamento de indenização por dano moral,

decorrente da longa privação do direito às férias (2005 a 2010), gozo e pagamento, mesmo porque restaram caracterizados os elementos ensejadores da respectiva indenização: o dano moral, a conduta do empregador e o nexo causal entre a atitude do empregador e o dano sofrido pela autora e ponderou: “... para, de um lado, coibir a reincidência do empregador em situações como a constatada na presente ação e, de outro, compensar o trabalhador pelo sofrimento causado sem, contudo, dar ensejo ao seu enriquecimento ilícito.”. Incólume o art. 5º, X, da Constituição Federal. Arestos oriundos de Turmas do TST, inservíveis nos termos do art. 896, alínea “a”, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST. AI 806-58.2011.5.15.0082.3ª Turma. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Julgamento: 25/03/2015). (BRASIL, 2017d).

Ao se analisar a fundamentação adotada pelos ministros para acolher ou rejeitar a indenização por dano existencial, restou evidente a manutenção da controvérsia acerca da necessidade de comprovação da afetação negativa na rotina da Corte Superior trabalhista.

## **CONCLUSÃO**

O presente artigo promove uma discussão acerca da caracterização da depressão como doença do trabalho e a responsabilidade do empregador na manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado. Dessa forma, após discutidos os danos materiais e imateriais causados pela patologia, tanto ao trabalhador quanto à sua família, e a ineficiente resposta dada pelos Tribunais, propõe-se como forma de auxílio e solução a aplicação do Equipamento de Proteção Emocional (EPE).

## REFERÊNCIAS

ABREU, F. M. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

\_\_\_\_\_.; COSTA, Aline Moreira da; GONÇALVES, Leandro Krebs. Meio ambiente do trabalho e proteção jurídica do trabalhador: (re)significando paradigmas sob a perspectiva constitucional. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. (Org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho - manual de 44. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Diretrizes de conduta médico-pericial em transtornos mentais**. Brasília, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

GORZ, André. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência**

perversa no cotidiano. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JACQUES, M. G. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia.** Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

LIMA, M. E. A. **Escritos de Louis Le Guillant - da Ergoterapia à Psicopatologia do Trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2006.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x Auto-realização humana.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Blumenau, 2008. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2018.

SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial aplicado ao âmbito juslaboral.** 2015. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015.

SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfrentamento.** 2018. 103 f. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

SASAKI SFS. **Trabalho bancário e fatores associados ao presenteísmo e ao absenteísmo.** 2013. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SELIGMAN, Martin E. P. **Indefensión:** em la depresión, el



desarrollo y la muerte. Trad. Luis Aguado Aguilar. Madrid: Debate, 2000.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez.2007.

VALADARES, C. Trabalhador mais protegido. **UnBnotícias**, ano 10, n. 78, 2007. Disponível em: <<http://www.secom.unb/unbnoticias.un0507-p7.htm>>. Acesso em: 25 maio 2018.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.



# **MULTIDISCIPLINARIDADE DO TRABALHO II**

**PROCESSO TRABALHISTA: A ANÁLISE DA  
INCONSISTÊNCIA TÉCNICA, ECONÔMICA E  
JURÍDICA DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO  
FATOR DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA  
(ART.879, §7º DA CLT)**

***LABOR PROCESS: THE ANALYSIS OF THE  
TECHNICAL, ECONOMIC AND LEGAL  
INCONSISTENCY OF THE REFERENCE RATE (TR)  
AS A MONETARY UPDATE FACTOR (ART.879, §7 DA  
CLT)***

*Jamile Coelho Moreno*<sup>154</sup>

*Grazielle A. C. Kajimoto*<sup>155</sup>

*Ronaldo A. Codama*<sup>156</sup>

**RESUMO**

O §7º do art. 879, da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece que atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR). O artigo tem por finalidade ratificar a aplicação de um índice de atualização monetária que realmente valorize o trabalho e os

---

<sup>154</sup> Mestre em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru. Pós-graduada em Direito Econômico pela Universidade de São Paulo – USP. Bacharel em Direito pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru/SP. E-mail: jamile\_moreno@outlook.com.

<sup>155</sup> Pós-Graduada em Direito Previdenciário pelo Centro universitário Leonardo da Vinci. Bacharel em Direito pela Centro Universitário Moura Lacerda. E-mail: grazielle@codama.adv.br.

<sup>156</sup> Pós-Graduado MBA Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas. Graduado em Ciências Contábeis pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto/Portugal. E-mail: rcodama@gmail.com.

créditos trabalhistas apurados nos processos judiciais trabalhistas. A aplicação da TR seria um fator desfavorável à valorização do trabalho e aos créditos trabalhistas? Para responder essa questão faz-se uma breve conceituação da TR e o seu uso correção monetária. Reflete-se, ainda, sobre se a TR mede a variação do poder aquisitivo da moeda e se é conveniente seu uso na atualização desses créditos. Conclui-se que a aplicação da taxa referencial pode evidenciar uma desvalorização do trabalho e dos créditos trabalhistas apurados no âmbito da Justiça do Trabalho pois não está ligada ao dia a dia do trabalhador e sim às instituições financeiras do país.

**Palavras-chave:** taxa referencial. créditos trabalhistas. atualização monetária.

## **ABSTRACT**

Paragraph 7 of art. 879, of the Consolidation of Labor Laws, establishes that updating the credits resulting from a judicial conviction will be made by the Referential Rate (TR). The purpose of the article is to ratify the application of a monetary restatement index that actually values labor and labor claims determined in labor lawsuits. Would the application of TR be an unfavorable factor to the valuation of labor and labor credits? To answer this question, a brief conceptualization of TR and monetary correction is made. It also reflects on whether this index measures the variation of the purchasing power of the currency and whether it is convenient to use it in updating these credits. It can be concluded that the application of the reference rate can show a devaluation of labor and labor claims calculated in the scope of Labor Justice, since it is not linked to the day to day of the worker, but to the financial institutions of the country.

**Keywords:** reference rate. labor credits. monetary restatement.

## INTRODUÇÃO

O §7º do art.879, da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece que atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR).

Através da análise dos índices oficiais de preços existentes, no Brasil, (IPC, IPCA, IPCA-E, INPC, IGPM, etc.), verifica-se que a aplicação da TR como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas pode significar um retrocesso na valorização do trabalho.

### 1 TAXA REFERENCIAL E A CORREÇÃO MONETÁRIA NOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

Inicialmente faz-se necessário saber que correção monetária é um mecanismo existente para manutenção e recomposição do poder de compra ou do poder aquisitivo de um crédito reconhecido judicialmente.

De acordo com a Lei nº 6.899/81, no seu art. 1º, “A correção monetária incide sobre qualquer débito resultante de decisão judicial, inclusive sobre custas e honorários advocatícios”.

O §7º do art.879, da Consolidação das Leis Trabalhistas, estabelece que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR).

Galvão (2018) define Taxa Referencial (TR):

Criada em 1991 e integrante do pacote chamado Plano Collor II que visava a desindexação e o combate à hiperinflação da época, a taxa referencial (TR) é uma taxa de juros de referência, utilizada no cálculo do rendimento de alguns investimentos, como por exemplo a poupança e os títulos públicos. Em um primeiro

momento, a taxa referencial (TR) serviria como referência para os juros vigentes no Brasil, no intuito de evitar que a taxa de juros do mês atual refletisse a inflação do mês anterior.

Com a entrada em vigor da Lei nº 8660/93, em 1º de maio de 1993, a Justiça do Trabalho passou a usar a TR (Taxa Referencial) extinguindo a TRD.

### **1.1 A Inconstitucionalidade do uso da TR como índice de atualização monetária**

É importante destacar a inconstitucionalidade do uso da TR como índice de correção monetária no voto do eminente Ministro Moreira Alves:

"A TR teve sua inconstitucionalidade declarada pelo Supremo Tribunal Federal. Conforme acórdão de relatoria do ilustre Min. Moreira Alves, "a taxa referencial (TR) não é índice de correção monetária, pois, refletindo as variações do custo primário da captação dos depósitos a prazo fixo, não constitui índice que reflita a variação do poder aquisitivo da moeda. Por isso, não há necessidade de se examinar a questão de saber se as normas que alteram índice de correção monetária se aplicam imediatamente, alcançando, pois, as prestações futuras de contratos celebrados no passado, sem violarem o disposto no ano 5Q, XXXVI, da Carta Magna" (cf ADIN 493-DF, Rei. Min. Moreira Alves, RTf, 143:724-815).

O Desembargador do TRT da 2ª Região, Desembargador Sérgio Pinto Martins, versa que "a correção monetária tem por função atualizar o valor da moeda em razão da inflação". Adiciona que "o juro é remuneração do capital e não critério de correção monetária. São diferentes as funções

dos referidos institutos”.

## **2. Créditos trabalhistas e a correção monetária**

De acordo com o art. 39 da Lei n.º 8.177/91:

Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Martins (2018) afirma que a TR é índice inadequado para correção de créditos trabalhistas. Corroba que “não é possível que o empregado, depois de vários anos discutindo seu direito na Justiça do Trabalho, receba o seu crédito no valor original, sem qualquer correção monetária ou com atualização monetária segundo índices que não reflitam a inflação”.

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 493, julgada procedente, o Ministro Relator Moreira Alves afirma que

[...] a taxa referencial (TR) não é índice de correção monetária, pois, refletindo as variações do custo primário da captação dos depósitos a prazo fixo, não constitui índice que reflita a variação do poder aquisitivo da moeda.

Da mesma forma, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4425 foi julgada procedente. Nessa ação, o Supremo Tribunal Federal declarou inconstitucional o parágrafo 12 do art. 100 da Constituição Federal, em que a correção dos precatórios é realizada pelos mesmos índices de



remuneração da poupança, que era a TR utilizada para correção trabalhista.

A n.º Lei 8213/91 modificada pela Lei n.º 11.430/06 estabelece:

Art. 41-A. O valor dos benefícios em manutenção será reajustado, anualmente, na mesma data do reajuste do salário mínimo, pro rata, de acordo com suas respectivas datas de início ou do último reajustamento, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, apurado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Acompanhando o artigo anterior, o §1.º do art. 2.º da Lei n.º 12.382/11 estipula

Os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo corresponderão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.

Assim sendo, o Desembargador Sérgio Pinto Martins, do TRT da 2ª Região, demonstra que o mesmo índice, INPC, poderia ser utilizado para correção monetária dos créditos trabalhistas.

## CONCLUSÃO

O Brasil dispõe de grande quantidade de índices com as mais diferentes sistematizações para medir a inflação de vários segmentos. O cálculo de cada índice é realizado com metodologia própria e cada um com uma finalidade específica.

A taxa referencial (TR) não foi idealizada para corresponder aos exatos índices de depreciação do valor real da

moeda. Foi concebida no governo Collor para ser um referencial dos juros a serem praticados no mês vigente e que não refletissem a inflação do mês anterior.

O INPC, índice nacional de preços ao consumidor, foi citado nesse artigo como proposta para correção monetária dos créditos trabalhistas.

Destarte, é fundamental refletir sobre a substituição da TR por outro índice. Um índice que efetivamente reflita a desvalorização monetária decorrente da inflação, pois a sua decisão tardia poderá acarretar distorções relevantes no processo judiciais trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

**Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 01.08.2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.177, de 01 de março 1991. Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências.

**Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 mar. 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: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.660, de 28 de maio 1993. Estabelece novos critérios para a fixação da Taxa Referencial - TR, extingue a

Taxa Referencial Diária - TRD e dá outras providências. **Diário**

**Oficial da União**, Brasília, DF, 01 maio 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1989\\_1994/L8660.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1989_1994/L8660.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.899, de 08 de abril de 1981. Determina a aplicação da correção monetária nos débitos oriundos de decisão judicial e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 08 abril 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6899.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6899.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 julho 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.430, de 24 de dezembro de 2006. Altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória no 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória no 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei no 10.699, de 9 de julho de 2003. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 dezembro 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011. Dispõe sobre o valor do salário mínimo em 2011 e a sua política de valorização de longo prazo; disciplina a representação fiscal para fins penais nos casos em que houve parcelamento do crédito tributário; altera a Lei no 9.430, de 27 de dezembro de

1996; e revoga a Lei no 12.255, de 15 de junho de 2010. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 fevereiro 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12382.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12382.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ADI 493. Relator Ministro Moreira Alves. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266383>> . Acesso em: 01 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ADI 4425. Relator Ministro Ayres Britto. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5067184>> . Acesso em: 01 jun. 2018.

GALVÃO, Ruy. O que é TR e qual o valor mensal de 2018? **T2 Educação**, 2018. Disponível em <<https://t2.com.br/blog/taxa-referencial-tr-2018/>> . Acesso em: 15 maio 2018.

MARTINS, SÉRGIO PINTO. Atualização monetária dos créditos trabalhistas. **Jornal Carta Forense**, 2014. Disponível em <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/atualizacao-monetaria-dos-creditos-trabalhistas/12985>>. Acesso em: 29 maio 2018.

## TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: UM PROBLEMA INTERPRETATIVO

### *LABOUR ANALOGOUS TO SLAVERY: AN INTERPRETATIVE PROBLEM*

*Gustavo Lelles de Menezes*<sup>157</sup>  
*Paulo César Corrêa Borges*<sup>158</sup>

#### RESUMO

Mais de um século após a abolição da escravatura pela Lei Áurea, o trabalho forçado, infelizmente, persiste no Brasil, todavia, tomando novas formas através das atuais relações de capital do mundo globalizado. Diante de tal cenário, sob a égide da Constituição Federal de 1988 e influência dos tratados de direitos humanos e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil editou novas normas sobre a temática. Assim, por meio do advento da Lei nº 10.803/2003, promoveu-se significativas alterações no que se refere à especificação das condutas que caracterizam a prática do crime de redução à condição análoga à de escravo previsto no artigo 149 do Código Penal, de maneira a aumentar o campo de

---

<sup>157</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Estadual Paulista- UNESP. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual Paulista- UNESP. Membro do Núcleo de Estudos da Tutela Penal e Educação em Direitos Humanos – NETPDH. Advogado

<sup>158</sup> Professor Assistente de Direito Penal do Departamento de Direito Público da- Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho- UNESP. Possui graduação (1990), mestrado (1998) e doutorado (2003) em Direito pela UNESP. Realizou Pós-doutoramento na Universidade de Sevilla - Espanha (2012). Coordenador do Núcleo de Estudos da Tutela Penal e Educação em Direitos Humanos – NETPDH Promotor de Justiça do MPESP.

alcance da norma ao introduzir as expressões “jornada exaustiva” e “condições degradantes de trabalho”. Ocorre que, em virtude disso, inúmeras controvérsias surgiram acerca da conceituação da escravidão contemporânea e do bem jurídico tutelado pela norma penal, tanto na doutrina como na jurisprudência. O presente artigo objetiva analisar o reconhecimento do conceito de trabalho escravo a partir da tutela da dignidade da pessoa humana, denotando que tal posicionamento é, inclusive, o adotado no âmbito do Supremo Tribunal Federal. De outra banda, objetiva-se apontar o retrocesso que a recente jurisprudência do TRF1 representa, conquanto condiciona a configuração da neoescravidão à restrição da liberdade do trabalhador. Para tanto, utilizaremos o método dialético, aliado a técnica de pesquisa bibliográfica documental de cunho qualitativo.

**Palavras-chave:** trabalho escravo. conceituação. dignidade da pessoa humana.

## **ABSTRACT**

More than one century after the abolition of slavery by the “Lei Áurea”, the forced labor however persists unfortunately in Brazil taking on new ways through the current capital relations across out globalized world. Facing this scenario, under the power of the Federal Constitution of 1988 and the influence of human rights trades and ILO’s (International Labor Organization) Conventions, Brazil published new laws about this subject. Through the Law n.10.803 of 2003 significant changes were promoted on the specification of acts defined as forcing someone to a condition similar to slavery, under the article 149 of Brazilian Penal Code, amplifying law’s range when introduced expressions such as “exhausting journey” and “degrading labor conditions”. After that many controversies emerged about the concept of current slavery and legal welfare protected by criminal law, both in doctrine and jurisprudence.

This article aims to analyze the recognition of slave labor concept from the protection of human dignity which is the position of Brazilian Supreme Court. It also intends to point out the regression of the recent jurisprudence of TRF1, which conditions the definition of “neoslavery” to worker’s liberty restrictions. The dialectic method will be used associated with bibliographic documental research qualitatively.

**Keywords:** slave labour. concept. human dignity.

## INTRODUÇÃO

Conforme preceitua Piovesan (2011, p. 145) “o trabalho escravo surge como a negação absoluta do valor da dignidade humana, da autonomia e da liberdade, ao converter pessoas em coisas e objetos”. A partir de tal assertiva é possível estabelecermos uma clara relação entre o fenômeno da coisificação do homem por meio do trabalho escravo.

Os processos predatórios do capital, potencializados pelo atual mundo globalizado, conduzem à super exploração da mão de obra humana. Com efeito, aqueles que buscam o lucro desenfreado e a qualquer custo, enxergaram na mão de obra escrava um eficaz meio de potencializar seus anseios nefastos. Assim, nota-se que a submissão do trabalhador à condição análoga a de escravo conflui para a equiparação do ser humano a um mero recurso, ocasionado a despersonalização de sua identidade e retirando sua condição humana, ao torna-lo descartável.

Em virtude disso, as formas contemporâneas de trabalho escravo tem preocupado governos, organismos internacionais e as redes de pesquisa, porquanto degrada a dignidade da pessoa humana, que se torna uma elemento a mais na fórmula da obtenção do lucro, que é utilizado como objeto de estratégia para a competição no mercado de produtos e serviços, com baixos custos (BORGES, 2015).

Apesar de fortemente proibido, o trabalho escravo é

bastante presente no processo de produção de bens. Segundo dados do “Global Slavery Index” (THE GLOBAL, 2016) estima-se que cerca de 161.000 (cento e sessenta e uma mil) pessoas estejam submetidas à condição análoga a de escravo no Brasil, apesar de, entre os anos de 1998 a 2015, aproximadamente 50 mil (cinquenta mil) terem sido libertadas (BRASIL, 2015).

Isso se deve às limitações estruturais das agências estatais de execução das medidas legais; a uma crescente tendência de retrocesso em relação a iniciativas fundamentais ao enfrentamento do trabalho escravo ; e à própria impunidade dos perpetradores do crime de trabalho escravo .

De fato, nota-se, certa resistência da jurisprudência em reconhecer o trabalho em condições análogas a de escravo, bem como para a conseqüente responsabilização do agente que se beneficia com essa forma espúria de exploração de mão de obra (MESQUITA; FREITAS, 2016).

Nesse contexto, um dos embates e discussões orbitam ao redor da necessidade ou não do cerceamento da liberdade da vítima para a caracterização do crime em lume, muito embora a Suprema Corte brasileira já possuir firme jurisprudência no sentido de que o bem jurídico tutelado pela norma penal correlata (artigo 149, CP) é a dignidade da pessoa humana.

## **1 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO**

A criminalização da exploração de mão de obra escrava constitui fenômeno mundial. Flávia Piovesan (2011, p.143) aduz que “a proibição do trabalho escravo é absoluta no Direito Internacional dos Direitos Humanos, não contemplando qualquer exceção”. Com efeito, tal proibição resulta de diversas normas internacionais, a saber: Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 4); o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 8); Convenção Americana sobre



Direitos Humanos “Pacto San Jose da Costa Rica” (art. 6); o Estatuto de Roma (art. 7); Convenções 29, 105 e 2013 da Organização Internacional do Trabalho, e dentre outros.

Sob a égide do Código Penal de 1940, é que surge a primeira tipificação da conduta, segundo a qual se criminaliza a escravidão em seu sentido amplo, vale dizer, não mais se trata de repudiar a conduta de escravizar parcela da população, mas sim, de toda e qualquer pessoa. A norma assim definia “reduzir alguém à condição análoga à de escravo: Pena- reclusão de dois a oito anos”.

Acerca da redação do artigo de lei, cabem algumas considerações. A primeira delas se refere à opção legislativa pelo termo “condição análoga”, que foi motivada pela conclusão de que a escravidão de pessoas se tornou uma impossibilidade legal, no Brasil.

A segunda consideração se refere ao fato de que a dicção do artigo era extremamente vaga e incerta, conquanto se adotava como núcleo do tipo penal o verbo “reduzir”, sem, contudo, especificar no que consistiria tal “redução”, o que é inaceitável em matéria de direito penal.

Isso acarretava em divergências no âmbito da doutrina, no que se refere às condutas que justificavam a configuração deste crime. Ato contínuo, essa divergência projetava reflexos negativos na seara dos tribunais e conseqüentemente na jurisprudência. É que por se tratar de uma norma penal em aberto os julgadores decidiam pela absolvição dos acusados pautados na atipicidade da conduta ou mesmo no in dubio pro reo como supedâneo, haja vista não existir uma vinculação normativa.

Assim, em decorrência dos embates doutrinários e jurisprudenciais, foi editada a Lei 10.803/2003, que promoveu alterações na redação do artigo 149, CP, de modo a elencar expressamente um rol de condutas que ensejariam a configuração do crime de redução à condição análoga à de escravo.

Com efeito, cumpre ressaltar que a referida alteração não foi fruto exclusivo do embate entre doutrina e jurisprudência acerca dos elementos aptos a caracterizar o crime de trabalho escravo. A construção do conceito de trabalho análogo ao de escravo foi fruto da “prática”, vale dizer, “o conceito de trabalho escravo vigente no Brasil foi baseado em uma perspectiva pragmática, não teórica. Ele se apóia na experiência de trabalho acumulada ao longo dos anos pelos grupos móveis.” (BARBOSA, 2017, p.181).

A partir da mencionada lei a redação passou a ser a seguinte:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena- reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência

§ 1o Nas mesmas penas incorre quem:

I- cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com fim de retê-lo no local de trabalho;

II- mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

§ 2o A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I- contra criança ou adolescente;

II- por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Essa alteração produziu modificações significativas, no tocante aos elementos que levam à caracterização da norma penal incriminadora. A Lei 10.803/2003 tornou a redação do

artigo 149 do Código Penal mais clara, porquanto trouxe de forma expressa as condutas consideradas pelo legislador como necessárias para configurar a redução à condição análoga à de escravo. Dessa forma, tornou-se um tipo penal misto alternativo, conquanto para a sua caracterização basta a ocorrência de uma das condutas nucleares nele contidas.

De ante mão, é preciso verificar, concretamente, o que é trabalho em que há a redução do homem à condição análoga à de escravo. A referida análise nos remete, sem sombra de dúvidas, a descrever situações em que dignidade, a igualdade, a liberdade e a legalidade são esquecidos.

Nesse sentido, cita-se trecho de sentença proferida pelo juiz federal Carlos Henrique Borildo Haddad, no âmbito da Seção Judiciária do Pará, e por meio da qual o magistrado reconhece a existência de “práticas pré-republicanas de tratamento desumano a trabalhadores rurais” consubstanciadas na figura do trabalho degradante:

[...] na fazenda havia três casas e um barraco; que os barracos no Pará são feitos com forquilha de madeira cobertos por lona preta e folha de babaçu; que havia trabalhadores morando nos barracos e outros na casa; [...] que todos os trabalhadores (seja das casas seja dos barracos) se banhavam e lavavam roupa num rio; que faziam suas necessidades fisiológicas no mesmo rio ou no mato; [...] que na segunda casa a comida ficava no chão da casa, sujeita a ação de ratos e outros animais; que não havia fogão; que eles improvisaram uma lata com madeira ou galhos para queimar e fazer comida [...] que não havia água potável; que todos os trabalhadores e mulheres bebiam a água turva do rio; [...] que havia muitos pernilongos em quantidade insuportável; [...] As condições degradantes de trabalho são confirmadas pelo auditor fiscal Luis Fernando Duque de Souza [...] As fotografias [...] mostram a precariedade das moradias ocupadas pelos trabalhadores”. (PARÁ. 2 Vara Federal de Marabá. Ação Penal n. 2007.39.01.000572-3. Autor: Ministério Público Federal. Réu: Manoel Clementino

Teixeira. Publicado no DJE em 06/03/2009).

Cumpre destacar que as “novas” figuras, quais sejam, trabalho forçado e trabalho degradante, inseridas no conceito de trabalho escravo pela alteração legislativa, são diferentes. Enquanto o trabalho forçado tem como principal característica o cerceio da liberdade de locomoção do indivíduo, o trabalho em condições degradantes pressupõe o ataque à dignidade e a outros direitos humanos da vítima, como bem traduzido pelo julgado colacionado alhures.

Assim, é de se ver que a doutrina e jurisprudência desenvolveram-se no mesmo sentido, evidenciado que o trabalho análogo ao escravo é gênero, composto por espécies (trabalho forçado e trabalho em condições degradantes) que não dependem apenas da restrição do direito de liberdade (MIRAGLIA; ARRUDA, 2016, p. 44).

Destarte, a modificação da lei penal imprimiu efetividade no combate à nova roupagem do trabalho escravo.

## **2 O BEM JURÍDICO TUTELADO: LIBERDADE INDIVIDUAL X DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.**

Brito Filho (2004) considera que não é somente o cerceio da liberdade de ir e vir que teria o condão de caracterizar o trabalho em condições análogas à de escravo, mas também o trabalho sem as mínimas condições de dignidade. Segundo ele, “dignidade é a palavra-chave para a identificação do trabalho em que há a redução do homem à condição análoga à de escravo”.

Ora, não se quer asseverar que a liberdade do indivíduo não é um bem jurídico protegido pelo dispositivo. Pelo contrário, ela o é. Todavia, não é o principal bem jurídico tutelado, posto que houve uma ampliação do eixo de proteção da liberdade para também e principalmente a dignidade da pessoa humana. A liberdade, é entendida em seu sentido mais

amplo, englobando a própria liberdade de autodeterminação, por meio da qual a pessoa tem a faculdade de decidir o que fazer, como, quando e onde fazer.

Esse, inclusive, é o entendimento adotado por Brito Filho (2004) que pauta tal conclusão na própria concepção de Kant acerca da dignidade da pessoa humana e da liberdade. É que Kant estabeleceu que o homem constitui um fim em si mesmo e, por consequência lógica, não pode ser concebido “como meio para uso arbitrário desta ou daquela vontade” (KANT, 1995, p. 68).

Destarte, a despeito das modificações empreendidas no artigo 149, CP, a liberdade individual não deixou de ser um de seus bens jurídicos protegidos, conquanto o que houve foi a ampliação da tutela penal.

Tal entendimento ecoa na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Nesse sentido é o acórdão proferido no âmbito do Inq. 3412/AL, relatado pela Ministra Rosa Weber, no qual houve o recebimento de denúncia oferecida pelo Procurador Geral da República em face de dirigentes da empresa Lagoinha Agroindustrial S.A acusados de terem submetidos 56 trabalhadores a condições análogas a de escravo. O referido acórdão é paradigmático, conquanto foi decisivo na criação da jurisprudência militante na defesa da tese segundo a qual o tipo em questão tutela a liberdade e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana.

De modo a consolidar a jurisprudência em análise, foi a liminar deferida o bojo da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 489, ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade, também sob relatoria da ministra Rosa Weber. Na ocasião, foi determinada a suspensão da Portaria 1.129/2017 do Ministério do Trabalho que alterava regras de fiscalização no combate ao trabalho análogo ao escravo e criava nova definição aos conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo, de modo a determinar que para sua caracterização seria necessário o

cerceamento da liberdade de locomoção do trabalhador.

A ministra considerou que a definição, deveras restritiva, não era compatível com o ordenamento jurídico brasileiro, a jurisprudência dos tribunais sobre a matéria e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Rosa Weber ressaltou que “a escravidão moderna é mais sutil e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos”.

### **3 O PERIGO DE RETROCESSO: A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA PRIMEIRA REGIÃO.**

Segundo pesquisa realizada por Valena Jacob Chaves de Mesquita (2016, p. 117) no âmbito da jurisprudência do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, até meados de 2013 foram propostas, pelo Ministério Público Federal, 326 ações penais nas quais imputava-se o crime de trabalho análogo ao de escravo. Desta totalidade, 114 haviam sido sentenciadas à época da análise, das quais 84 haviam sido objeto de recurso de apelação. Destes, apenas 38 haviam sido objeto de julgamento pela segunda instância Assim, dos 38 acórdãos proferidos pelo Tribunal, 13 atenuaram as penas aplicadas pelo magistrado a quo, 18 declararam a absolvição dos réus, apenas 7 acórdão foram condenatórios.

De plano, é possível enxergar a morosidade a que estão sujeitos os processos criminais, não raro, não seja um problema característico da TRF1, mas sim de todas as instâncias do poder judiciário.

O outro fato que suscita questionamentos é o número de condenações em relação ao número de denúncias ajuizadas pelo Ministério Público. Destarte, necessário indagarmos acerca de quais são os fatores que conduzem a tais números.

Mesquita (2016) identificou os principais fundamentos utilizados pelos desembargadores para absolver os réus. Nesse

sentido, dois deles nos chamam a atenção. O primeiro se refere à atipicidade da conduta do agente em razão da inexistência de completa sujeição do trabalhador ao tomador de serviço. O segundo, diz respeito à impossibilidade de aplicação do tipo previsto no art. 149, CP nos casos em que não se configurar a efetiva restrição da liberdade de locomoção da vítima.

Dessa forma, nota-se que o TRF1, salvo algumas exceções, tem construído sua jurisprudência pautada no fato de que o bem jurídico tutelado no crime de trabalho escravo tipificado pelo art. 149, CP é somente a liberdade de locomoção da vítima.

O referido posicionamento destoa da jurisprudência consolidada no STF, bem como é *contra legem*, na medida em que, ao assim proceder, não reconhece como existente, uma das espécies de trabalho escravo, qual seja, as condições degradantes de trabalho.

O recente julgado proferido no âmbito do Tribunal aqui referenciado, ilustra de maneira inequívoca as constatações do Tribunal que não existe o crime de submeter trabalhadores à condição análoga à de escravo sem o cerceamento da liberdade, *in verbis*:

PENAL. PROCESSO PENAL. ART. 149 DO CP. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. SUPRESSÃO DA LIBERDADE DA VÍTIMA NÃO COMPROVADA.

I- Para que se configure o tipo penal do art. 149 do CP, é imprescindível a supressão da liberdade da vítima.

II- A violação dos direitos dos direitos assegurados pela legislação trabalhista, como ocorrida na Fazenda, é conduta reprovável, mas na seara trabalhista. Para fins de Direito Penal, exige-se um plus. Isto é, que tal frustração tenha se dado mediante violência ou fraude.

III- Não havendo provas suficientes para a

condenação, mantém-se a sentença absolutória.  
IV- Apelação provida ( TRF1- Apelação Criminal 2007.36.00.002430-1/MT, Quarta Turma Rel. Des. Cândido Ribeiro, Julgado em 06 de fevereiro de 2018).

Infelizmente, posturas como esta, denotam a insensibilidade dos julgadores com o trabalho escravo e sua incapacidade de compreender que na modernidade, a escravidão se dá de forma velada, conquanto os empregadores se utilizam de mecanismos mais discretos para reduzir seus trabalhadores à condição análoga a de escravo, seja por meios físicos ou psicológicos (MESQUITA; FREITAS, 2016). São as correntes invisíveis do trabalho escravo.

## CONCLUSÃO

Enfim, a despeito da clareza com a qual o tipo penal foi redigido, ainda há resistência por parte do judiciário em reconhecer o conceito moderno de trabalho escravo. Nesse sentido é a jurisprudência do TRF1 que, por sua vez, somente descreve como conduta típica o trabalho forçado mediante restrição da liberdade de locomoção. Tal posicionamento se mostra ultrapassado, conquanto avesso ao Estado Democrático de Direito e a proteção dos direitos humanos.

Nessa baila, defendemos que os bens jurídicos estão perfeitamente definidos: a liberdade e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana, entendidos em seu sentido mais amplo a partir da concepção de Kant

Por isso, não há que se falar em necessidade de cerceamento da liberdade de locomoção do trabalhador para a caracterização do crime, bastando que haja sua redução à coisa, ou seja, basta a violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador, por meio de quaisquer dos modos de execução previstos no artigo 149, CP para que seja configurado o crime. Esse entendimento é, inclusive, o asseverado pela



jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

O trabalho escravo, infelizmente, resiste e a jurisprudência do TRF1 contribui para que esta chaga continue aberta.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Leonardo Augusto de Andrade Barbosa. Sobre a definição de trabalho escravo contemporâneo: liberdade, dignidade e direitos fundamentais. In: PAIXÃO, Cristiano; CAVALCANTI, Tiago Muniz (Org.). **Combate ao trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Decreto Lei n 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF.

Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2848-7-dezembro-1940-412868-norma-actualizada-pe.html>>.

Acesso em: 01 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Inq. 3412/AL, Relatora p/acórdão Ministra Rosa Weber, julgamento em 29.3.2012, Tribunal Pleno, DJE 12.11.2012. Disponível em:

<<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22869960/inquerito-inq-3412-al-stf>>. Acesso em: 01 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ADPF 489 MC/DF, Relatora Ministra Roa Weber, julgamento em 23.10.2017.

Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Pará. 2 Vara Federal de Marabá. Ação Penal n. 2007.39.01.000572-3. Autor: Ministério

Público Federal. Réu: Manoel Clementino Teixeira. Publicado no DJE em 06 mar. 2009.

\_\_\_\_\_. TRF1- Apelação Criminal 2007.36.00.002430-1/MT, Quarta Turma Rel. Des. Cândido Ribeiro, Julgado em 06 de fevereiro de 2018. Disponível em:  
<<https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=%3Cfont%20color=%22blue%22%3E%3Cb%3E00024307720074013600%3C/b%3E%3C/font%3E>>. Acesso em: 01 set. 2018.

BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro de. Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana. **Publicações do MPT**, Belém, 2004. Disponível em:  
<<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Trabalho em condições análogas à de escravo: os bens jurídicos protegidos pelo artigo 149 do Código Penal Brasileiro. In: BORGES, Paulo Cesar Correa (Coord.). **Formas contemporâneas de trabalho escravo**. São Paulo: Cultura Acadêmica; NETPDH, n. 2, 2015.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belém, 2005.

\_\_\_\_\_. **A sujeição do trabalhador a condição análoga à de escravo no Pará**: uma análise jurisprudencial do crime no Tribunal Regional Federal da 1ª Região (Doutorado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas,

Programa de Pós-Graduação em Direito, Belém, 2014.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves de; FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque. Trabalho em condições análogas ao de escravo: o reconhecimento jurisprudencial do conceito fundamentado na tutela da dignidade. In: Encontro Nacional do CONPEDI, Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho II, 2016, Brasília. **Anais do XXV Encontro Nacional do CONPEDI**. ISBN: 978-85-5505-159-3. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes>>. Acesso em: 20 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Trabalho Escravo**. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2018.

## **A CATEGORIA TRABALHO: UMA RECUPERAÇÃO HISTÓRIA A PARTIR DA SOCIABILIDADE DO CAPITAL, AVANÇOS E RETROCESSOS EM UM PANORAMA NACIONAL**

### ***CATEGORY WORK: A RECOVERY HISTORY FROM THE SOCIALITY OF CAPITAL, ADVANCES AND SETBACKS IN A NATIONAL PANORAMA***

*Claudia Caroline Delefrate Pereira*<sup>159</sup>

*Raiana Garcia Souza*<sup>160</sup>

*Maria José de Oliveira Lima*<sup>161</sup>

### **RESUMO**

Esse artigo é fruto da revisão de literatura acerca da categoria trabalho, com base na fundamentação teórica na clássica literatura de Karl Marx, além de outros autores de tradição marxista, visando dissertar sobre o fundamento filosófico e forma social da categoria estudada. Entende-se a relevância da discussão sobre Trabalho, objeto de estudo do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social na Universidade Estadual Paulista e, a análise da formação sócio-histórico brasileira, no bojo da sociedade capitalista. Opta-se pelo materialismo histórico dialético, articulando a discussão teórica com a formação sócio histórica do país e, o caráter dependente do desenvolvimento econômico brasileiro. Contempla-se as determinações da categoria trabalho e outras expressões

---

<sup>159</sup> Mestranda no Programa de Pós Graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: cdelefrate@hotmail.com.

<sup>160</sup> Graduanda em Serviço Social pela Universidade de Franca (UNIFRAN). E-mail: raianagarcia\_s@hotmail.com.

<sup>161</sup> Doutora em Serviço Social/ Docente na Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: mj.oliveiralima@yahoo.com.br.

importantes, a fim de compreender as mudanças na divisão internacional do trabalho e, da forma como o capitalismo foi internalizado no País, a partir das contradições entre as classes dominantes e dominadas. O objeto de estudo contribui para a interpretação do desenvolvimento brasileiro frente às mudanças internacionais, de acordo com condicionantes internos. Portanto, esta produção tem ainda como objetivo discorrer sobre as três fases principais do desenvolvimento brasileiro, evidenciando a importância de ampliar o debate sobre a discussão da temática. Conclui-se com essa revisão de literatura, que a categoria teórica trabalho é fundamento do desenvolvimento humano, privilegiando a análise da sua forma social e histórica na sociedade burguesa e na crítica da economia política.

**Palavras-chave:** trabalho. capitalismo. formação sócio histórica do Brasil. serviço social.

## ABSTRACT

This article is the result of the literature review on the category Work, based on the theoretical basis in the classical literature of Karl Marx, as well as other authors of Marxist tradition, aiming to discuss the philosophical foundation and social form of the category studied. It is understood the relevance of the discussion on Work, object of study of the Post-Graduation Program in Social Service at the State University of São Paulo and the analysis of Brazilian historical formation, within the frame of capitalist society. We opt for dialectical historical materialism, articulating the theoretical discussion associated the socio-historical formation of the country and the dependent nature of Brazilian economic development. It contemplates the determinations of the category of Work and other important expressions in order to understand the changes in the international division of Work and as capitalism has been internalized in the Country, from the contradictions between

the dominant and dominated classes. The object of study contributes to the interpretation of Brazilian development compared to international changes according to common situations. Therefore, this article on also aims to discuss the three main phases of Brazilian development, highlighting the importance of broadening the debate about the topic. It concludes with this review that the theoretical category of Work is the foundation of human development, privileging the analysis of its social and historical form in bourgeois society and in the critique of political economy.

**Keywords:** work. capitalism. socio-historical formation of brazil. social service.

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo discorrer sobre a categoria teórica trabalho, objeto de estudo no Programa de Pós Graduação em Serviço Social da Universidade Estadual Paulista (UNESP) e analisar criticamente com a discussão teórica a luz da formação sócio-histórico brasileira.

Partimos da compreensão de que desde o êxodo rural até os momentos de embates e resistência nos centros da cidade, a história da classe trabalhadora sempre foi escrita a partir de grandes lutas.

Este trabalho com recorte na categoria teórica trabalho tem como objeto de estudo, uma breve análise histórica das relações de trabalho no Brasil, a partir do olhar da economia política no bojo do sistema capitalista.

O trabalho enquanto categoria fundante na vida humana sofre mudanças gerais em decorrência das esferas política, econômica e social e, portanto, devemos considerar as consequências das alterações tecnológicas e, as condições determinadas socialmente, ou o que chamamos nesse esboço teórico da formação sócio-histórico do País.

Tendo em vista que esse processo de formação histórica e social do Brasil, perpassa as expressões da Questão Social, com raízes latentes trazendo reflexões sobre o sistema capitalista mesmo a partir da criação das proteções sociais e leis trabalhistas (frágeis).

Cronologicamente, é a partir da primeira metade do século XV e, posteriormente, no século XVI, que ocorre o desenvolvimento do capitalismo mercantil, que implicará em novas transformações na sociedade e no Trabalho. É nesse momento que as relações de produção no campo são invadidas por mudanças comerciais, tornando o sistema de trocas cada vez mais complexo, objetivando a acumulação. Com essas transformações, a trajetória de vida dos trabalhadores realizou-se de forma oposta à da burguesia, pois, à medida que diminuía os meios de produção, o trabalhador era obrigado a submeter-se ao trabalho assalariado, o qual se tornara indispensável para assegurar a subsistência familiar.

Ainda seguindo a determinação cronológica o século XVIII até meados do século XX identificamos o aumento da precarização do trabalho a partir das inovações tecnológicas, bem como as profundas mudanças ocorridas com o surgimento de novos modelos de organização e gestão. Destacamos o Taylorismo e o Fordismo, que tem como principais características as intensificações na divisão do trabalho, diferenciando o trabalho manual do intelectual. E o Toyotismo, modelo surgido na década de 1950, expandindo mundialmente em 1980, marcado pela flexibilização das relações de trabalho, trabalho temporário, fragmentado e terceirizado.

Durante os anos de 1950 esse processo começou a sofrer as primeiras mudanças, embora o padrão de acumulação e seu "modelo econômico" permanecessem o mesmo, foi possível presenciar algumas mutações organizacionais e tecnológicas no interior do processo produtivo e de serviços, ainda que evidentemente em ritmo mais lento do que aquele experimentado pelos países centrais. Isso porque, até então, o

Brasil estava relativamente distante do processo de reestruturação produtiva do capital e do projeto neoliberal.

Contudo, o próprio sistema do capital precisava reagir diante de tal situação, e em decorrência da própria crise, inicia um processo de reorganização do sistema ideológico e político de dominação. E como fruto dessa reorganização, o advento do neoliberalismo, a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal e ainda um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com objetivo de viabilizar instrumentos necessários para que o capital voltasse a alcançar os patamares de expansão anteriores. O período é caracterizado por uma ofensiva do capital sobre a classe trabalhadora e as condições vigentes no auge do fordismo.

O ano de 1960 teve como referência as lutas travadas entre capital e trabalho. Coube ao capital, diante da derrota das alternativas mais ousadas do trabalho, uma saída para a crise, buscando um rearranjo no seu ciclo produtivo com a preservação dos seus principais fundamentos. Nesse contexto ocorre uma reorganização no padrão de acumulação do capital, buscando alternativas para o processo produtivo que dava sinais de esgotamento.

O ciclo de expansão e vigência do Estado de Bem Estar Social, entretanto, deu sinais de crise. Além das várias manifestações de esgotamento da sua fase de regulação keynesiana, houve a ocorrência de outro elemento decisivo para a crise do fordismo, o ressurgimento de ações ofensivas do mundo do trabalho e a consequente luta de classes.

Conforme Antunes (2000) esse processo, partiu da percepção dos capitalistas compreenderem então que, em vez de limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência.



O capitalismo brasileiro pelo padrão de acumulação industrial desenvolvido desde meados de 1950 e intensificado no período posterior ao golpe de 1964, tem uma estrutura produtiva que se dispõe em duas frentes, de um lado, estruturase a produção de bens de consumo duráveis, como automóveis, eletrodomésticos, para o mercado interno restrito e seletivo, composto pelas classes dominantes e por uma parcela significativa das classes médias. De outro lado tem-se a produção para exportação, não só de produtos primários, mas, também de produtos industrializados de consumo.

A flexibilização, a desregulamentação e as novas formas de gestão produtiva, de privatização acelerada, de desindustrialização, deram seguimento a uma política neoliberal. Paralelamente à retração da força de trabalho industrial, ampliou-se também o subproletariado, os terceirizados, os subempregados, ou seja, as distintas modalidades do trabalhador precarizado, intensificando o processo de desmontagem dos direitos trabalhistas, construídos durante várias décadas de luta e ação dos trabalhadores.

Surge na década de 1980 outra modalidade de contratação inserida no mercado de trabalho que se expande em grande escala, onde os trabalhadores são subcontratados, em quase todos os casos não há nenhum tipo de vinculação com a empresa contratante, que se beneficia das obrigações compatíveis a um trabalhador com carteira assinada. No entanto, essas obrigações legais não ocorrem quando falamos de direitos trabalhistas, pois, isto implica em uma série de fatores que o empregador deve cumprir para garantir a totalidade dos direitos inerentes ao trabalhador.

## **2 FUNDAMENTO FILOSÓFICO DA CATEGORIA TEÓRICA TRABALHO À PARTIR DE KARL MARX**

Marx situa o trabalho como central para a compreensão

do homem e das relações sociais que envolvem a produção e reprodução da vida. Ele busca compreender a essência do trabalho, uma vez que realiza uma crítica aos economistas políticos que concebem a produção material a partir da existência da propriedade privada e da divisão do trabalho como elementos dados. A compreensão do processo, neste caso não é contemplada, uma vez que o que deveria ser explicado é tido como ponto de partida.

Considera-se que toda a conceituação da categoria trabalho desenvolvida por Marx, precisamente abrange a existência do homem, a própria práxis fundamental a espécie humana, portanto, é por meio do trabalho, que o homem encontra meios de interagir com o mundo objetivo, desenvolve a si mesmo, enquanto indivíduo, enquanto ser natural e, produz e reproduz sua existência material, vital e espiritual por meio da relação com a natureza, constituindo-se como ser social.

Quanto ao trabalho na sociedade moderna, enquanto categoria, Marx (2013) aponta as limitações daquele em torno da autor realização do homem. Esta forma social e histórica do trabalho impõe barreiras à realização das potencialidades humanas, de modo a restringir os horizontes do trabalhador meramente à sua sobrevivência, uma vez que limita sua práxis fundamental, o trabalho criativo, e, portanto, configura-se em uma mutilação intelectual e moral, uma desumanização do homem.

O modo de organização com relevância da produção humana, que é a forma que prevalece na sociedade contemporânea, a partir da ótica das classes hegemônicas, regula-se menos no conteúdo material da riqueza, que confere valor de uso aos produtos do trabalho humano, e mais na forma social que cria o valor de troca, cada vez mais superdimensionado. Isto se dá porque predominam as relações que giram em torno da valorização e acumulação do capital, de modo que a produção não tem como função primeira satisfazer necessidades humanas, mas visa prioritariamente reproduzir o

capital.

Para a construção dessa pesquisa, compreende-se que o trabalho é o elemento primordial para a própria essência da constituição humana, e sobretudo, para a constituição da sociedade em si. O trabalho se caracteriza como atividade fundamental do ser social, através da qual o indivíduo submete a natureza às suas forças para transformá-la e propiciar condições objetivas de vida em sociedade conforme as vislumbrou na consciência. Tal atividade oportuniza ao homem a transformação de si mesmo, pois o ato criador permite o alcance de conhecimentos e habilidades essenciais ao desenvolvimento humano e social (MARX, 2013).

Ainda seguindo a análise marxista sobre a categoria trabalho, para conceituar a discussão sobre Trabalho, se faz necessário elencarmos o que Marx define como elementos do trabalho (definição expressa no Capítulo V do Capital), elementos estes que dão sentido a categoria, enquanto atividade inerente ao gênero humano. Durante este capítulo trataremos dos aspectos do trabalho na sociedade burguesa, advindos da relação com o capital, elencando suas desigualdades e a inerente acumulação capitalista advinda desse estágio.

É importante elencar que a perspectiva ontológica da categoria trabalho perpassa a análise da mesma, sobretudo entendendo que o trabalho é elemento fundamental para o desenvolvimento do ser social, atribuindo à categoria o caráter de importante elemento da condição humano-genérica dos sujeitos sociais.

Portanto, pretende-se neste capítulo analisar a categoria trabalho a partir das condições que lhe dão objetividade na sociedade, sobretudo no modo de produção capitalista, incluindo as condições materiais de produção e das relações sociais que estão imbricadas no processo de produção de valor e, conseqüentemente, a observação das relações sociais e econômicas a fim de alcançar a compreensão do processo de valorização do capital, ao qual está submetido o trabalho.

O trabalho é dotado de múltiplas determinações que lhe conferem a característica de um processo social e histórico, o trabalho é compreendido, em sua dimensão ontológica, como fundamento do desenvolvimento do homem, das sociedades e das relações que se estabelecem nelas.

Em sua dimensão ontológica, como elemento próprio do gênero humano, o trabalho transita os períodos históricos, desde os primórdios até os dias atuais. Na modernidade, contudo, possui múltiplas determinações, que advém do modo de produção material e das relações sociais que o envolvem, bem como do grau de desenvolvimento das forças produtivas.

O trabalho, então, é um ato individual e social, neste último aspecto trata-se de uma ação que combina vários esforços de um conjunto de seres humanos que se relacionam entre si. Os seres humanos não produzem, portanto, apenas bens necessários à sua existência, mas produzem suas próprias relações sociais (IASI, 2010)

### **3 BREVE PERSPECTIVA SÓCIO-HISTÓRICO**

Walt Whitman Rostow (1916-2003) foi um dos mais notáveis economistas do século XX. Rostow considerou viável decompor a história do desenvolvimento de cada economia de acordo com um determinado conjunto de etapas. Objetivando apresentar uma alternativa à teoria marxista sobre os rumos da história, suas ideias foram apresentadas no famoso livro *Etapas do Desenvolvimento Econômico: um manifesto não comunista*.

Em síntese, Rostow dividiu em cinco as etapas do desenvolvimento, começando pela chamada *Sociedade tradicional*: aquela em que o nível de produção *per capita* é limitado. Essa limitação ocorre graças à baixa produtividade ocasionada principalmente pela falta de tecnologia. Tal sociedade dedica, normalmente, a maior parte de seus esforços na produção agrícola. Historicamente, são exemplificadas pelas dinastias da China, as civilizações antigas do Oriente Médio e

Mediterrâneo e a Europa medieval.

As *precondições para o arranco* se configuram na segunda etapa do desenvolvimento. Nessa fase, passa a haver a aplicação da ciência moderna na produção agrícola e industrial, num ambiente de expansão internacional, surgindo grandes empreendedores visando a obtenção de polpidos lucros, embora correndo riscos. Assim, nascem os grandes bancos, crescem os investimentos em transportes e comunicação e amplia-se o comércio exterior. Essas transformações ocorrem ainda num ritmo limitado devido à persistência de métodos antigos de produção, além de antigos valores e estruturas sociais. Embora os valores e a sociedade experimentem grandes transformações nessa fase, faz-se necessária uma perfeita formação de um Estado nacional centralizado em detrimento aos interesses regionais.

A terceira fase, *o arranco*, representa o rompimento de todas as resistências ao desenvolvimento e à difusão do progresso tecnológico por toda a sociedade. É comum ocorrer uma considerável elevação na taxa real de investimentos e poupança. Com o “arranco” surgem novas técnicas agrícolas e industriais. A agricultura sofre um profundo processo de mudança, transformando o antigo fazendeiro em empresário agrícola.

A quarta fase é chamada de *marcha para a maturidade* representando o momento em que o crescimento da produção já supera o crescimento demográfico.

Nesse período, a economia experimenta o surgimento de inúmeras novas indústrias, além de inédita expansão do comércio internacional. É a etapa em que os antigos valores passam a ser suplantados e a Nação passa então a contar com condições de produzir aquilo em que julga ser mais necessário. Inexiste a carência tecnológica em qualquer área produtiva.

A quinta e última fase é a *era do consumo em massa*, período em que a renda *per capita* já garante para uma grande maioria dos consumidores um elevado padrão de vida. Nessa

fase, a população é predominantemente urbana. O consumo é direcionado para os bens duráveis; a preocupação com o desenvolvimento tecnológico cede seu espaço aos anseios por bem-estar social.

Compreendemos que as etapas do desenvolvimento econômico não são meramente descritivas, pois, consideramos que as mesmas refletem um raciocínio lógico baseado na teoria dinâmica da produção. Apresentamos essa teoria defendida por Rostow, com o objetivo de suplantarmos a teoria clássica da produção à medida que isola não só a distribuição da renda entre consumo, poupança e investimento, mas examina também a composição do investimento e a evolução dos diversos setores da economia.

Observa-se, previamente, que o comportamento dos setores se apresenta em função da oferta e demanda. A demanda é definida pelo nível de renda *per capita* e pelos gostos e preferências coletivos. A oferta, por sua vez, gira em torno do nível tecnológico e a eficiência empresarial. De forma geral, os setores apresentam altas taxas de crescimento apenas no período inicial. Isso justifica, ademais, a observação da história econômica como uma sucessão de etapas.

Entendemos que essas fases de crescimento setoriais são provocadas tanto por mudanças tecnológicas quanto pela elasticidade-preço da demanda. As decisões coletivas por demandar novos produtos originam-se muitas vezes de fatores exógenos, alheios ao mercado. As etapas refletem, dessa forma, uma série de opções e estratégias feitas por várias sociedades quanto ao emprego de seus recursos.

Pretende-se nesse item discorrer sobre alguns principais apontamentos sobre a formação sócio histórica do país e, o caráter dependente do desenvolvimento econômico brasileiro.

Optamos por fazer a divisão deste período a partir de três etapas, sendo **o primeiro período** destacado da forma abaixo:

- 1500 a 1808 – eram desenvolvidas apenas atividades artesanais, pois a Metrópole portuguesa permitia somente a instalação de alguns tipos de indústria na Colônia.
- 1808 a 1844 – a abertura dos portos, determinada por Dom João VI, representou um duro golpe para a indústria brasileira, sem condições de concorrer com os produtos ingleses, de melhor qualidade.
- 1844 a 1930 – a aprovação da Lei Alves Branco, que aumentou a taxa alfandegária sobre produtos estrangeiros, e a expansão do mercado consumidor, com o aumento do número de trabalhadores assalariados, foram fatores decisivos para a industrialização do Brasil.

O **segundo período (1930 a 1945)** pode ser caracterizado como uma verdadeira “revolução industrial brasileira”, pois representou a desestruturação da oligarquia rural exportadora, com a grande crise mundial de 1929, e o deslocamento dos capitais dos fazendeiros de café para as atividades industriais. A Segunda Guerra Mundial, de 1939 a 1945, impedindo a importação de produtos europeus, foi outro fator que contribuiu para a industrialização brasileira.

Já o **terceiro período (após 1945) destacamos** que vários fatores contribuíram para o desenvolvimento industrial do Brasil, nas últimas décadas, como a implantação da maquinofatura e de indústrias de base; a ampliação e reequipamento do parque industrial, com as divisas acumuladas durante a Segunda Guerra e com as exportações superando as importações; a criação, em 1941, da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda, e, em 1942, da Companhia Vale do Rio Doce. Durante o governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), o Brasil atravessou uma fase de grande desenvolvimento industrial por causa do Plano de Metas (energia e transportes), cujo objetivo consistia em desenvolver

a industrialização pela internacionalização da economia brasileira, com a implantação de inúmeras indústrias multinacionais (Volkswagen, Ford, General Motors) e pela participação do governo nos setores básicos: petróleo, eletricidade, siderurgia e mineração.

A partir de 1964, o modelo econômico brasileiro conjugou o capital estatal com grandes conglomerados nacionais e internacionais, e, a partir de então, as médias e pequenas empresas de capital nacional foram marginalizadas do processo de desenvolvimento industrial. Nas décadas de 1970 e 1980 o governo ampliou sua participação econômica em empreendimentos de infraestrutura. Isso, porém, foi feito às custas do aumento da dívida externa, do desequilíbrio na distribuição de renda, do aumento inflacionário e da implantação de inúmeros planos econômicos (Cruzado, Bresser, Verão, Collor) que, longe de solucionar o problema do Brasil, só agravaram a crise, causando uma recessão industrial alarmante, com reflexos em todos os demais setores produtivos e, conseqüentemente, muito desemprego.

Desde o início da década de 1990 e, principalmente a partir de 1994, com o Plano Real, o Brasil vem passando por uma nova fase de desenvolvimento industrial e econômico. Essa nova fase diz respeito à maior abertura brasileira para a globalização da economia, tornando a indústria brasileira mais moderna e competitiva.

Com isso indicamos através das pesquisas bibliográficas realizadas as principais transformações em nível mundial por um período que acompanha uma crescente internacionalização da produção capitalista e reconcentração do capital em conglomerados transnacionais e nos principais oligopólios dos países “centrais” (fusão de grandes empresas, compra e venda de outras, etc.). Como consequência, há uma reconcentração do poder econômico e financeiro. Bem como o controle de tecnologias e o domínio de mercado concentram-se cada vez mais; a transferência do poder decisório



da esfera pública (Estado) para a esfera privada (empresas), como controle da economia mundial sendo exercido cada vez mais pelas transnacionais e por grandes bancos; o aumento do desemprego, inclusive nos países centrais, e a busca da terceirização das atividades; a informatização e automação do processo de produção, exigindo cada vez mais mão-de-obra qualificada, o que depende de educação de qualidade e boa formação profissional.

O modelo econômico brasileiro a partir daí caracterizou-se pela privatização das empresas estatais, em que o Estado entra como regulamentador das atividades econômicas, mas com cada vez menos participação direta e, conseqüentemente o país vem fazendo grandes investimentos para se adaptar à economia cada vez mais globalizada.

Com isso o comércio exterior brasileiro passou por profundas alterações nas últimas décadas. As exportações de produtos primários (agrícolas e minerais) e de semi-industrializados foram sendo substituídas por exportações de mercadorias industriais. Hoje predominam, na pauta das exportações brasileiras, produtos industrializados, refletindo as características urbano-industriais de nossa economia. Deve-se destacar, contudo, que alguns produtos do setor primário, como soja, café, minério de ferro, etc., ainda têm grande destaque.

Outra mudança marcante, ainda nos anos de 1990, é o comércio multilateral, onde o país buscou integrar o comércio mundial como parceiro global. As exportações e importações nacionais distribuíram-se por diferentes blocos e países do mundo.

Entre os anos de 1983 a 1993, em razão da política cambial e tarifária favorável ao setor exportador e desfavorável ao setor importador, o comércio externo brasileiro apresentou-se prioritariamente voltado às exportações, o que ocasionou elevados saldos na balança comercial do país. Cabe ressaltar que o protecionismo comercial deixou o Brasil à margem do

intenso processo de competitividade internacional que estava ocorrendo no planeta na década de 1980 e no início dos anos de 1990.

Com a abertura do mercado interno às produções estrangeiras, eliminando restrições às importações, e com a redução acentuada das tarifas alfandegárias, iniciada em 1990 e intensificada com a implantação do Plano Real, em 1995, houve grande mudança na balança comercial brasileira, com sensível aumento nas importações.

Uma das bases de sustentação do Plano Real consiste numa política cambial favorável ao setor importador, com a valorização do real em relação ao dólar. Essa política cambial criou, contudo, dificuldades para a colocação de produtos nacionais no mercado internacional, principalmente aqueles de setores industriais que apresentavam grande defasagem tecnológica em relação às empresas estrangeiras e dificuldades financeiras para se modernizarem a curto prazo.

O aumento do volume das exportações no país não acompanhou o ritmo de crescimento das importações, o que acabou provocando déficit na balança comercial no período de 1995 a 2000. Por causa dos estímulos do governo ao setor exportador – por meio de incentivos fiscais e de importação de maquinários – e aos investimentos privados para modernizar o seu parque industrial, o Brasil dá mostras de que reverterá os saldos da balança comercial.

Um fato que vem confirmar esta tese é o aumento das vendas, a partir de 1998, para o exterior, em setores da economia brasileira que até pouco tempo atrás encontravam grandes dificuldades para competir internacionalmente. Aumentaram as vendas de aviões, automóveis, equipamentos de telecomunicações e ônibus.

O déficit da balança comercial aumenta a dependência do Brasil em relação ao capital externo e mantém os juros altos, inibindo o crescimento econômico. Desde o ano 2000 o Brasil vem tendo sucessivos superávits na balança comercial. O

processo de reestruturação económica, iniciado com a abertura económica no começo da década de 1990 e em pleno processo de modernização, está tornando os produtos brasileiros competitivos no mercado mundial, permitindo superávits na balança comercial.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Segundo Antunes (2000), pode-se mencionar o enorme desemprego estrutural, o crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas, além de uma degradação que se amplia, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para a valorização do capital.

Muitas são as formas de “fetichização”, desde o culto da sociedade democrática, que teria finalmente realizado a utopia do preenchimento, até a crença na (des) mercantilização da vida societal, com o advento de uma sociedade comunicacional capaz de possibilitar uma interação subjetiva, por meio de novas formas de intersubjetividade, ou ainda aquelas que visualizam o fim do trabalho e a realização concreta do reino do tempo livre, dentro da estrutura global da reprodução societária vigente.

No que se refere ao trabalho, pode-se presenciar um conjunto de tendências que, em seus traços básicos, configuram um quadro crítico e que têm sido experimentadas em diversas partes do mundo onde vigora a lógica do capital. E a crítica às formas concretas da (des) sociabilização humana é condição para que se possa empreender crítica e a (des)fetichização das formas de representação vigentes, do ideário que domina a sociedade contemporânea.

Nesta noção, incluem-se os trabalhadores precarizados, subproletariado moderno, part time, terceirizados e precarizados de empresas liofilizadoras, os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal”, além dos

trabalhadores desempregados (expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que paralisam o exército industrial de reserva na fase de expansão do desemprego estrutural).

Os elementos constitutivos da crise do capital são complexos, e resultaram em intensas modificações econômicas, sociais, políticas e ideológicas com impactos nos valores constitutivos da classe-que-vive-do-trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 35).

Diante todo o exposto, resta evidente que as expressões da Questão Social estão ainda hoje presentes, com raízes latentes provando que o sistema capitalista a torna ainda mais destrutiva. Após as reflexões acima acerca do Capital X Trabalho, concluímos que a disseminação do capitalismo mundial, bem como o consumo desenfreado, ampliou as vulnerabilidades e as lacunas para o sentimento de pertencimento de classe, o processo de desvalorização do homem enquanto ser social, a banalização, exploração e alienação do trabalho.

Quando refere-se a classe trabalhadora como a parte hipossuficiente da relação de trabalho, enfatiza-se que a tendência do legislador seria a de protegê-la, propendendo o equilíbrio entre o Capital X Trabalho, criando direitos e obrigações entre trabalhadores e capitalistas (patrões). Porém, esta não é a realidade vivenciada, pois a Reforma Trabalhista trouxe consigo uma predominância da ordem econômica sobre a rodem social, mitigando direitos sociais básicos aos trabalhadores.

Os avanços na tecnologia com a informatização de inúmeras atividades, considerada a revolução tecnológica, o aumento do desemprego e a internacionalização da economia e da competitividade entre as empresas, criou condições para que se refletissem as tendências de flexibilização no mercado de trabalho e a abertura de portas para a redução da rigidez das leis trabalhistas. Esse avanço evidencia o retrocesso dos direitos

sociais, bem como dos direitos trabalhistas tão arduamente conquistados pela classe trabalhadora, remetendo-se aos dilemas do trabalho, do emprego, do subemprego e do não emprego na atualidade, que devem ser estudados, refletidos e analisados criticamente.

O trabalho contemporâneo, ganha nova roupagem da violência agudizada, já pertinentes ao sistema e sua contradição. Flexibiliza e vulnerabiliza ainda mais as relações de emprego, gera liberdade sem preocupação, nem ao menos com a subsistência ou segurança do trabalhador.

Os tempos futuros, a partir dos atuais, são enigmáticos, a inquietação em torno do trabalho deve ser constante, pois muito embora se esteja diante de inúmeros desafios, soluções devem ser perseguidas, é neste aspecto que se compreende a importância da luta e resistência constante da classe trabalhadora.

É importante refletirmos sobre a relevância do materialismo, e logo do trabalho, para a satisfação das necessidades materiais e tão logo espirituais, em relação ao surgimento do homem enquanto ser social. Engels (2013) afirma que os homens acostumaram a justificar seus atos por sua consciência, ou capacidade de pensamento, o que explica a concepção idealista sobre a existência do homem e da sociedade. Contudo, o movimento do real nos aponta a explicação com base nas necessidades humanas.

Numa concepção materialista da história humana, portanto, o trabalho é determinante no desenvolvimento do homem e das relações sociais, de modo que a estrutura da sociedade, bem como o Estado, provém do processo de vida de indivíduos determinados. Destes indivíduos tal como atuam, como produzem materialmente, conforme os limites, pressupostos e condições materiais de suas atividades.

Reafirmando o materialismo como fundamento do ser social, em oposição ao idealismo tão presente na filosofia alemã do século XVIII, Marx e Engels (2007, p. 93-94)

afirmam que os homens são produtores de suas representações, mas tal como são condicionados pelo desenvolvimento de suas forças produtivas, de modo que “a consciência não pode ser jamais outra coisa do que o ser consciente, e o ser dos homens é o seu processo de vida real.”. Portanto, o trabalho é o elemento central da ação e conseqüente desenvolvimento humano, determinante das relações sociais.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Silvana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Globalização: O capital e suas contradições**. Londrina: Praxis, 2001.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização**. Londrina: Praxis, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas, 2015.

ARAÚJO, Gisele Ferreira de. **O redimensionamento do trabalho no contexto da globalização**. São Paulo: Plêiade, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

GRANEMANN, Sara. Processos de trabalho e Serviço Social. In: CFESS-ABEPSS-CEAD/UNB. **Reprodução social**,

**trabalho e Serviço Social.** Módulo 1. Capacitação em Serviço Social e política social. Brasília: CEAD, 1999. p. 153-166.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço social em tempo de capital fetiche:** capital financeiro, trabalho e questão social. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

\_\_\_\_\_; CARVALHO, Raul de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil:** Esboço de uma interpretação histórico-metodológica. 34. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MARX, Karl. **O Capital.** Coleção Os Economistas. Livro Primeiro. São Paulo: Nova Cultura, 1996. v. I e II. Tomo 1 e 2.

\_\_\_\_\_. **Trabalho assalariado e capital.** 4 ed. São Paulo: Global, 1987.

\_\_\_\_\_; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista.** São Paulo: Escriba, 2007.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, Classe e Movimento Sociais.** Biblioteca Básica Serviço Social. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010. v. 5.

NETTO, José Paulo. “Cinco notas a propósito da ‘questão social’”. In: **Temporalis:** Revista da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social, Brasília, v. 2, n. 3, jan./jun. 2001, p. 41-49.

\_\_\_\_\_; BRAZ, Marcelo. **Economia Política:** uma introdução crítica. Biblioteca Básica Serviço Social. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2012. v. 1.

\_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho.** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ABREU, Marina Maciel. **Serviço Social e a organização da cultura**: perfis pedagógicos da prática profissional. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

DRAIBE, Sonia. **O Welfare State no Brasil, características e perspectivas**. In: REVISTA DA ANPOCS, n. 12, 1988.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social em tempo de capital fetiche**: capital financeiro, trabalho e questão social. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social**. 7. ed. São Paulo, Cortez, 2009.

PEREIRA, Claudia Caroline Delefrate Pereira; RIBEIRO, Fabrício Araujo Augusto. **Serviço Social e Mito Democrático**. In: 4º SIMPÓSIO MINEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 2016, Anais: ISBN do conjunto de trabalhos virtuais: 978-85-61447-05-2.



# **NOVAS TECNOLOGIAS E MERCADO DE TRABALHO**

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO DOS  
MOTORISTAS POR APLICATIVO DA UBER PELA  
LEI Nº 13.640, DE 26 DE MARÇO DE 2018**

***THE REGULATION OF THE WORK OF THE  
DRIVERS BY UBER APPLICATION BY LAW No.  
13.640, OF MARCH 26, 2018***

*Murilo Martins*<sup>162</sup>

*Victor Hugo de Almeida*<sup>163</sup>

**RESUMO**

Os avanços tecnológicos das últimas décadas têm alterado profundamente o trabalho. Distâncias foram reduzidas e novas formas de labor foram criadas, afetando a forma como a sociedade se organiza. Nesse cenário, a Uber se edifica, estabelecendo um novo meio de organização, totalmente fundado no conceito da flexibilidade, criando uma nova classe de trabalhadores, os motoristas por aplicativo. A empresa Uber, se considera apenas como uma empresa intermediadora, não empregando esses trabalhadores, tratando-os como autônomos. Na Uber, o trabalhador não é mais trabalhador, é parceiro. O

---

<sup>162</sup> Mestrando em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – UNESP/Franca. E-mail: murilomartins@outlook.com.

<sup>163</sup> Orientador. Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Docente na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Franca, Graduação e Pós-Graduação. Membro Pesquisador do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, Seção Brasileira da Societé Internacionale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale. E-mail: vh.almeida@unesp.br.

empregador já não existe, é intermediador. E nesse compasso, os direitos trabalhistas também desaparecem, tornando precárias as relações laborais, deixando os trabalhadores vulneráveis à ataques aos seus direitos e garantias constitucionais. Nesse sentido, a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, visa regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, legitimando o trabalho dos motoristas por aplicativo, como os da Uber, no país. O presente estudo busca analisar a referida lei, para verificar em quais níveis ela contempla as necessidades dos motoristas por aplicativo. Utilizando como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica, e o método dedutivo, pretende-se ainda, analisar a Lei nº 13.640/2018 com enfoque na questão da relação laboral, uma vez que a lei aponta para o entendimento de que se trata de uma relação autônoma, ao definir como obrigatória a inscrição dos trabalhadores como contribuintes individuais no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). O estudo se faz necessário, portanto, para melhor elucidar os efeitos das alterações propiciadas pela lei, possibilitando verificar se as modificações contribuem com a amenização dos problemas enfrentados pelos trabalhadores, ou se resultam em um agravamento do processo de precarização do trabalho, com a negação de direitos e garantias constitucionais. (FAPESP 2017/04850-0).

**Palavras-chave:** Autônomo. Precarização. Regulação. Trabalho. Uber.

## **ABSTRACT**

The technological advances of the last decades have profoundly altered the work. Distances have been reduced and new forms of labor have been created, affecting the way society organizes itself. In this scenario, Uber builds itself up, establishing a new way of organization, based entirely on the concept of flexibility, creating a new class of workers, the drivers by

application. The Uber company considers itself only as an intermediary company, not employing these workers, treating them as autonomous. At Uber, the worker is no longer a worker, but a partner. The employer no longer exists, is an intermediary. And in this way, labor rights also disappear, making labor relations precarious, leaving workers vulnerable to attacks on their constitutional rights and guarantees. In this sense, Law No. 13,640, of March 26, 2018, aims to regulate the individual private passenger transportation, legitimizing the work of drivers by application, such as Uber, in the country. The present study seeks to analyze this law, to verify at what levels it contemplates the needs of drivers by application. Using as a method of procedure, bibliographical research, and the deductive method, it is also intended to analyze Law 13.640/18 with a focus on the issue of the labor relationship, since the law points to the understanding that it is an autonomous relationship, by defining as mandatory the registration of workers as individual contributors to the National Social Security Institute (INSS). The study is therefore necessary to better elucidate the effects of the changes provided by the law, making it possible to verify if the modifications contribute to the alleviation of the problems faced by the workers, or if they result in an aggravation of the process of precariousness of the work, with the negation constitutional rights and guarantees. (FAPESP 2017/04850-0).

**Keywords:** Precariousness. Regulation. Self-employed. Uber. Work.

## INTRODUÇÃO

As inovações em mobilidade urbana propiciada pela empresa Uber, deram ensejo para o desenvolvimento de uma nova classe de trabalhadores, em um setor anteriormente ocupado apenas pelos taxistas, os motoristas por aplicativo. Sem uma regulação específica até então, os motoristas por

aplicativo operavam na informalidade.

Ante a própria indefinição legal, para a garantia do exercício do labor pelos motoristas por aplicativo, outras questões emergiram, como a natureza jurídica da relação entre esses novos trabalhadores e a empresa. A Uber se considera apenas como uma empresa de tecnologia, que presta um serviço, ao fornecer a plataforma digital “Uber”.

Para a empresa, os motoristas por aplicativo que atuam pelo sistema Uber, não são considerados empregados, mas sim “parceiros”. Essa relação seria então, entendida como autônoma.

No entanto, uma análise mais profunda, tem identificado na relação laboral entre motoristas e Uber, a possibilidades de vínculo empregatício, o que já se tornou motivo para processos trabalhistas no país. A indefinição jurídica dessa relação é extremamente penosa para o trabalhador, podendo contribuir para uma precarização do trabalho dos motoristas por aplicativo.

Nesse sentido, a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, surge para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, legitimando o trabalho dos motoristas por aplicativo, como os da Uber, no país.

O presente estudo, busca assim analisar a referida lei, para verificar as inovações presentes para o setor dos motoristas por aplicativo. Utilizando como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica, e o método dedutivo, pretende-se ainda, analisar a Lei nº 13.640/18 com enfoque na questão da relação laboral. Inicialmente, importante abordar o funcionamento do trabalho desenvolvido por esses trabalhadores, a ser tratado na sequência.

## **1 O MODELO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVO**

A forma de trabalho desenvolvida pela empresa Uber,

ocorre por meio de uma plataforma digital, na qual os motoristas por aplicativo se inserem e, se conectam, a consumidores que desejam se deslocar no espaço urbano. A Uber seria dessa forma, apenas uma intermediadora, uma empresa de tecnologia, que fornece um serviço.

O trajeto que o motorista irá percorrer até o consumidor é livre. Todavia, após o ingresso do consumidor no veículo, o trajeto é estipulado pelo aplicativo, observando-se as seguintes regras: (a) o trajeto não é revelado até o momento em que o trabalhador aceita a corrida; (b) após a aceitação da corrida, caso dela desista (por exemplo, por ser o trajeto muito longo ou intermunicipal), o motorista pode ser punido por meio do sistema de taxa de cancelamentos; e (c) o trajeto até o consumidor, bem como o trajeto para transporte do passageiro até o destino final, é fiscalizado pela empresa e pelo consumidor, que pode notificar a Uber, caso o motorista escolha rotas que não deseje ou que ensejem em custos maiores. (GRISWOLD, 2017).

Esse deslocamento é pago pelo consumidor ao motorista, por meio da plataforma (ou diretamente em dinheiro), que calcula automaticamente o valor devido por meio de algoritmos definidos pela empresa Uber e de características do trecho percorrido. Do valor total devido, a empresa retém uma taxa (em porcentagem), que varia de 25 a 30 por cento, de acordo com a categoria de atuação na qual o motorista está inscrito – UberX (categoria mais simples) e UberBlack (categoria de luxo). (PROCHNO, 2018).

Todos os valores, com exceção das corridas pagas em dinheiro, são direcionados para a empresa, que apenas repassa ao trabalhador, uma vez por semana, os rendimentos que auferiu, já descontada a taxa da Uber (UBER, 2016a). No caso dos pagamentos em dinheiro, as taxas de serviço cobradas pela Uber são calculadas e descontadas dos pagamentos realizados com cartão, sendo que, no caso de o valor ultrapassar os créditos que o motorista tem para receber, é gerado um boleto

com o valor da diferença devida a título de taxas, que deverá ser pago pelo motorista. (UBER, 2017).

A vinculação do motorista à plataforma Uber ocorre por meio da aceitação de termos de serviço definidos pela empresa, em uma espécie de contrato por adesão. Para isso, deve apresentar no sistema (digitalmente, sem operações em sedes físicas) seu documento pessoal, Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com observação “exerce atividade remunerada”, além dos documentos do veículo, que devem seguir as diretrizes da empresa. (PROCHNO, 2018).

Para iniciar suas atividades, incluindo a utilização da plataforma operada por meio da internet, necessita ainda da contratação de seguro de acidentes pessoais e de um plano de dados móveis. A responsabilidade quanto à aquisição e manutenção dos instrumentos necessários para o desempenho da atividade também é exclusivamente do trabalhador.

Outra característica importante do modelo de gerenciamento da empresa Uber se dá quanto à suas políticas de controle de qualidade. Essencialmente são duas: (a) o sistema de taxa de cancelamento; e (b) o sistema de avaliações por estrelas.

O sistema de taxa de cancelamentos calcula a quantidade de desistências de viagens manifestadas pelo motorista parceiro. (UBER, 2016b). Ao contabilizar o número de cancelamentos, a Uber poderá desligá-lo da plataforma, sem direito a defesa.

O sistema de avaliação por estrelas é outro mecanismo que a empresa utiliza como controle de qualidade. Ao final das corridas realizadas, motorista parceiro e consumidor passageiro se avaliam mutuamente, concedendo-se reciprocamente uma quantidade de “estrelas”, que varia de 1 a 5, para representar a satisfação com o serviço prestado (no caso do passageiro) e do comportamento do passageiro (no caso do motorista). Para continuar utilizando a plataforma, motorista e passageiro necessitam de um número mínimo de estrelas no serviço, que,

no caso dos motoristas, é de 4,6 estrelas. Esse sistema também pode ensejar a rescisão unilateral do contrato. (PROCHNO, 2018).

O modelo de trabalho é amplamente flexível, não exigindo fidelidade. Assim, podem os trabalhadores exercer a função quando, onde e pelo período que desejarem, não existindo tempo mínimo diário, semanal ou mensal. (PROCHNO, 2018).

O modelo de trabalho é dessa forma caracterizado pela informalidade e flexibilidade, sendo ainda operado pela empresa apenas de modo intermediário, onde os meios de produção estão parcialmente com ela (a plataforma digital) e parcialmente com os trabalhadores (os veículos destinados para o trabalho). Essa intermediação ocorre inclusive no controle da qualidade dos serviços prestados, delegado aos próprios consumidores, conforma já elucidado.

Assim, a empresa Uber cria um novo meio de produção, por meio do qual o trabalho é exercido por trabalhadores sem nenhuma relação com a empresa, que podem ser substituídos sem qualquer prejuízo empresarial, ao passo que a Uber permite a praticamente qualquer pessoa se inserir a qualquer momento na plataforma.

Dados da Uber de outubro de 2017, apontam que a empresa possui mais de 500 mil motoristas parceiros, apenas no Brasil. (PROCHNO, 2018). Considerando o grande contingente de trabalhadores, e o modelo laboral conforme elucidado, torna-se patente a necessidade de uma legislação que regule essa forma de trabalho. A aprovação da Lei 13.640, de 26 de março de 2018, marca um importante passo na legitimação dessa forma de trabalho, sendo discutida na sequência.

## **2 A LEI Nº 13.640 DE 26 DE MARÇO DE 2018**

A Lei nº 13.640, de março de 2018, surge após um longo período de indefinição jurídica, acerca do trabalho dos



motoristas por aplicativo. Até então, o transporte remunerado, privado, individual de passageiros, não possuía regulamentação específica, sendo apenas permitido o transporte remunerado, público, individual de passageiros, o táxi.

Por se tratar de atividade similar ao dos taxistas, a regulamentação do trabalho dos motoristas por aplicativo privados, sofreu grande resistência. Para os taxistas, apenas estes poderiam desempenhar a atividade.

No entanto, apesar da resistência dos taxistas, a Lei nº 13.640 foi aprovada em 26 de março de 2018, alterando a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Regulamentou-se, por fim, o transporte remunerado privado individual de passageiros no país.

Com a vigência da lei, algumas considerações devem ser feitas acerca das novidades propiciadas. Primeiramente, a lei define o próprio transporte remunerado privado individual de passageiros, em seu art. 4º, inciso X, como aquele, não aberto ao público, que realiza “[...] viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”. (BRASIL, 2018).

Percebe-se pelo disposto, a clara permissão para o funcionamento de plataformas por aplicativo como a Uber, ao considerar o transporte remunerado privado individual de passageiros, como aquele vinculado a plataformas digitais. A lei faz essa clara menção ao cadastro em aplicativos, pois sua ausência poderia ensejar na autorização de transporte remunerado privado individual de passageiros por qualquer particular, na modalidade de ‘caronas pagas’.

Autorizando em âmbito nacional o funcionamento da Uber e similares no Brasil, a alteração do artigo 4º, inciso X, da Lei nº 12.587/2012, revela-se de grande importância no âmbito trabalhista. A implementação do dispositivo, deu fim a uma série de incertezas jurídicas no país nos últimos anos, gerada pela indefinição legal do setor, legitimando e garantindo o

pleno exercício laboral dos trabalhadores do meio.

Na sequência, a lei trata de aspectos quanto a regulamentação e fiscalização do transporte remunerado privado individual de passageiros. Pela redação do art. 11-A, da Lei nº 13.640/2018, a competência para as funções de fiscalização e regulação, será dos Municípios e do Distrito Federal, no âmbito dos seus territórios, devendo seguir três diretrizes: a efetiva cobrança de tributos municipais, exigência de contratação de Seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) (além do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres - DPVAT) e exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos do Artigo 11, inciso V, alínea h da Lei nº 8.213/1991. (BRASIL, 2018).

Algumas considerações podem ser realizadas quanto ao art. 11-A e seus incisos. Primeiramente, quanto a competência de regulação delegada aos Municípios e Distrito Federal, a lei permite compreender que, apesar da Uber estar legalizada em âmbito nacional, carece de uma regulação no mesmo nível. Cada Município poderá regular o trabalho dos motoristas por aplicativo de uma forma diferente, gerando, portanto, interpretações diversas quanto a impostos cabíveis, e outras exigências municipais.

Já as diretrizes comuns apresentadas nos incisos de I a III do art. 11-A, da Lei nº 13.640/2018, tem por fundamento garantir a eficiência, eficácia, segurança e a efetividade na prestação do serviço nos Municípios e Distrito Federal. A primeira, determina a efetiva cobrança de tributos municipais devidos na prestação do serviço, o que garante a taxação do setor, que até então, operava sem grandes encargos nos Municípios sem regulação.

A segunda exigência, trata da obrigação dos motoristas por aplicativo, contratarem um seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) para o desempenho de suas atividades, além

do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT). No caso da Uber, a própria empresa já exigia a contratação do seguro APP, no valor de até R\$100.000,00. (PROCHNO, 2018).

A terceira e última exigência regulatória comum, diz respeito a exigência de inscrição do motorista por aplicativo, como contribuinte individual no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), de acordo com o Artigo 11, inciso V, alínea h da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Esta disposição será abordada mais profundamente no próximo tópico.

## **2.1 Da caracterização como contribuinte individual**

O inciso III do art. 11-A da Lei nº 13.640/2018, enquadra o motorista por aplicativo de tal sorte, como segurado obrigatório pela legislação previdenciária.

O trabalhador que atuar no ramo, com a vigência da lei, deve ser inscrito como contribuinte individual, sendo entendido conforme a alínea “h” do art. 11, inciso V, da Lei nº 8.213/1991, como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. (BRASIL, 1991).

O inciso III, deste modo, trata-se de uma das mais importantes definições para a questão laboral acerca da Uber, advinda com a Lei nº 13.640/2018. Ao categorizar o trabalhador do setor como contribuinte individual, que exerce atividade econômica de natureza urbana, “por conta própria”, o legislador deixa entendido que o motorista por aplicativo da Uber seria um trabalhador autônomo.

Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 276), entende que “[...] o trabalhador autônomo é aquele que explora seu ofício ou profissão com habitualidade (repetição), por sua conta e risco próprio.” Assim sendo, a definição do trabalhador como autônomo pela legislação previdenciária, poderia encerrar por vez toda a questão trabalhista envolvida. Contudo, pondera-se

que a relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber, não possui uma plena autonomia.

Os trabalhadores da Uber dependem da empresa para o desempenho de suas funções como motoristas por aplicativo. E torna-se ainda mais evidente com a redação do Artigo 4º inciso X, da Lei nº 13.640/2018, que define a exigência de cadastro em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede para o desempenho das funções no setor.

Ademais, a forma de trabalho dos motoristas por aplicativo exprimem a existência de certa subordinação, o que poderia por si só, afastar a configuração de uma relação autônoma pura. Para Maurício Godinho Delgado (2007, p. 334) “[...] a subordinação é o critério chave da relação de trabalho autônoma em virtude da ausência da direção empresarial quanto ao modo de concretização cotidiana de seus serviços.” Se existe, portanto, subordinação, não há o que se falar em autonomia.

A subordinação presente na forma de trabalho da Uber, por outro lado, também é de difícil identificação, num primeiro momento. Elas se imiscuem no desenvolvimento da atividade, na própria plataforma da Uber.

Uma das formas de subordinação mais evidentes, é o sistema de avaliação empregado pela empresa Uber, conforme discutido no tópico acerca do modelo laboral. Após cada viagem realizada pelo motorista por aplicativo, o trabalhador e o consumidor (passageiro), se avaliam mutuamente, devendo o trabalhador manter uma média mínima de 4,6 estrelas. (PROCHNO, 2018). Segundo a empresa, esse sistema “[...] garante que a plataforma mantenha-se saudável tanto para motoristas parceiros quanto para usuários.” (PROCHNO, 2018).

O sistema de avaliação proposto pela Uber, nada mais faz do que delegar o controle de qualidade, aos próprios consumidores da plataforma. Caso o motorista não se atente aos padrões de qualidade definidos pela empresa, a avaliação do

consumidor pode fazer com que ele seja desligado da plataforma. Constitui claramente em um sistema de subordinação bem sofisticado, no qual a empresa delega o controle, mas penaliza, no caso do trabalhador não se manter na meta de 4,6 estrelas.

Conforme a Lei nº 8.213/1991, em seu art. 11, inciso V, alínea “h”, é contribuinte individual aquele que exerce atividade por conta própria. (BRASIL, 1991). No caso da Uber, a atividade apresenta subordinação e dependência, então claramente, não é desempenhada por conta própria.

Apesar de apresentar grande complexidade, o a opção do legislador em categorizar como autônoma a relação, parece ser, a princípio, equivocada. As características da forma de trabalho, demandam uma análise mais profunda, e proteções próprias, desenhadas para o setor.

## **2.2 Das exigências para o desempenho da função**

A Lei nº 13.640/2018, também aborda exigências para os motoristas, em seu art. 11-B. Dispõe a lei, que serão autorizados a desempenhar o transporte remunerado privado individual de passageiros, apenas os motoristas que possuem Carteira Nacional de Habilitação (categoria B ou superior) com a informação de que exerce atividade remunerada (EAR); que conduzam veículo em conformidade com o requisitos de idade máxima e características definidas pelo poder público municipal, devidamente licenciado (emissão do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo – CRLV e; que apresentem certidão negativa de antecedentes criminais. (BRASIL, 2018).

No descumprimento das disposições supramencionadas, o trabalho desempenhado será considerado transporte ilegal de passageiros, nos termos do parágrafo único do art. 11-B, da Lei nº 13.640/2018. Quanto as exigências acima, interessante discutir sob o ponto de vista do direito

laboral, a obrigatoriedade da certidão de antecedentes criminais.

A Lei nº 13.640/2018, entrou em vigor apenas em março de 2018, contudo, a empresa Uber já praticava a requisição de antecedentes criminais dos motoristas. Para a Uber, tal medida se justifica como medida de segurança para os consumidores (passageiros), que utilizam dos serviços prestados pela empresa Uber. (PROCHNO, 2018).

Interessante notar, no entanto, que a lei de mobilidade urbana, Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, não apresenta a mesma exigência de antecedentes criminais para os taxistas, e tampouco consta tal exigência na lei específica dos taxistas, a Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011.

A restrição dos antecedentes criminais também ocorre no setor dos taxistas, mas em âmbito regulatório Municipal e do Distrito Federal, cabendo a cada ente definir a exigência dos antecedentes criminais, e em quais casos ocorre a negativa de permissão para o trabalho. No caso dos motoristas por aplicativo, tal restrição já vem presente na norma de âmbito nacional.

Tal constatação permite-se entender como muito ampla a exigência de antecedentes criminais na Lei 13.640/18 para os motoristas por aplicativo. Sem uma definição de quais casos os antecedentes podem ser utilizados para negar o ingresso, cria-se a possibilidade de remoção injusta de trabalhadores, por questões discriminatórias.

## **CONCLUSÃO**

O trabalho dos motoristas por aplicativo da Uber, aparenta possuir graves violações de direitos laborais. A indefinição jurídica do trabalho era até então, uma grave violação, que foi sanada pela Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018.

A lei, contudo, não resolve todas as questões laborais

problemáticas do setor. A natureza do vínculo laboral entre trabalhadores e empresa, por exemplo, caminha para o entendimento de se tratar de uma relação autônoma, em descompasso com estudos que apontam para a presença de quesitos de vínculo empregatício.

A regulação e fiscalização do trabalho dos motoristas por aplicativo é extremamente importante, e a Lei nº 13.640/2018 garante o pleno exercício do labor para um grande número de trabalhadores. No entanto, ainda é necessária uma política laboral focada na questão do trabalho em si, que se atente para a questão do vínculo existente e dos direitos desses trabalhadores.

A mera caracterização desses trabalhadores como autônomos, não supre as necessidades do setor, podendo resultar no tolhimento de direitos e garantias presentes na Constituição Federal de 1988. Não se trata, no entanto, de simplesmente categorizar como empregados ou autônomos, mas sim, fazer uma análise mais profunda, desenvolvendo políticas específicas para essa nova forma de trabalho, oriunda das inovações tecnológicas das últimas décadas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.

**Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 mar. 2018.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 26 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GRISWOLD, Alison. Uber is beginning to warn drivers about “long trips” likely to last over an hour. **Quartz**, 15 ago. 2017. Disponível em: <<https://qz.com/1053152/uber-is-beginning-to-warn-drivers-about-long-trips-likely-to-last-over-an-hour>>. Acesso em: 24 out. 2017.

PROCHNO, Pedro. Fatos e dados sobre a Uber. **Uber Newsroom**, 12 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 set. 2018.

UBER. Apresenta informações para motoristas parceiros. [s.l.], 2016a. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt/drive/>>. Acesso em: 8 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Driver Deactivation Policy. [s.l.], 2016b. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/deactivation-policy/us-multi-lingual/en/>>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Pagamento de Viagens em Dinheiro. [s.l.], 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheiro/>>. Acesso em: 25 out. 2017.



# **A TECNOLOGIA DE INTERNET E MOBILIDADE DOS SMARTPHONES INFLUENCIANDO NA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA**

## ***THE SMARTPHONES INTERNET AND MOBILITY TECHNOLOGY INFLUENCING THE ROAD TRANSPORTATION LABOR LAWS***

*Ronaldo Nogueira de Moura Junior*<sup>164</sup>

*Fabiano Carvalho*<sup>165</sup>

### **RESUMO**

Na década de 60, com a impulsão da indústria automobilística no governo Juscelino Kubitschek, observou-se que a matriz de transporte de cargas sofreu imensa modificação, saindo do equilíbrio entre seus modais rodoviário, hidroviário e ferroviário para um modelo predominantemente rodoviário. Esse movimento levou a um aumento significativo nos custos do transporte de cargas e na criação de milhares de empresas com frotas próprias e empregados regidos pela CLT, mas ampliando, outrossim, para frotas terceirizadas, direcionando o simples transportador de origem para um operador do transporte de carga e também ampliando o conceito para operadores logísticos que atuam no fulfillment da cadeia de suprimentos. A internet e o seu acesso através dos smartphones

---

<sup>164</sup> Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Moura Lacerda – Ribeirão Preto (SP). E-mail: ronaldo.mourajr@gmail.com

<sup>165</sup> Mestre em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Franca. Advogado. Docente do Curso de Direito do Centro Universitário Moura Lacerda – Ribeirão Preto (SP). E-mail: carvalhf@uol.com.br

geraram uma nova categoria de negócios conectados e móveis, fortalecendo e reinventando o trabalho colaborativo, batizado hoje de *crowdworking*, e colocando em cheque a legislação trabalhista existente. Tratando especificamente do segmento de transporte de carga rodoviário, a indústria e comércio sempre sofreram na busca, seleção e contratação deste tipo de serviço, caracterizado pelos altos custos e a obrigatoriedade de contratos longos com empresas estabelecidas no ramo para se evitar a formação de passivo trabalhista ao contratar diretamente caminhoneiros autônomos. Em conclusão parcial, verificou-se que a tecnologia móvel veio para facilitar a busca e a contratação de serviços de transporte de carga, que passam agora por plataformas inteligentes com aplicativos dedicados aos motoristas baseados em GPS, por exemplo. No entanto, exsurge no mundo jurídico um grande desafio que é o de conciliar a atual legislação trabalhista ao novo modelo de trabalho colaborativo autônomo, sem que isso possa significar, por exemplo, formação de vínculo empregatício e o aumento de custos ao novo modelo de negócios de transportes que podem inviabilizar tal inovação. Adotou-se como método de procedimento a pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dialético.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. novas tecnologias. *crowdworking*. transporte de cargas. motorista autônomo.

## ABSTRACT

In the 1960s, with the automobile industry boom on the Juscelino Kubitschek government, it was observed that the transportation cargo matrix has undergone immense modification, leaving the balance between its modalities road, waterway and rail to a predominantly road model. This movement led to a significant increase in the cargo transportation costs and the creation of thousands of companies with their own fleets and employees governed by CLT, but also

extending to outsourced fleets, directing the simple origin carrier to a transport operator. Load and also expanding the concept for logistics operators who work in supply chain fulfillment. The internet and its access through smartphones have generated a new category of connected and mobile business, strengthening and reinventing the collaborative work, today called "crowdworking", and putting in check the existing labor legislation. Especially in the road freight transport segment, industry and commerce have always suffered in the search, selection and hiring of this type of service, characterized by high costs and the obligation of long contracts with companies established in the industry to avoid the formation of labor liabilities by directly hiring autonomous truck drivers. In partial conclusion, it has been found that mobile technology has come to facilitate the search and hiring of cargo transportation services, which now go through intelligent platforms with applications dedicated to GPS-based drivers, for example. However, there is a great challenge in the legal world, which is to reconcile the current labor legislation with the new model of autonomous collaborative work, without which this could mean, for example, the formation of employment relationships and the increase of costs to the new business model that can make this innovation unfeasible. Bibliographic research on published materials was adopted as a method of procedure and, as a method of approach, the dialectical method.

**Keywords:** Labor Law. new technologies. crowdworking. charge transportation. self-employed driver.

## INTRODUÇÃO

O Objetivo deste artigo científico é a busca de um entendimento da relação entre o avanço tecnológico e a mobilidade nos dias atuais e a evolução da legislação trabalhista na relação de trabalho no transporte rodoviário de

cargas.

Inicialmente, abordar-se-ão os aspectos dos contratos de trabalho no setor de transporte à luz da legislação trabalhista existente.

Após, com mais detalhes, serão analisadas as novas leis focadas no setor de transporte e na profissão de motorista profissional, criadas a partir de 2007, até os dias atuais, procurando situar o cenário legal como ambiente empresarial e profissional.

Por fim, após uma análise do ambiente tecnológico no setor e um breve histórico, pretende-se chegar, através de dados levantados na pesquisa e uma análise dialética, ao resultado dessa sinergia entre tecnologia e trabalho, tentando definir um quadro futuro possível.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, na modalidade explicativa, construída sob o método de pesquisa bibliográfica e como método de abordagem o dialético.

## **1 O CONTRATO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

No Brasil, dentre as várias atividades de transporte aqui desenvolvidas, o setor de transporte rodoviário de carga é fundamental para o desenvolvimento da nação, principalmente ao se pensar nas dimensões geográficas do país e a sua matriz logística atual, onde predomina a rodovia desde a década de 1960.

A partir dessa premissa, conclui-se no esforço na busca de ligação entre as localidades por esse meio de transporte para o deslocamento de bens e pessoas, procurando conectar setores produtivos e os polos consumidores.

O contrato de trabalho dos principais protagonistas neste setor, motoristas profissionais, desde a criação da Lei nº 5.452/1943, que aprova a CLT, sempre foi, e ainda é,

fundamentado prioritariamente na contratação pelo registro em carteira de trabalho e baseado nas normas celetistas.

Segundo dados da CNT (Confederação Nacional do Transporte), em pesquisa realizada no período de 2002 a 2015 pelo Departamento de Economia Aplicada da Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (Esalq/ USP), onde se utilizou dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD-IBGE), essa modalidade de contrato responde hoje por cerca de 58% das relações de trabalho no mercado e as demais formas de contratação ficaram distribuídas no percentual restante. Ressalta-se que o objetivo do estudo foi traçar o perfil socioeconômico dos profissionais de transporte.

Hoje no Brasil a contratação de motoristas de carga ocorre através da CLT e das Leis nº 11.442/2007 e nº 12.619/2012, as quais apresentam algumas definições importantes pra esse estudo:

**Motorista profissional Celetista:** aquele que coloca seu conhecimento e força de trabalho operando veículo de terceiro a serviço de um empregador com remuneração segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2012).

**Transportador Autônomo de Carga (TAC)-agregado:** aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa. (BRASIL, 2007)

**Transportador Autônomo de Carga (TAC)-independente:** aquele que presta os serviços de transporte de carga de que trata esta Lei em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem. (BRASIL, 2007).

Esse movimento, que passa a reconhecer oficialmente a profissão de motorista profissional no setor de transporte rumo

à regulamentação da profissão e à busca de uma maior segurança jurídica, poderá levar a uma expansão clara de novas oportunidades comerciais e diversos meios legais de operar na área, com riscos mitigados de ações trabalhistas e custos indevidos, cenário que sempre assombrou os empreendedores do transporte.

Com o intuito de mostrar esse avanço e sua segurança jurídica, será apresentada uma síntese dos marcos legais criados rumo ao fortalecimento do empreendedorismo logístico.

## **2 AS LEIS Nº 11.442/2007 E Nº 13.467/17 QUE ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Com a aprovação da Lei nº 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por terceiros mediante pagamento, fez com que o mercado e o setor de transporte criassem uma forte expectativa, focada primordialmente na flexibilização trabalhista, e a consequente diminuição das demandas trabalhistas movidas por motoristas autônomos, principalmente em razão dos seus artigos 2º e 4º.

Referidos dispositivos legais criam duas novas categorias de regime de contratação de profissional autônomo de transporte: o realizado pelo transportador e o realizado pelo embarcador, respectivamente.

Todavia, quando a lei específica é confrontada com a realidade e leis anteriores ainda vigentes sobre o mesmo tema, como exemplo os artigos 1º e 2º da Lei nº 7.290/1984, constata-se que até o ano de 2017 muito pouco mudou, ou seja, a lei específica, em vigor desde 2007, ainda não foi capaz de diminuir as demandas que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício entre os atores do transporte rodoviário de cargas.

Quando se compara a Lei nº 11.442/2007 com a lei anterior nº 7.290/1984, conclui-se que quase nada mudou, pois esta obriga o motorista autônomo ser proprietário ou coproprietário de apenas um veículo de carga, enquanto a nova

lei permite ser esse mesmo autônomo proprietário ou arrendante de um ou mais veículos de carga até o limite de 3 e, ainda, ambas as leis exigem o registro nos órgãos competentes responsáveis à época. Atualmente referido órgão é a ANTT (Agência Nacional de Transportes Terrestres).

A maior alteração trazida pela Lei nº 11.442/2007 foi quanto à natureza dos serviços prestados, tornando possível a prestação de serviço continuado ou eventual à empresa de transporte de carga contratante ou também ao embarcador proprietário da carga pelo motorista autônomo com eventualidade ou exclusividade mediante pagamento líquido e certo, ampliando o escopo do trabalho autônomo de transporte de carga e abrindo passagem para uma possível futura terceirização de atividade fim que será tratada mais adiante.

No caminho da regulamentação da atividade de transporte de cargas rodoviário, o poder legislativo criou em 2012 uma nova lei para dar legitimidade à profissão de motorista que até então não era regulamentada.

A Lei nº 12.619/2012, que regulou e disciplinou a jornada de trabalho do motorista profissional e o tempo de condução de veículos, também regulamentou o exercício da profissão de motorista no Brasil, promovendo também alterações na CLT e no Código de Trânsito Brasileiro, levando às operadoras de transporte de cargas regras mais claras.

Em 2017, com a entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, já que altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974, iniciou-se um novo ciclo nas relações de trabalho na área de transporte rodoviário de cargas.

Permitiu-se, assim, a terceirização de atividade fim de uma empresa e, com isto, o setor de transporte foi autorizado a prestar de serviços essenciais ao objeto da empresa, ou seja, transporte de cargas e pessoas, valendo-se do uso de mão-de-obra de motoristas terceirizados sem que caracterizasse contratação fraudulenta ou configurasse terceirização ilícita, o

que poderia gerar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ainda no mesmo ano, ampliou-se a modernidade nas relações do trabalho através da reforma trabalhista, valorizando a negociação coletiva e modernizando as relações de trabalho e, principalmente, oferecendo segurança jurídica às partes e gerando novas fontes de trabalhos dentro da legalidade, favorecendo a expansão do uso de tecnologia no segmento de transporte rodoviário de carga.

### **3 DAS NOVAS TECNOLOGIAS E SUAS INFLUÊNCIAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO**

As mudanças tecnológicas nasceram e se consolidaram no mercado de transporte rodoviário de cargas no Brasil ao longo das últimas décadas, impactando a organização do trabalho no setor e nas relações de trabalho dos motoristas de caminhão.

O uso de tecnologia é um salto quantitativo e qualitativo no cotidiano e, de forma inexorável, uma grande aliada na gestão das empresas no setor de transporte de cargas, impactando diretamente nas relações comerciais e de trabalho como um todo.

O início deste uso surge concomitantemente com a evolução computacional e foca a gestão dos processos internos das empresas, com ênfase na área tributária, gestão de RH, financeira e comercial como em todos os outros setores.

No entanto, essa evolução não se estagnou, pelo contrário, evoluiu para a gestão da cadeia de suprimentos e de todos os seus elementos como equipamentos de movimentação de carga, armazéns e veículos de transporte culminando com a automatização da comunicação, localização geográfica e gestão das pessoas envolvidas no processo através dos smartphones e da internet.

Empresas de tecnologia proliferam hoje com foco na área de logística e transporte, gerando transformações



profundas com a aplicação de novos conceitos, aproximando os *players*, ou seja, os participantes da cadeia de suprimentos, aumentando ainda mais a gestão, controle e gerando redução de custos pela otimização dos recursos existentes e, como exemplos claros, as *startups*, ou seja, plataformas de contratação de fretes e aplicativos de carga que instantaneamente localizam ofertas e demandas de carga e transporte e agenciam e controlam a transação operacional e comercial de ponta a ponta, mitigando tempo e custo.

Essas plataformas chegam em um momento oportuno para o segmento que busca eficácia e eficiência para seu dia-a-dia.

## CONCLUSÃO

As áreas de transporte e logística, indubitavelmente, passaram e seguem passando por muitas inovações nessas últimas décadas no Brasil.

E hoje tais inovações se materializam através de novos processos de trabalho, equipamentos inovadores, veículos de carga inteligentes, sistemas de gestão administrativa e operacional em tempo real, produtividade, conectividade e mobilidade plena, notadamente através de *smartphones* que estão conectados à internet e são utilizados fortemente pelos operadores e motoristas profissionais do setor logístico.

Ainda, com as mudanças na legislação do setor e o uso da tecnologia, referidas áreas vêm possibilitando a criação de novas formas de relacionamento profissional e comercial no país, onde o trabalho colaborativo e conectado está dando sustentação a esta evolução, colocando de forma quase instantânea, frente a frente, a oferta e a demanda no transporte de carga.

Hoje, no mercado mundial e brasileiro, aplicativos de rastreamento, comunicação e plataformas inteligentes de contratação de serviços de transporte e frete, vêm ampliando,

inovando e revolucionando a relação de trabalho como resultado de uma modernização, evolução e flexibilização das normas trabalhistas.

A criação da Lei nº 11.442/2007 somada às Leis nº 12.619/2012 e nº 13.429/2017, que reforma a Consolidação das Leis do Trabalho, proporciona um cenário de inovações presentes e futuras com fomentação de novos negócios e contratos de trabalho, os quais antes eram impedidos pela legislação mais rígida em vigor até então.

Diante deste cenário atual legislativo e com o avanço inexorável do emprego da tecnologia na operação, conclui-se pela formação e ampliação de um ambiente fértil para a mudança, ampliação e modernização nas relações de trabalho que virá a ser revolucionário em curto espaço de tempo.

Ainda, com as mudanças evolutivas na legislação e regulamentação do setor, as relações de trabalho se tornam mais seguras e acabam por dar uma maior visibilidade aos profissionais da área, tendo como consequências a melhora na remuneração percebida e uma adequada qualificação profissional.

Por fim, tendo como aliados a tecnologia bem como novos e completos instrumentos de medição do trabalho realizado, verifica-se, como consequência, uma melhora na execução das atividades ligadas ao setor, tanto para os que optam pelo contrato de trabalho tradicional, regrado pelas normas celetistas de contrato de emprego, como àqueles que optam por empreender de forma autônoma no segmento.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jan. 1967.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 4.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.290, de 19 de dezembro de 1984. Institui a Lei do Transportador Rodoviário Autônomo de Bens. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 dez. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1980-1988/L7290.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7290.htm)>. Acesso em: 30 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.442, de 05 de janeiro de 2007. Institui a Lei do Transporte Rodoviário de Cargas - TRC. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jan. 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/11442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11442.htm)>. Acesso em: 30 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012. Institui a Lei do Transporte Rodoviário de Cargas – TRC. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 abr. 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112619.htm)>. Acesso em: 30 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Institui a Lei que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 30 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 set. 2018.

FONSECA, José Geraldo. Relação de emprego de motorista de transporte de carga. **Diritto.it**, 2009. Disponível em: <<https://www.diritto.it/relacao-de-emprego-de-motorista-de-transporte-de-carga/>>. Acesso em: 09 set. 2018.

GRANCONATO, Márcio Mendes; NAHAS, Thereza. **Contratos de Trabalho no Setor de Transporte**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

# AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O USO DE TECNOLOGIA DE TELEFONIA: UMA ANÁLISE DO USO DO CELULAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

## *THE WORK RELATIONS AND THE USE OF TELEPHONY TECHNOLOGY: AN ANALYSIS OF THE USE OF THE CELLULAR IN THE WORK ENVIRONMENT*

*Rodrigo Guilherme Tomaz*<sup>166</sup>

*Letícia Barbosa Rodrigues*<sup>167</sup>

### RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo proceder a verificação da influência das tecnologias no âmbito trabalhista. Para atingir tal desiderato, inicialmente procurou-se estabelecer uma linha de relação entre os requisitos do vínculo de emprego e a análise da tecnologia no mundo moderno, trazendo um pouco sobre as mudanças que a tecnologia proporcionou nos ambientes laborais, como teletrabalho e direito a desconexão. Na sequência, procurou demonstrar os direitos de personalidade, intimidade do empregado na esfera trabalhista, atrelando aos

---

<sup>166</sup> Professor universitário na graduação em Direito no Instituto Master de Ensino Presidente Antônio Carlos (IMEPAC) e na Fundação Carmelitana Mário Palmério (FUCAMP), professor da pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: rodrigoguilherme@gmail.com. (34) 9-9180-0090. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9480396330681862>.

<sup>167</sup> Graduanda em Direito pela Fundação Carmelitana Mário Palmério (FUCAMP). E-mail: leticiarodrigues\_2317@hotmail.com. (34) 9-8809-7088.

limites de fiscalização do empregador. Noutro passo, versou sobre a aplicação das penalidades cabíveis em caso de insubordinação e desobediência do empregado, trazendo uma análise à advertência e suspensão, medidas estas aplicadas antes de qualquer demissão. Como referencial teórico, optou-se por uma pesquisa essencialmente bibliográfica, utilizando o método de pesquisa dedutivo.

**Palavras-chave:** emprego. influência. tecnologia. trabalho.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to verify the influence of technologies in the labor scope. In order to reach this goal, it was initially sought to establish a link between the requirements of the employment relationship and the analysis of technology in the modern world, bringing a little about the changes that technology has provided in work environments, such as teleworking and the right to disconnect. In the sequence, it sought to demonstrate the personality rights, employee intimacy in the labor sphere, linking to the limits of supervision of the employer. In another step, it dealt with the application of the applicable penalties in case of insubordination and disobedience of the employee, bringing an analysis to the warning and suspension, measures that were applied before any dismissal. As a theoretical reference, we opted for an essentially bibliographic research, using the deductive research method.

**Keywords:** employment. influence. technology. job.

## **INTRODUÇÃO**

A justificativa do presente artigo é entender como os avanços tecnológicos se propagaram de forma tão intensa que influenciaram-se nas relações laborais. O mundo tem inovado diariamente, e as tecnologias tem movido as formas de vida, e

neste contexto tem se atrelado significativamente nos ambientes laborais.

Neste sentido, para melhor entendimento do tema proposto, estudaremos no primeiro capítulo, o histórico dos aparelhos telemáticos, e sua relação no trabalho moderno, trataremos as modalidades das relações de trabalho entre empregado e empregador, analisando, ainda a modalidade de emprego denominada teletrabalho, bem como o direito a desconexão do empregado, que foram criadas a partir das inovações tecnológicas.

Posteriormente, no segundo capítulo, adentraremos sobre o poder de fiscalização, os limites entre o empregado e o empregador, adentrando ao mérito dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, bem como os direitos de personalidade e intimidade do empregado, fundamentando ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O terceiro capítulo será uma análise da demissão por justa causa, atrelada ao uso inadequado dos aparelhos telemáticos, trazendo as formas anteriores à demissão, sendo estas a advertência e suspensão.

No que tange ao objetivo a ser alcançado com a presente pesquisa, é trazer uma análise, e uma reflexão de como as grandes mídias tecnológicas tem influenciado a humanidade, em especial na modalidade empregatícia, visto que é no emprego que se garante a subsistência e uma vida digna ao cidadão.

Para tanto, para obtenção dos resultados almejados no presente estudo, o método de abordagem será o método de pesquisa dedutivo, o qual abrangerá a análise de legislações, artigos científicos e doutrinas, simultaneamente, de forma a alcançar os resultados propostos pelo presente estudo.

Em relação ao método de investigação utilizado, corresponde às fontes elencadas acima, o presente estudo será delineado com referencial teórico bibliográfico, galgado através de um acervo doutrinário e legislativo, a fim compreendermos

o tema e os entendimentos os quais são consolidados.

## **1 HISTÓRICO DOS APARELHOS TELEMÁTICOS E O TRABALHO**

Hoje é quase impensável não termos um celular, a sociedade está cada vez mais dependente deste aparelho tecnológico a fim de se comunicarem e interagirem entre si.

Porém, houve um tempo na história em que não havia telefone, muito menos algum dispositivo móvel que permitisse a comunicação, sendo que para se comunicarem, as pessoas usavam cartas, fax, dentre tantos outros meios para viabilizar o contato.

Atualmente como se vê, é que esse aparelho telemático tem feito parte da vida de todos, sendo usado todos os dias, permitindo que as pessoas se conectem com diversas partes do mundo sem precisar sair de casa.

Assim, tendo em vista sua importância perante a sociedade, é necessário conhecer quanto à origem do celular, em específico no Brasil, uma vez que a modalidade telefônica tem ganhado força e se destacado nas relações pessoais e de emprego.

Neste contexto, Fábio Jordão traz uma breve e clara síntese da história do uso do celular, e seu começo em 1973 no Brasil, com o efetivo funcionamento, o que marcou todo o mundo e foi se inovando até os dias atuais:

A real história do telefone móvel, também conhecido como celular, começou em 1973, quando foi efetuada a primeira chamada de um telefone móvel para um telefone fixo. Foi a partir de Abril de 1973 que todas as teorias comprovaram que o celular funcionava perfeitamente, e que a rede de telefonia celular sugerida em 1947 foi projetada de maneira correta. [...]. (JORDÃO, 2009).



Flora Dutra (2016, p. 09) traz menção de que é notória a constante ligação do celular e a frequência em que ele é usado pelas pessoas, trazendo uma mudança nas posturas, hábitos e gestos, visto que a humanidade está inteiramente ligada ao uso e do aparelho celular no cotidiano.

Assim, com o decorrer dos anos, os aparelhos celulares foram modernizando, criando novos mecanismos de utilização, novos aplicativos, novas formas de entretenimento para que as pessoas pudessem usufruir desse meio e por conseguinte trazer a possibilidade de ter mais maneiras de comunicarem entre si.

Além de que esse meio possibilitou a propagação de diversos serviços que nos levam até a inovação tecnológica atual, trazendo assim o celular como uma modalidade tão presente no cotidiano de todas as pessoas, inclusive nas relações de emprego.

## **1.1 Teletrabalho**

É neste sentido que nos tempos dos avanços tecnológicos, o uso da modalidade à distância tem se inserido na realidade de algumas empresas, permitindo, assim o labor fora do estabelecimento do empregador, mantendo-se contato por recursos tecnológicos, como celulares, e-mails, computadores, incidindo-se nas regras de trabalho a domicílio.

A jornada de trabalho por teletrabalho encontra-se prevista no art. 75-B da CLT o qual diz que, “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, sendo este realizado fora da empresa.

Atrelando a necessidade dessa modalidade de trabalho nas relações laborais, ressalta Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014, p. 232) que o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho, realizada a distância justamente pelo fato da

possibilidade de uso de meios eletrônicos para concretização da atividade laboral.

Nesta seara, a modalidade é bem vista nas grandes cidades, onde o deslocamento para ir ao trabalho é demorado, desgastante, o que ocasiona problemas físicos e psicológicos no trabalhador em razão da rotina diária, e essa modalidade vem para trazer ao empregado um novo modo de trabalhar, com uma forma mais tranquila.

Observando a modernidade, sabe-se que até mesmo as relações de trabalho necessitaram adequar a essa modalidade, até porque diversos serviços que necessitariam estar junto ao local de trabalho já não se faz necessário.

Entretanto, podem ocorrer desvantagens quanto á essa modalidade de trabalho, os prejuízos que pode-se ater ao teletrabalho, neste sentido, o autor Rafael Lara Martins deixa explicado essas desvantagens atuantes:

[...] no entanto, podem ocorrer desvantagens no teletrabalho, como a maior dificuldade de inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atuações coletivas e sindicais. São possíveis, ainda, prejuízos na vida íntima e familiar do empregado, bem como eventuais situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador. Para este, também podem surgir certas dificuldades de fiscalização e controle do trabalho a ser desempenhado, justamente em razão da forma diferenciada de trabalho em questão. (MARTINS, 2017, p. 04).

Assim, mesmo a jornada do empregado sendo realizada em sua residência não descaracteriza alguns vínculos de emprego que são essenciais na relação de trabalho e emprego, sendo importante frisar que as inovações tecnológicas

oportunizaram esse modo de trabalho, com a mesma efetividade de um trabalho pessoal.

## **1.2 Direito à desconexão**

Diante da evolução tecnológica que busca facilitar a comunicação principalmente à distância, que busca a disponibilidade do empregado face ao empregador, o espaço no âmbito pessoal do trabalhador vem constantemente sofrendo invasões, pelo que a doutrina vem sustentando o direito do proletário à desconexão ao trabalho.

Certo é que o trabalho edifica o homem, consistindo em direito social previsto em nossa Constituição Federal, os valores sociais do trabalho constituem fundamento da República Federativa do Brasil, e que uma vez comprovada a realização do trabalho à distância, seja por meio de e-mail, WhatsApp ou qualquer outro aplicativo de comunicação remota está configurado o trabalho à distância.

A caracterização de direito a desconexão não está baseada no empregado ser insubordinado ou desobedecer as ordens de chamada do empregador, mas sim, no sentido de trabalhar de uma forma saudável, de forma que não prejudique sua vida pessoal, o descanso e sua dignidade:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (MAIOR, 2003, p. 03).

Este tipo de abordagem já tem sido feita a exemplo da França que se tornou o primeiro país a aderir e adotar em seu ordenamento as medidas legais para garantir o devido gozo do tempo de descanso dos funcionários, na data de 01/01/2017, os empregados franceses conquistaram o direito de, em horários de folga, a não responderem e-mails ou mensagens referentes à execução de serviços, tratando-se desta forma do direito à desconexão do trabalho.

Por outro lado, precisamos lembrar que a legislação brasileira já há algum tempo trata do direito às horas prestadas quando o empregado fica sujeito a sobreaviso (artigo 244, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), o que foi estendido para os regimes de plantão ou algum outro regime equivalente que se enquadre nesses moldes.

Mediante Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que assegura o pagamento de sobreaviso quando houver violação à desconexão do trabalho, explica também que o direito a verbas trabalhistas adicionais depende da orientação dada pelo empregador e do panorama em que o trabalho foi prestado, se o acesso extemporâneo foi feito a pedido da companhia há configuração de trabalho fora do horário, mesmo que o celular pertença ao trabalhador, sua liberdade é retraída quando ele precisa responder mensagens já que é obrigado a permanecer em local com sinal de internet e telefone. Neste sentido, Sérgio Pinto Martins aduz que:

O sobreaviso caracteriza-se pelo fato de o empregado ficar em sua casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais ou até o seu lazer. (MARTINS, 2011, p. 247).

Desta forma, se existir o trabalho em jornada suplementar à estabelecida, mesmo que remotamente, serão devidas as horas de sobreaviso ou extraordinárias, o recomendado é evitar o abuso dos dois lados, o empregador deverá respeitar os horários de descanso dos seus empregados, fazendo convocações de prestação de serviços em situações excepcionais aos empregados de estarem em total e pleno gozo de suas horas de descanso, mas sem cometer abusos que prejudiquem a implementação e validação total de tal norma, tendo os mesmos que atender chamados encaminhados de natureza urgente.

## **2 LIMITES DO PODER DE FISCALIZAÇÃO**

Assim como ocorre nos nossos dias, sempre temos no cotidiano social, diversas restrições no nosso convívio, para que as relações pessoais se estabeleça de forma correta e coerente, dentro dos limites estabelecidos.

Neste sentido, as relações trabalhistas não seriam diferentes, uma vez que o empregado deve se submeter a alguns limites previstos em seu contrato de trabalho para que ocorra uma relação harmônica nas relações de emprego.

De acordo com Delgado (2013, p. 667) o poder fiscalizatório é definido como: “[...] o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.”

A necessidade de fiscalização no ambiente laboral se dá em virtude do empregado se submeter às normas aplicadas pelo empregador, até por questão de segurança e inviolabilidade do trabalho.

Assim, importante trazer um paralelo a dignidade da pessoa humana, haja vista que é um princípio fundamental nas relações de trabalho.

Como se sabe, dignidade da pessoa humana encontra-se

prevista no art. 1º, III, da Constituição, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O mencionado artigo elenca, ainda, em seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente.

Assim, ter esse princípio amparando ao ser humano, retratará diversas condições que formam uma proteção e incentivo do desenvolvimento econômico e social do Estado, bem como do empregado.

Trazer o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho é essencial e necessário, uma vez que o empregador tem certos limites a impor ao empregado, em sua fiscalização, bem como as formas de conduzir as relações laborais. Neste sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 93) ressalta que “[...] o empregador passa a ter deveres que assegurem aos seus empregados condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral.”

Neste contexto, trazer à tona o princípio da dignidade da pessoa humana e atrelá-lo aos limites do poder de fiscalização do empregador nos ambientes laborais resulta, respectivamente nas formas de evitar excessos na realização do poder diretivo ao empregado, possibilitando, assim, evitar possíveis medidas aplicadas contra o empregador que exceder o limite diretivo que lhe é compelido.

### **3 DIREITO A PERSONALIDADE/INTIMIDADE**

Hoje a modernidade tomou conta da sociedade, a inovação tecnológica e as formas de comunicação tem sido cada vez mais crescentes. Entretanto, essa modalidade também tem interferido nas relações de trabalho e emprego quanto as questões de personalidade e intimidade do empregado nas relações de trabalho.

É neste sentido que entra a maneira em que o empregador pode exercer seu poder diretivo, uma vez que o

empregado possui direitos a sua vida íntima, de tal modo não seja violada sua relação pessoal e trabalhista.

Nesse contexto, com a atual realidade, os direitos do empregado tem sido mais latentes, já que a possibilidade de meios de comunicação aumentaram, o uso das mais avançadas tecnologias tem se dissipado, fazendo com que o empregador exerça seu poder de fiscalização de forma mais incisiva, todavia, tudo deve se respeitar os limites estabelecidos, o “espaço” e a privacidade do empregado no interior da empresa.

Desta forma, acrescenta Amauri Mascaro Nascimento:

Os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como os outros direitos trabalhistas sem os quais o trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto todo ser humano, muitas confundindo-se com direitos humanos fundamentais, outras com direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que a justifica: a relação de emprego. (NASCIMENTO, 2004, p. 458).

O direito a personalidade e intimidade são necessários nas relações de trabalho, traz-se nela um amparo e respeito do empregador para com o empregado, pois, levando em conta o fato de que o funcionário está hierarquicamente inferior a seu superior, os limites a serem estabelecidos pelo patrão não deve ferir os princípios fundamentais e dignos no ambiente laboral.

Assim, por meio dos direitos da personalidade e intimidade se protegem a dignidade da pessoa. Os objetos dos direitos de personalidade são bens e valores considerados essenciais para o ser humano, em especial nas relações de trabalho.

## **4 PROPORCIONALIDADE/ RAZOABILIDADE**

O princípio da proporcionalidade, tem como uma de suas finalidades equilibrar os direitos individuais com os advindos da sociedade, sendo amplamente utilizado como importante meio de amparar à proteção dos direitos do cidadão em face de eventual arbítrio emanado do Poder do Estado, abrindo desta forma, o uma variável de opções ligadas aos vínculos empregatícios.

O princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que em conformidade de razão nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos.

Destarte, o princípio estampa de fato a congruência lógica entre o que dispor para não prejudicar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo no vínculo trabalhista.

Quando se trata de Direito do Trabalho, os princípios assumem relevância ainda maior, por regular relações jurídicas em torno da prestação do trabalho humano mediante remuneração e sob subordinação, destacada a posição de disparidade entre as partes predominante nesse tipo de relação.

Podemos destacar no do Direito do Trabalho, esse princípio é aplicável tanto ao empregador como ao trabalhador (empregado), o que vem demonstrar mais uma vez que o Direito do Trabalho é proteção ao trabalhador ou ao capital e não de uma determinada classe, unido pelo princípio de boa-fé que via de regra rege todas as formas de contrato.

A proporcionalidade e a razoabilidade são questões importantíssimas nas relações de trabalho, elas estão previstas implicitamente na Constituição Federal, no que tange a dignidade da pessoa humana do empregado, visto que o empregador não poderá optar por meios rígidos e de forma



incompatível nas aplicações de penas e medidas em desfavor do empregado. Neste sentido, se posiciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

[...] Exemplificando, o simples atraso do empregado na marcação do ponto não pode ensejar, de plano, a sua dispensa por justa causa; justificaria apenas uma pena de advertência. Todavia, a reiteração de atrasos, caso o empregador tenha aplicado antes a pena de advertência ou de suspensão, poderá caracterizar a justa causa praticada pelo empregado. (LEITE, 2018, p. 284).

Através das relações de trabalho torna-se eficaz e necessária, visto que o respeito aos limites estabelecidos entre empregado e empregador são de grande valia para a convivência harmoniosa e pacífica no ambiente laboral.

A aplicação desses princípios no ambiente de trabalho traz a plena necessidade de trazer nas relações de emprego. É justo e correto que o empregador aplique as medidas cabíveis quando houver a insubordinação do empregado nas normas e regimentos internos.

Para Carvalho Filho (2006, p. 31) no que tange a proporcionalidade “[...] a conduta deve ter-se por necessária, não havendo outro meio menos gravoso ou oneroso para alcançar o fim público, ou seja, o meio escolhido é o que causa o menor prejuízo possível para os indivíduos [...]”.

Dessa forma, os locais de trabalho devem manter esses princípios como norteadores e necessários para a relação de emprego, qualquer tratamento desumano ou anormal fere a proteção da dignidade do empregado e deixa de priorizar o convívio harmônico entre empregados e empregadores, restando prejudicadas as relações trabalhistas.

## 5 LIMITES NA APLICAÇÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O art. 482 da CLT prevê a modalidade de demissão por justa causa em virtude do descumprimento contratual quando considerada falta grave pelo empregado, influenciando, assim em suas verbas rescisórias trabalhistas.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, (2018, p. 609), “a justa causa é altamente prejudicial ao empregado, não só no aspecto moral mas, sobretudo, no aspecto patrimonial. Uma vez caracterizada a justa causa, o empregado terá direito apenas a saldo de salários e férias vencidas [...]”.

Desta forma, quando o empregado comete falta disciplinar grave, ou seja reincidente em condutas já reprovadas e advertidas pelo empregador, poderá ser imputada a justa causa ao mesmo, uma vez que não estará obedecendo um dos requisitos fundamentais na relação de trabalho, a subordinação.

Em que pese a demissão justificada ocorrer nas relações de emprego, importante se faz ressaltar que deve-se ter um nexo de causalidade para aplicação desta medida mais gravosa, sendo esta apontada pelo empregador, e sofrida pelo empregado que cometeu alguma atitude desidiosa.

É neste sentido que Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2018, p. 694) aduz que, “[...] pode-se conceituar a justa causa como a prática de ato que configure sérias violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo.”

Importante ressaltar, ainda que na configuração de justa causa não se pode aplicar o “non bis in idem”, a falta disciplinar do empregado não pode ser objeto de dupla punição pelo empregador. Aduz ainda Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2018, p. 702) que “ainda que a falta autorizasse a dispensa por justa causa, se o empregador preferiu punir o empregado com uma mera advertência ou suspensão, não será válida a dispensa

por justa causa pelo mesmo fato já punido [...]”

Todavia, antes da aplicação da justa causa, a fim manter a proporcionalidade e permitir uma melhora do funcionário, tem-se, assim, as modalidades de advertência e suspensão, para aplicação ao funcionário insubordinado.

## 5.1 Advertência

O empregado que faz algo de errado em seu trabalho não é necessariamente punido com a demissão por justa causa, a *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)* reservou em seu texto algumas ferramentas destinadas ao empregador para que ele consiga manter a ordem de funcionamento da empresa.

As advertências são o modo mais leve de punir um empregado que desrespeita as regras da empresa. É por meio dessa ferramenta que o empregador avisa ao seu funcionário que ele fez algo de errado e que, em caso de reincidência, o seu contrato poderá ser rescindido por justa causa.

A legislação prevê uma ordem que deve ser obedecida pelo empregador ao punir o seu funcionário, é claro que tudo dependerá da gravidade da falta cometida pelo trabalhador, mas a regra é que devem ser dadas três advertências antes da suspensão do empregado. Neste sentido, ressalta Alexandre Garcia:

O empregador pode estipular graduações de penalidade. Se inicia com uma advertência verbal. Depois, na próxima reincidência, uma advertência escrita. Depois, uma suspensão e pode gerar até uma justa causa por insubordinação e indisciplina. (GARCIA, 2015, s/p).

A Lei diz que o poder disciplinar do empregador deve ser proporcional, com isso, se a falta foi leve deverá ser punida com uma advertência, se foi grave, poderá ser punida tanto com

advertência por escrito quanto com uma suspensão e em casos mais extremos com uma demissão por justa causa.

O que o empregador não pode fazer e hipótese alguma é exceder o seu direito de disciplinar os seus funcionários. A Consolidação das Leis Trabalhistas também proíbe qualquer punição que gere vexame e que exponha os empregados ao ridículo ou gere vergonha perante o restante dos funcionários, ou seja, não deve advertir na frente de outros colegas, colocar apelidos vergonhosos ou criar um mural da vergonha.

Exagerando na forma de punição e aplicando qualquer uma dessas atitudes vexatórias, deve de certa forma ser punido com uma reclamação trabalhista em face da empresa, requerendo danos morais pela humilhação, o empregado também possui seus direitos caso isso aconteça, gera a chamada tem rescisão indireta conhecida como justa causa do empregador, pelo ato danoso causado pelo mesmo em desfavor de seu funcionário.

## **5.2 Suspensão**

A suspensão consiste em uma aplicação disciplinar no empregado devido a alguma infração por ele cometida, a referida suspensão limita-se a 30 dias, conforme previsto no art. 474 da CLT, sendo que, neste período o salário não é devido ao empregado em virtude da punição a ele atribuída.

Neste contexto, é imperioso destacar que a suspensão da jornada de trabalho difere-se da interrupção, sendo que em ambos os casos, a execução do trabalho fica paralisada, de forma temporária, não ocorrendo o término da atividade laboral.

A interrupção do contrato de trabalho se dá pela ausência da prestação de serviço, mas sendo devido o salário, bem como a computação de seu tempo de serviço. Neste sentido, Leandro Wehdon Ganen (2018, s.p), aduz que “ocorre a interrupção do contrato de trabalho naquelas hipóteses em

que o empregado, embora sem prestar serviços, deva ser remunerado normalmente, contando-se, também, o seu tempo de serviço, como se este houvesse sido efetivamente prestado [...]”.

Vale ressaltar que o trabalho em si não é a única obrigação do empregado, uma vez que, além da prestação de serviços, o empregado deve respeitar seu superior hierárquico, atentando-se para as regras e normas os quais ele deverá cumprir. Neste sentido, ressalta Elaine Perpetua Donadi (2016, p. 03), “o trabalho não é a única obrigação do empregado. O empregado deverá respeitar o empregador ou superior hierárquico, tendo o dever de zelar pela imagem da empresa e o dever de fidúcia”.

Assim, em que pese a suspensão disciplinar ser relevada pelo empregador espontaneamente ou por força de decisão judicial, o poder diretivo do empregador não é ilimitado nem discricionário, podendo caber à Justiça do Trabalho, na hipótese de inconformismo do empregado, manter a medida disciplinar aplicada ou cancelá-la.

## **CONCLUSÃO**

Pela observação dos aspectos analisados, foi possível entender que as inovações tecnológicas se propagaram de forma muito contundente na vida do ser humano, sendo atualmente muito latente aos vínculos de emprego.

Neste sentido, são vertentes as formas que os meios tecnológicos mudaram as maneiras de trabalho, visto que, com a utilização dos meios telemáticos, foram possíveis as criações de empregos fora do ambiente da empresa, como o teletrabalho, que facilitou a vida de ambas as partes, por vários aspectos como mobilidade, economia, agilidade, entre outros.

Conforme explanado, também com essa modalidade tecnológica do uso de aparelhos telemáticos, foi possível trazer à tona o papel do empregador em fiscalizar seu subordinado,

levando em conta os limites fiscalizatórios competidos a ele, uma vez que não se torna plausível o empregador exercer seu poder diretivo de forma excessiva, desrespeitando os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, bem como o princípio essencial e previsto constitucionalmente que é a dignidade da pessoa humana contra o empregado.

Assim, importante ainda figurar sobre a influência das mídias telemáticas no ambiente de trabalho, uma vez que preceitua-se quanto as diversas causas de demissões justificadas, além de advertências e suspensões aplicadas ao funcionário que descumpre ordens expressas de proibição dessa modalidade telefônica no período laborativo.

Nos aspectos gerais da pesquisa, denotou-se que os meios telemáticos tem se intensificado cada vez mais nas relações humanas, até chegar ao ponto de afetar nas relações de emprego, tanto positivamente em maneiras mais rápidas, econômicas e eficientes para fins de melhorias no trabalho em si, como de formas negativas, sendo no excesso de fiscalização, o desrespeito a dignidade do empregado, bem como pela caracterização de insubordinação do funcionário em ordens expressas de seu empregador.

Importante aduzir ainda que, em que pese o empregador necessitar da mão de obra do empregado para que o trabalho movimente, é necessário frisar que no atual cenário brasileiro, quanto menor a desídia e insubordinação do funcionário nas relações de trabalho, melhor será a forma de manutenção de seu emprego, uma vez que é do trabalho que se garante a subsistência e manutenção da vida digna ao empregado.

Desta forma, com todo o explanado, chegamos à conclusão que a tecnologia é essencial nas relações humanas. Todavia, é necessário ater a necessidade de ponderar e moderar a dependência desse meio tecnológico a fim de evitar excessos por ambas as partes, e assim consolidar uma melhor relação laborativa, e relações interpessoais entre empregador e

empregado.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 16. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DONADI, Elaine Perpetua. **Suspensão e interrupção do contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://www.unilago.edu.br/publicacao/edicaoatual/sumario/2016/4.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

DUTRA, Flora. **A história do telefone celular como distinção social no Brasil**. Da elite empresarial ao consumo da classe popular. Disponível em: <<http://www.ojs.ufpi.br/index.php/rbhm/article/viewFile/4798/3087>>. Acesso em: 07 jan. 2018.

GANEM, Leandro Whedorn. **Interrupção e suspensão no Contrato de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,interruptao-e-suspensao-no-contrato-de-trabalho,590721.html>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

GARCIA, Alexandre. **Uso do celular no ambiente de trabalho pode gerar demissão por justa causa**. Disponível em <<https://noticias.r7.com/economia/uso-do-celular-no-ambiente-de-trabalho-pode-gerar-demissao-por-justa-causa-01062015>>. Acesso em: 01 maio 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia- **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed, ver, atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense,

2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed.rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

JORDÃO, Fábio. **História**: a evolução do celular. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/celular/2140-historia-a-evolucao-do-celular.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Rafael Lara. Teletrabalho e o PL 6.787/2016. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 43, set. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.



## O ESOCIAL E OS RISCOS AO DIREITO À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

### *THE ESOCIAL AND THE RISKS TO THE RIGHT TO THE PRIVACY OF THE WORKER*

*Frederico Jorge Vaz de Figueiredo Assad*<sup>168</sup>

*Flavia Piva Almeida Leite*<sup>169</sup>

#### RESUMO

A criação das ferramentas técnicas de comunicação, armazenamento e processamento de dados modificou de forma indelével toda a sociedade. Tais instrumentos, que refletem a racionalidade e busca pela eficácia a qualquer custo, características da denominada “Sociedade da Informação”, são os elementos estruturantes do novo capitalismo globalizado e se alimentam de informação, ou melhor, de “dados”, assim entendidos como todos os fragmentos de informação relacionados à pessoa natural que possam identificá-la ou localizá-la, inclusive nome, documentos de identificação, preferências ou mesmo, no contexto do novo eSocial, dados fiscais, previdenciários e trabalhistas. A dogmática jurídica, nesse contexto, encontra desafios importantes em um mundo no qual conceitos como privacidade, liberdade de escolha e intimidade passaram a ser relativizados, com claro prejuízo a Direitos Fundamentais. A premissa adotada é a de que a sociedade de consumo capitalista torna o homem mero

---

<sup>168</sup> Mestrando em Direito pela Unesp - Franca E-mail: fredericoassad@gmail.com

<sup>169</sup> Doutora em Direito do Estado pela PUC/SP. E-mail: flavialeite@faac.unesp.br

elemento amorfo de uma civilização massificada. Assim como os demais aspectos da vida, a massificação também se faz representar na transformação de dados pessoais como mera matéria prima para o direcionamento publicitário e representação de um modo de submissão imposto não somente pelas grandes corporações, mas também pelo próprio Estado, que detém o monopólio de dados econômicos relevantes. É exatamente no contexto de concentração de dados pelo Estado que se mostra necessária uma avaliação cuidadosa pelo jurista da criação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que é, nos próprios termos do decreto instituidor, “instrumento de unificação da prestação das informações”. Como método de abordagem será adotado o método dedutivo visando, a partir das premissas investigadas, alcançar conclusões gerais sobre a necessidade de regulação do acesso pelo Estado de informações do trabalhador.

**Palavras-chave:** dados do trabalhador. privacidade. eSocial. controle social.

## ABSTRACT

The creation of the technical tools of communication, storage and processing of data has changed in an indelible way the whole society. These instruments, which reflect the rationality and search for effectiveness at any cost, characteristics of the so-called "Information Society", are the structuring elements of the new globalized capitalism and feed on information, or rather "data", understood as all the fragments of information related to the natural person that can identify or locate them, including name, identification documents, preferences or even, in the context of the new eSocial, tax, social security and labor data. The law dogmatic in this context encounters important challenges in a world in which concepts such as privacy, freedom of choice and intimacy have become relativized, with

clear detriment to Fundamental Rights. The premise adopted is that the capitalist consumer society makes man the mere amorphous element of a mass civilization. Like other aspects of life, massification is also represented in the transformation of personal data as mere raw material for advertising and representation of a mode of submission imposed not only by large corporations, but also by the state itself, which holds the monopoly of relevant economic data. It is precisely in the context of concentration of data by the State that a careful evaluation by the jurist of the creation of the Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations (eSocial) is necessary, which is, in the terms of the unification of the provision of information ". As method of approach will be adopted the deductive method aiming, from the premises investigated, reach general conclusions about the need to regulate the access by the State of information of the worker.

**Keywords:** worker data. privacy. eSocial. social control.

## INTRODUÇÃO

Um dos fenômenos mais importantes do fim do século XX e início do século XXI foi o surgimento da denominada “sociedade da informação”, ou seja: uma sociedade em que a informação é o elemento mais importante a conectar governo, pessoas e corporações.

Esta sociedade de informação é formada por um conjunto de “dados”, assim entendidos como os fragmentos de informação relacionados à pessoa natural e que possam identificá-la, e é firmada em ferramentas técnicas de comunicação, armazenamento e processamento de dados em meios informacionais.

Avaliando-se sob a ótica dos titulares dos meios econômicos, os instrumentos técnicos adotados são reflexo da utilização da racionalidade e da busca pela cada vez maior

eficácia, como elementos estruturantes do novo capitalismo globalizado.

Um aspecto importante para a reflexão do tema é o fato de que cada indivíduo assume várias identidades no seu íntimo, todas fazendo parte de sua personalidade. A rigor, todos dispõem de diferentes personas que transitam no tecido social: Cada um pode ser, ao mesmo tempo, “pai”, “filho” “trabalhador”, “contribuinte”, “fornecedor”, “credor”, “devedor”... É infinito o número de papéis que cada um assume para atuar na sociedade, cada uma destas facetas faz parte indelével da individualidade. E o homem deve ter a liberdade para atuar segundo a sua individualidade, sendo esta indispensável para que seja assumida na integralidade a personalidade de cada um.

Além das relações pessoais que se dão no mundo físico, há as relações sociais que se dão no mundo tecnológico, ou seja, a imagem que a pessoa se apresenta em público, seja em razão de cumprimento a obrigações, seja simplesmente nas “redes sociais”, nas quais somos aquilo que mostramos.

Tomando-se em conta somente a vida cotidiana, há a necessidade do fornecimento de dados por meio de porções de informações necessárias para a interação com as entidades que deles necessitam bem como com demais indivíduos. Assim, os indivíduos preenchem formulários, tiram fotos, fornecem digitais para o Poder Público, assinam documentos, fazem exames de sangue, casam-se, etc. Há uma infinidade de ações que consistem em espelho da nossa identidade, seja civil, religiosa, política, social ou biológica e, com o novo paradigma das novas tecnologias, cada vez mais a informação se transmuda para o meio eletrônico, que se torna o modo de guarda principal de tais dados.

Atualmente, passa a ser valorizada, de forma ainda mais aguda, a “informação” relativa aos indivíduos. Isto porque técnicas cada vez mais poderosas permitem que sejam feitas relações estatísticas necessárias para se desnudar o ser humano,

transformando-o em números, e criando um aparente determinismo tecnológico<sup>170</sup> que realiza uma desconstrução da pessoa, reduzindo-a em uma mera representação, uma sombra de seu comportamento.

Diante desse quadro, a premissa adotada para este artigo é a de que a sociedade de consumo capitalista torna o ser humano mero elemento amorfo de uma civilização massificada. Assim como os demais aspectos da vida, a massificação também se faz representar na transformação de dados pessoais como matéria prima para o direcionamento publicitário e representação de um modo de submissão imposto não somente pelas grandes corporações, mas também pelo próprio Estado, que detém o monopólio de dados econômicos relevantes. Assim, a proteção aos dados pessoais tem uma dimensão de proteção do indivíduo em face do Estado e deve ser entendida no espectro da defesa de direitos fundamentais, em especial da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da república, tendo em vista a sua dimensão integrada à privacidade.

A complexidade da vida moderna ainda adiciona uma variável que gera a necessidade de reflexão e representa mais um aspecto na dificuldade da dogmática jurídica no tratamento do tema de proteção aos dados pessoais: a maior parte dos dados são fornecidos pelos próprios indivíduos, seja por vontade própria, por meio das ferramentas de interação social em rede, ou obrigados, seja pelo Estado ou pelas corporações. Trata-se de um novo paradigma a ser tratado pelo Direito e se reflete em temas como o tratado aqui, que consiste na avaliação

---

<sup>170</sup> Foi atribuída a Andrew Grove, ex-presidente da Intel Corporation a frase “Uma regra fundamental em tecnologia diz que qualquer coisa que possa ser feita será feita”. Esta frase revela aspectos dos tempos atuais, em que a tecnologia passou a ser a força dominante, bem como joga luz sobre um aspecto ainda obscuro da revolução tecnológica: a de que a tecnologia orienta de forma determinante todas as atividades, limitando assim o espectro da liberdade do homem.

do arcabouço normativo na proteção dos dados pessoais do trabalhador, coletados pelo empregador e encaminhados ao Estado pela ferramenta do eSocial.

Nesse quadro de idéias são objetivos do presente artigo:

- a) Análise do contexto atual do desenvolvimento tecnológicos e suas imbricações com os aspectos essenciais da tutela de direitos fundamentais, com avaliação comparativa com base na nova lei de proteção de dados pessoais e o desenvolvimento das novas ferramentas técnicas de informática, tais como mineração de dados e processamento massificado de informações, com seus potenciais riscos a Direitos Fundamentais;
- b) Exame dos princípios de direitos e garantias individuais determinados pela Constituição Federal, bem como suas limitações, confrontando-os com princípio da supremacia do direito público sobre o privado e meios de integrá-los, bem como relacionar o binômio público x privado com a recepção e manipulação de dados pessoais por meio de técnicas computacionais;
- c) Avaliação da adequação da atual estrutura legislativa e regulamentar brasileira para a proteção a direitos fundamentais dos cidadãos contra eventual violação pelo acesso indevido de dados.

## **1 DADOS PESSOAIS**

Em um sentido lato, dados pessoais devem ser entendidos como as informações de determinado sujeito, fornecidas ou coletadas voluntariamente ou não e que permitem a construção da imagem da pessoa nos ambientes informatizados. Para além das relações pessoais que se dão no

mundo físico, com o desenvolvimento das tecnologias de comunicação surge a persona, a imagem que a pessoa se apresenta em público, posto que somos aquilo que pretendemos mostrar, e que representam importante aspecto do desenvolvimento da identidade pessoal. A identidade da pessoa passa a ser assim reflexo dos dados que fornece e que transitam no ambiente cibernético, ou seja, a nossa representação virtual ou um avatar.

Pode-se entender que dados pessoais, assim considerados aqueles inseridos em sistemas informatizados neste novo mundo tecnológicos, são extensões da própria personalidade, merecendo assim do sistema jurídico um elevado grau de proteção. Como aspecto distintivo, dentro do âmbito das relações trabalhistas, há que destacar o Princípio da Proteção no Direito do Trabalho, sendo o empregado considerado hipossuficiente em relação ao capital, o que se desdobra na necessidade de maior cuidado tanto do empregador, que disponibiliza as informações, quanto o Estado, que os recebe e realiza a guarda, em aspectos como segurança de dados pessoais, sob pena de responsabilização inclusive objetiva.

Assim, ao operador do direito cabe a tarefa de examinar se o novo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) constitui risco ao direito à privacidade do trabalhador, tendo em vista a concentração dos dados para o Estado, lembrando-se que o surgimento de técnicas cada vez mais sofisticadas de processamento de dados força a dogmática jurídica a concentrar-se na construção de mecanismos jurídicos para a solução dos inevitáveis conflitos.

Nessa linha de ideias, o fenômeno da denominada quarta revolução industrial (SCHWAB, 2015), impõe ao Direito o desafio de se estruturar visando a regulamentação de fenômenos multidisciplinares e complexos que se sucedem em velocidade acelerada. Um dos temas dessa nova ordem que

devem ser regulados é o alcance do conceito de privacidade e proteção de dados individuais.

A construção de bancos de dados com informações sobre os indivíduos não é fenômeno puramente contemporâneo<sup>171</sup>, sendo que a primeira entidade que voltou seus interesses para os dados pessoais foi o próprio Estado. A colheita de dados relativos às pessoas, famílias e bens foi levada a efeito com o objetivo de realizar o controle social, demográfico e econômico das populações. Conforme ensina Danilo Doneda,

[...]a constatação de que um pressuposto da administração pública eficiente é o conhecimento tão acurado e profundo quanto possível da população (não por acaso, à formação do ‘welfare state’ seguiu-se um período de voraz demanda por informação por parte do Estado), que implica, por exemplo, na realização de censos e pesquisas e no estabelecimento de regras para tornar compulsória a comunicação de determinadas informações pessoais à administração pública, visando sua maior eficiência. (DONEDA, 2006, p. 13).

---

<sup>171</sup> Podemos citar, para contextualizar historicamente, o denominado “Domesday Book” ou “livro de Winchester”, um registro escrito do grande censo feito na Inglaterra por ordem de Guilherme, O Conquistador, terminado em 1086. Conforme citado na “Crônica Anglo-Saxã”, nota-se o objetivo explícito de controle por parte dos conquistadores normandos: “*Then, at the midwinter [1085], was the king in Gloucester with his council [...] . After this had the king a large meeting, and very deep consultation with his council, about this land; how it was occupied, and by what sort of men. Then sent he his men over all England into each shire; commissioning them to find out “How many hundreds of hides were in the shire, what land the king himself had, and what stock upon the land; or, what dues he ought to have by the year from the shire.”* Disponível em <<http://www.gutenberg.org/cache/epub/657/pg657-images.html>>. Acesso em: 08 jul. 2018.



No horizonte da nova economia merece destaque o fenômeno do “Big Data” que consiste na utilização maciça de sistemas informatizados e de relações estatísticas com imensos volumes de dados, que segundo Mayer-Schonberger e Cukier, (2013), trabalha somente em grande escala de dados visando impactar nos mercados, nas organizações e nas relações entre cidadãos e governos. As manipulações de tal nível de informações acarretam não somente no armazenamento estático dos dados, como, especialmente, permitem a antecipação de tendências e a criação de perfis, tornando todos em meros consumidores e, portanto, objeto valioso para a realização de campanhas publicitárias, tanto comerciais quanto política.

Ontologicamente, o sentido de dados se mistura ao sentido de informação, tendo o primeiro um sentido não organizado, uma espécie de pré-informação. Assim, organizando-se os dados, tem-se a informação, que denota utilidade. Sobre o tema Doneda, nos apresenta sua definição de informação pessoal nos seguintes termos:

Uma determinada informação pode possuir um vínculo objetivo com uma pessoa, revelando algo sobre ela. Este vínculo significa que a informação se refere às características ou ações desta pessoa, que podem ser a ela atribuídas em conformidade com a lei, como no caso do nome civil ou domínio, ou então, às informações provenientes de seus atos, como os dados referentes ao seu consumo, informações provenientes de suas manifestações, como as opiniões que manifesta, e tantas outras (DONEDA, 2006, p. 156).

Assim, pode-se dizer que as informações qualificadas pelo vínculo com determinada pessoa ganham a adjetivação de “informações pessoais”, criando desse modo um atributo especial. A informação obtida através dos dados identifica, mesmo que indiretamente, a pessoa, revelando aspecto

essencial de sua personalidade. Assim, a partir do conceito de pessoa integral contida do vetor axiológico adotado atualmente pelo constitucionalismo pós-positivista, conclui-se que o direito à proteção de tais informações pode ser entendido como Direito da Personalidade, ou seja, direito fundamental.

Informação pessoal (ou dado pessoal) portanto, vincula objetivamente a uma pessoa, um indivíduo, revelando algo sobre ela. De acordo com Danilo Doneda, o vínculo objetivo é característica relevante pois ele afasta outras categorias de informações. Em resumo, dado é uma informação em estado potencial, antes de ser transmitida e em um estado anterior à interpretação e elaboração. A informação, por sua vez, chega ao limiar da cognição, carregando um conteúdo instrumental, sendo capacitada a reduzir um estado de incerteza. A informação pessoal está ligada intimamente à privacidade, sendo a sua proteção reflexo da tutela do direito à privacidade, plasmando o seu próprio conceito (DONEDA, 2006, p. 157).

Estabelecida a distinção entre dado e informação e estabelecida a necessidade de vínculo objetivo entre a pessoa e o dado para este receber o adjetivo de “dado pessoal”, pode-se ainda classificar os dados pessoais como “dados de identificação”, ou seja, qualquer dado que permita a identificação direta da pessoa como nome, números de documentos, impressão digital, e “dados sensíveis”, traduzidos como aqueles que podem revelar informações que integram o âmago da personalidade do indivíduo, tais como origem racial ou étnica, convicções religiosas, políticas, filosóficas ou morais, adesões partidárias ou relativas a qualquer aspecto da saúde ou vida sexual. Nesse contexto, dados sensíveis são aqueles que podem implicar, a depender da forma pela qual são utilizados ou expostos, em perseguição a minorias sociais e políticas. Daí a necessidade de tratamento especial pelo ordenamento jurídico, tendo em vista serem expressão clara da própria personalidade do indivíduo, merecendo um tratamento distinto em virtude de seu maior peso valorativo.

Há que ser levada em consideração a titularidade dos dados pessoais que não é somente do empregador, mas ao contrário, também e principalmente do próprio trabalhador, na medida em que a informação revela aspectos pessoais e de caráter íntimo. A dogmática jurídica, nesse contexto, encontra desafios importantes em um mundo no qual conceitos como privacidade, liberdade de escolha e intimidade passaram a ser relativizados. É exatamente no contexto de concentração de dados pelo Estado que se mostra necessária uma avaliação cuidadosa pelo jurista da criação do eSocial, que é, nos próprios termos do decreto instituidor, “instrumento de unificação da prestação das informações”, não podendo sua análise se limitar à dicotomia “público” x “privado”.

Nesse quadro de ideias, buscar-se-á analisar a nova realidade da regulamentação do fornecimento de dados do trabalhador pelas empresas e como tal realidade relaciona-se diante da aplicação das novas tecnologias computacionais, suas interações com as necessidades da sociedade e do Estado, avaliando-se o alcance do princípio da Supremacia do Interesse Público sobre o Privado e sobre o nível em que o tratamento dos dados como informação de massa pode ser considerado quebra da privacidade pessoal, considerada para os fins deste artigo como Direito Fundamental.

## **2 O ESOCIAL**

Uma das facetas mais importantes do homem é a relacionada ao trabalho, sendo, neste artigo, observada a figura do empregado, ou seja, a pessoa física que presta serviços de modo não eventual a empregador, presentes as características dos elementos a personalidade, subordinação jurídica e onerosidade, conforme definição já consagrada no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Há que se conceber que, potencialmente, a ampliação do acesso pelo Estado aos dados e informações do trabalhador,

bem como a sua inserção e manipulação em ferramentas de processamento massificado podem consistir em risco a direitos fundamentais. A adoção de normas de segurança de informação e a filosofia de defesa de dados pessoais no sistema brasileiro ainda é incipiente quando relacionada com a legislação comparada, notadamente europeia, com destaque especial ao Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais (RGPD) cuja vigência inaugurou-se em maio de 2018<sup>172</sup> que inspirou a nova Lei de Proteção de Dados Pessoais (Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018), que entrará em vigor em 15 de fevereiro de 2020 e que servirá de base jurídica para a estruturação do sistema brasileiro de proteção aos dados pessoais.

O Estado brasileiro instituiu por força do Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014 o denominado “eSocial”, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, com o objetivo declarado de ser “instrumento de unificação da prestação das informações referente à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhista”. Com efeito, por força da resolução do comitê diretivo do eSocial nº 2, de 30 de agosto de 2016, a ferramenta técnica “eSocial” determinou a remessa de forma unificada dos dados pessoais de milhões de trabalhadores, incluindo as informações relativas aos vínculos empregatícios, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS. De acordo com a normativa, passaram a ser informadas por meio da plataforma do eSocial as informações de quinze obrigações acessórias, correspondentes à GFIP (Guia

---

<sup>172</sup> O regulamento europeu expressamente consigna que a proteção das pessoas singulares relativamente ao tratamento de dados pessoais é um direito fundamental. O artigo 8, nº 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o artigo 16, nº 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelecem que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de caráter pessoal que lhes digam respeito.

de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social), CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), LRE (Livro de Registro de Empregados), CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), CD (Comunicação de Dispensa), CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte), DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), QHT (Quadro de Horário de Trabalho), MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais), Folha de pagamento, GRF (Guia de Recolhimento do FGTS), GPS (Guia da Previdência Social).

De forma resumida, pode-se se indicar que serão enviados ao Poder Executivo as alterações de contrato e cadastros de dados, incluindo-se aí desde o número do CPF do empregado, até seu endereço e sobrenome de casado, informações relativas a acidentes de trabalho, férias, valores de salários e benefícios, fundo de garantia, estado de saúde pessoal e ocupacional, com a potencial aplicação de multas que variam desde algumas centenas a milhares de reais, que podem ser aplicadas caso haja descumprimento dos prazos estabelecidos pelo regulamento normativo federal.

### **3 NOVA LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

É mandatório que seja feito um destaque à recente aprovação do PLC 53/2018, pelo Senado Federal, em 10 de julho de 2018, que inseriu no sistema jurídico brasileiro legislação temática específica sobre a proteção de dados pessoais dos cidadãos, inspirada no sistema europeu de proteção de dados pessoais, em que são aplicados os princípios consagrados, como proporcionalidade no tratamento de dados, finalidade do recolhimento e o tratamento futuro, qualidade dos dados armazenados, autorização da pessoa titular dos dados e anonimização (direito ao esquecimento). Ainda

merece apontamento o fato de que a previsão do tratamento de dados, em princípio, exige o consentimento do titular, indicando convergência com a legislação europeia.

A nova lei aprovada dispõe, de forma expressa, sobre o tratamento de dados pessoais em qualquer mídia e tem por objetivo expresso a proteção dos “[...] direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (BRASIL, 2018), trazendo como fundamentos, dentre outros, a privacidade, a autodeterminação informativa e a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem.

Ainda na Lei é estabelecido expressamente que o Poder Público deverá tratar os dados considerando o contexto da finalidade do órgão responsável por sua qualificação, de modo informado ao cidadão titular das informações, vedado o seu compartilhamento para finalidade diversa, destacando-se que serviços notariais e de registro serão tratados como as Pessoas Jurídicas de Direito Público e que deverão fornecer o acesso aos dados por meio eletrônico para a administração pública para a consecução de suas atividades.

Na lista de dados que serão enviados, obrigatoriamente, incluem-se aqueles chamados de dados sensíveis, ou seja, todos aqueles que se referem à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dados familiares, étnicos e dados médicos dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

#### **4 A TUTELA DOS DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR NO DIREITO BRASILEIRO**

Conforme exposto anteriormente, de acordo com a moderna doutrina, a proteção ao sigilo de dados pessoais é direito fundamental subjetivo, na medida em que a

representação que se constrói do indivíduo por meio de seus dados, reflete parcela relevante de sua personalidade e, atualmente, consiste em elemento indispensável no mundo moderno, uma vez que grande parte das relações pessoais ocorrem no mundo virtual. No direito à privacidade, objeto é, sinteticamente, a integridade moral do sujeito. Conforme Tércio Sampaio Ferraz Júnior

A privacidade, como direito, tem por conteúdo a faculdade de constringer os outros ao respeito e de resistir à violação do que lhe é próprio, isto é, das situações vitais que, por dizerem a ele só respeito, deseja manter para si, ao abrigo de sua única e discricionária decisão. (FERRAZ JÚNIOR, 1993).

Dentro do sistema jurídico brasileiro o tema da proteção dos dados pessoais passa necessariamente pelo inciso X do Art. 5º da Constituição Federal, que determina a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando a estas o domínio exclusivo de tais aspectos em vários sentidos<sup>173</sup>, e pelo inciso XII do mesmo dispositivo constitucional, que determina a inviolabilidade da comunicação dos dados<sup>174</sup>. O destaque aplicado indica que o legislador constituinte protegeu especificamente a transmissão e não os dados já armazenados nos bancos de dados. Tem-se, portanto, que o direito à proteção de dados pessoais não é absoluto; deve ser considerado em relação à sua função na sociedade e ser equilibrado com outros

---

<sup>173</sup> “Art. 5º, X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 1988).

<sup>174</sup> “[...] XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.” (BRASIL, 1988).

direitos fundamentais, em conformidade com o princípio da proporcionalidade.

A questão do sigilo de dados é, pois, hipótese trazida pela Constituição Federal de 1988 e está relacionada de forma intrínseca com o direito fundamental de intimidade. A informação pessoal está ligada intimamente à privacidade, sendo a sua proteção reflexo da tutela do direito à privacidade, plasmando o seu próprio conceito. O objeto da proteção não se refere aos dados pessoais em si considerados, mas sim ao direito inerente ao indivíduo de controlar as finalidades e as formas de utilização de seus dados.

Sobre o tema a Corte Constitucional Brasileira já foi, por diversas vezes, chamada a se manifestar. O primeiro caso de relevo sobre o tema foi a Ação Penal nº 307 – do Distrito Federal (caso Collor), que debateu a validade de prova obtida por meio de decodificação de dados armazenados em microcomputador apreendido. No caso foi reconhecida a ilegalidade da prova em virtude de ser decorrente da apreensão de computador realizada sem mandado de busca e apreensão. Destaca-se, em especial no voto do revisor ministro Moreira Alves que afirma

Ainda que se pretendesse que a apreensão do microcomputador fosse lícita, dando margem posteriormente à declaração de perdimento dele em favor do Estado, nem por isso poderia a Polícia Federal apoderar-se dos dados contidos nesse microcomputador, mandando decodificá-lo para deles utilizar-se como prova em processo penal. [...]. Com efeito, também com relação aos dados em geral — e, conseqüentemente, os constantes de computador que pode armazenar as mais sigilosas informações de seu proprietário —, estão eles cobertos pela garantia do disposto no inciso XII do artigo 5º da Constituição [...]. Pelos termos em que está redigido esse dispositivo, que só abre exceção para as comunicações telefônicas, é possível sustentar-



se que as demais inviolabilidades só admitem sejam afastadas por texto constitucional expreso. Mas, ainda quando se admita que possam ser postas de lado nas hipóteses e na forma prevista na lei, o que é certo é que não há lei que disponha a respeito no concernente — que é o que importa no momento — à inviolabilidade dos dados aludidos no citado texto constitucional<sup>175</sup>.

De grande importância para a construção jurisprudencial do tema ainda o Recurso Extraordinário nº 418.416, no qual se avaliou a validade das provas obtidas por meio da análise pericial de dados gravados em microcomputador apreendido por meio de mandado regularmente expedido. Na ocasião entendeu-se que o sigilo de dados não é absoluto e o inciso XII protege apenas a comunicação dos dados. O Supremo Tribunal Federal adotou o entendimento pelo qual o sigilo mencionado no inciso XII do artigo 5º trata apenas da comunicação de dados<sup>176</sup>.

Além do marco constitucional, há que se destacar que o desenvolvimento legislativo no Brasil tem se colocado em consonância com as práticas internacionais, tendendo a proteger com maior ênfase o direito ao sigilo de dados e à autodeterminação informacional. Pode-se citar como relevante o Art. 3º da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), que coloca a proteção à privacidade e o sigilo de dados como aspectos principiológicos na disciplina do uso da internet.

Todavia, especificamente sobre o trabalhador, deve-se apontar a ausência de estudos juslaborais mais aprofundados sobre a temática da proteção de seus dados, em especial em um

---

<sup>175</sup> STF - AP: 307 DF, Relator: ILMAR GALVÃO, Data de Julgamento: 13/12/1994, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJ 13-10-1995 PP-34247 EMENT VOL-01804-11 PP-02104 RTJ VOL-00162-01 PP-00003.

<sup>176</sup> STF - RE: 418416 SC, Relator: Min. SEPÚLVEDA PERTENCE, Data de Julgamento: 10/05/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 19-12-2006 PP-00037 EMENT VOL-02261-06 PP-01233.

momento em que se torna comum a discussão acerca de vazamento e utilização das informações por parte de terceiros.

De acordo com Ana Francisca Moreira de Souza Sanden,

Na doutrina pátria são praticamente inexistentes estudos específicos sobre as questões atinentes à coleta, à manutenção e ao processamento de informações pessoais do empregado sob a ótica da proteção de dados pessoais, isto é, considerando os riscos decorrentes do processamento automático e o conjunto de questões formuladas sobre se e em que condições o tratamento pode ocorrer. A doutrina tem preferido dar a essas questões uma abordagem dirigida a determinados aspectos, como o controle de e-mails e as listas negras, ou então as inclui nos temas mais genéricos, como o das condutas discriminatórias ou o da preservação da intimidade e da vida privada do empregador (SANDEN, 2014, p. 38).

O estudo relativo à proteção de dados do empregado passa necessariamente pela discussão acerca da obrigatoriedade de fornecimento das informações ao empregador, que por sua vez, por força do eSocial deverá remeter ao Poder Executivo. A partir daí compete à administração pública o seu controle e proteção. De fato, de acordo com a nova lei geral de proteção de dados, o Estado tem o direito de requisitar as informações necessárias para a consecução de seus objetivos. Contudo, ao Estado compete a adoção de ferramentas de proteção ao cidadão, necessariamente considerado hipossuficiente em relação ao Leviatã.

Primeiramente deve-se consignar que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) será aplicável ao tratamento de dados pelo Poder Público, destinatário das informações do trabalhador encaminhadas pelos empregadores,

conforme artigo 1º, caput. Assim, com a vigência da lei, uma série de direitos anteriormente implícitos no sistema jurídico passaram a integrar o conjunto de direitos fundamentais de tutela da privacidade do cidadão em geral, e do trabalhador em particular.

O trabalhador já dispõe do direito de ver protegidas as informações repassadas ao empregador para fins de efetivação do contrato laboral. O empregador tem a obrigação de manter de forma atualizada e segura, respondendo ainda pela correção dos dados inseridos em sistemas informatizados, reafirmando-se o princípio de que é titular dos dados não é o empregador, mas sim o trabalhador.

## CONCLUSÃO

Os dados pessoais, mais do que simplesmente informações necessárias ao mundo tecnológico atual, têm a característica intrínseca de representar a pessoa no mundo virtual e, portanto, merecem do Direito o mais elevado grau de proteção. São extensões do indivíduo e servem como elementos de construção da própria imagem da pessoa.

O sistema brasileiro, notadamente na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, desde a Constituição Federal de 1988, tem refletido, ainda, que de forma titubeante, a doutrina abalizada que coloca o direito à proteção de dados pessoais como elemento do direito à privacidade. A evolução do instituto no Brasil passou por diversas evoluções, tais como o Marco Civil da Internet, passando por legislação protetiva, como o Código de Defesa do Consumidor, chegando finalmente na opção legislativa da nova Lei de Proteção de Dados Pessoais, que em muito remete ao atual Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que é merecedor de aplausos, na medida em que

equaciona de forma equilibrada tanto à proteção individual quanto as necessidades que empresas e Governo tem de dados, no primeiro caso para a realização de negócios, e no segundo caso, do exercício de suas funções públicas, ou seja, visando o bem comum.

Há, no entanto, uma produção doutrinária sobre o tema ainda incipiente. Consigna-se que não se pretende aqui fazer aqui uma crítica ao eSocial. A preocupação que se vislumbra é acerca da destinação que pode ser dada aos dados do trabalhador, tendo em vista que a concentração em um único banco de dados, ao mesmo tempo em que permite potencialmente maior eficiência, também pode significar riscos individuais. Adota-se assim a ideia de que se deve, não somente adotar a nova lei de proteção de dados pessoais, mas também ser discriminadas de forma muito rígida as hipóteses de compartilhamento e cessão das informações que serão enviadas pelas empresas ao Poder Público.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Frederico Pupo Carrijo. Análise comparativa do tratamento de dados pessoais à luz do direito de personalidade. In: LIMA, Cíntia Rosa Pereira de; NUNES, Lydia Neves Bastos Telles. (Coord.). **Estudos avançados de Direito Digital**. São Paulo: Atlas, 2013.

AZEVEDO, João Fábio A. **Sigilo das comunicações eletrônicas diante do marco civil da internet**. Direito e Internet III. São Paulo: Quartier Latin, 2015. Tomo II.

ARENDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de

abril de 2014 (Marco Civil da Internet). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 ago. 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: 3 dez. 2018.

DONEDA, Danilo. **O direito fundamental à proteção de dados**. In: MARTINS, Guilherme Magalhães. (Coord.). *Direito privado e internet*. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_. A proteção dos dados pessoais como um direito fundamental. **Revista Espaço Jurídico**, UNOESC, Joaçaba, jul./dez. 2011.

DONEDA, Danilo. **Da Privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ELLUL, J. **A técnica e o desafio do século**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

EUROPA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho. 27 abr. 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 88, p. 439-459, jan.1993.

\_\_\_\_\_. **A ciência do Direito**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LEONARDI, Marcel. **Tutela e Privacidade na Internet**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Leonardo. **Cinquenta anos de Jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão**. Montevideú: Fundação Konrad Adenauer, 2005.

MAYER-SCHÖNBERGER; CUKIER, Kenneth. **Bigdata**: como extrair volume, variedade, velocidade e valor da avalanche de informação cotidiana. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MCLUHAN, M. **A galáxia de Gutenberg**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1972.

MENDES, L. S.; DONEDA, D. Marco jurídico para a cidadania digital: uma análise do Projeto de Lei 5.276/2016. **Revista de Direito Civil Contemporâneo**, 9, p. 35-48, 2016.

PINHEIRO, Alexandre Sousa. **Privacy e proteção de dados pessoais**: A construção de uma identidade informacional. Lisboa: AAFDL, 2015.

PUGLIESI, M.; & BRANDÃO, A. M. Uma conjectura sobre as tecnologias de big data na prática jurídica. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 67, p. 453, jul./dez. 2015.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A Proteção de Dados Pessoais do Empregado no Direito Brasileiro**: um estudo sobre os limites na obtenção pelo empregador dos dados do empregado. São Paulo: LTr, 2014.

WARREN, S. D.; BRANDEIS, L. D. The Right to Privacy. **Harvard Law Review**, v. 4, n. 5, p. 193-220, 15 dec. 1890.

WESTIN, A. **Privacy and Freedom**. Nova York: ig Publishing, 1967.

## O TELETRABALHO E A CRIAÇÃO DO CAPÍTULO II-A PELA LEI Nº 13.467/2017

### *THE TELETRUPTATION AND THE CREATION OF CHAPTER II-A BY LAW Nº. 13.467 / 2017*

*Maria Gabriela Silva Moreira<sup>177</sup>  
Fernando Ramos Bernardes Dias<sup>178</sup>*

#### RESUMO

**Introdução:** O trabalho tratará sobre aspectos gerais do teletrabalho, diante da criação do capítulo II-A, disciplinando o regime do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa, que permite através de recurso tecnológico a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa. **Objetivos:** O objetivo é abordar como o teletrabalho, modalidade de trabalho originada dos avanços tecnológicos e motivada pela necessidade de flexibilização de horário e local de trabalho, pode contribuir para a sociedade, enfocando principalmente suas peculiaridades. **Método e materiais:** Aplicar-se-á o método dedutivo (lógico-abstrato). Serão feitas análises de leis, doutrinas nacionais e estrangeiras, trabalhos científicos que auxiliem no tema e decisões jurisprudenciais nacionais. **Conclusão parcial:** A atual legislação representa um avanço à modernização trabalhista no direito, em decorrente

---

<sup>177</sup> Graduando em Direito pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP. E-mail: mariagabriela\_cp@hotmail.com.

<sup>178</sup> Mestre em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG. Professor no UNICERP. E-mail: fernando@bernardesadv.com.br.

transformação do cenário na sociedade contemporânea, a flexibilização dos tipos de contrato individual de trabalho, que além do padrão tradicional do contrato por tempo indeterminado e horário integral, surgiu o teletrabalho ou trabalho a distância. Devido a esses avanços, surge a necessidade de pesquisas para um melhor aproveitamento dos estudos propostos.

**Palavras-chave:** teletrabalho. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. reforma trabalhista.

## ABSTRACT

**Introduction:** The paper will deal with general aspects of telework, in view of the creation of chapter II-A, disciplining the telework regime in the Consolidation of Labor Laws (CLT). Telework is the form of work carried out from a place far from the company, which allows through a technological resource the physical separation between the place of production or execution of the work and the place where the company works.

**Objectives:** The objective is to address how teleworking, a form of work originated from technological advances and motivated by the need to flexibilize working hours and places, can contribute to society, focusing mainly on its peculiarities.

**Method and materials:** The deductive (logical-abstract) method will be applied. Analyzes of laws, national and foreign doctrines, scientific works that assist in the subject and national jurisprudential decisions.

**Partial Conclusion:** The current legislation represents an advance to the labor modernization in law, due to the transformation of the scenario in contemporary society, the flexibilization of the types of individual contract of work, which in addition to the traditional pattern of the contract for an indefinite period and full time, telecommuting or teleworking. Due to these advances, there is a need for research to make better use of the proposed studies.

**Keywords:** telecommuting. Consolidation of Labour Laws -



CLT. labor reform.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tratará sobre aspectos gerais do teletrabalho, dentro do que regulamentado pela Lei 13.467/17, que criou o capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sabe-se que as inovações da informática, dos meios telemáticos e as novas exigências impostas provocaram mudanças na forma como o trabalho é estruturado. É claro que tais alterações advêm da busca de vantagens como a redução de custos e uma possível melhora na eficiência e qualidade dos serviços.

A *novel* legislação representa um avanço para a modernização trabalhista, e busca melhor enquadrar o trabalho no cenário contemporâneo, buscando a flexibilização dos tipos de contrato individual de trabalho que vão além do padrão tradicional do contrato por tempo indeterminado e horário integral. Assim, surge a necessidade de regulamentar o teletrabalho ou trabalho a distância por meios telemáticos, dentro de uma tipologia moderna mais adequada à realidade atual.

Com a indústria tecnológica a pleno vapor, o mercado de trabalho atual solicita dos trabalhadores, além da produção, um grande grau de interação, muitas vezes por meios de conexão que prescindem da presença integral no ambiente laboral. Perante essas avalanches de inovações, abriram-se muitas oportunidades de grandes contribuições que modificaram a forma de trabalho e suas relações em vários países, inclusive no Brasil.

O surgimento de novas gerações cada vez mais interativas fez surgir uma nova ordem social e conseqüentemente de um novo tipo de relação de trabalho que precisa ser inserido no mercado de trabalho respeitando suas

peculiaridades, seja por empresas públicas ou privadas, que estão sujeitos a essa força de trabalho para garantir sua existência dentro do sistema, respeitando tempo livre e tempo de trabalho.

## 1 DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho surge da necessidade da criação de uma disciplina para reger as relações coletivas e individuais de trabalho, consequência da questão social antecipada pela Revolução Industrial no século XVIII e de propor a garantia ou preservar a dignidade da pessoa humana. (NASCIMENTO, 2011).

Os efeitos do capitalismo e das condições de infraestrutura social à época da Revolução Industrial causou o empobrecimento dos trabalhadores, gerando perturbação e a insuficiência competitiva da indústria, resultando prejuízos a um ou diversos grupos sociais.

Apenas para ilustração, destaca-se o caso da mão de obra para a nova indústria na Inglaterra, em meados dos anos 1760 a 1830, onde as residências dos grupos de mineiros eram próximas dos locais de trabalho. Assim, uma poeira constante e a inexistência mínima das condições de higiene expunham os trabalhadores a perigos de maiores incêndios, explosões, inundações, desmoraamentos, intoxicação de gases e o surgimento intenso de doenças respiratórias.

O Direito do Trabalho surge em momento histórico, como resposta após uma crise política, a fim de solucionar problemas sociais. O marco principal é o século XIX. Sobre isso, podemos destacar Alice Monteiro de Barros, 2016:

Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados “meias forças”, relegando-se o trabalho do homem adulto a um plano secundário. O desgaste

premature do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinado pela liberdade assegurada às partes no direito clássico intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais. (BARROS, 2016, p. 60).

Inicialmente a regulamentação do trabalho no mundo jurídico, revestiu-se de características denominadas de legislação industrial, servindo como base para a proteção dos trabalhadores da indústria, principalmente mulheres e menores, depois se estendendo para outros trabalhadores de acordo com os seus desenvolvimentos.

Com a legislação industrial, o Estado acelerava a sua intervenção na ordem privada, intervindo nas relações jurídicas entre o empregador e trabalhador. Podemos destacar que fruto disso é a presença do Direito do Trabalho nas Constituições Brasileiras do século XX.

## **1.1 Consolidação das Leis do Trabalho**

No Brasil as principais leis trabalhistas estão consolidadas pela CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, popularmente CLT. Tal instrumento normativo foi editado através do Decreto-Lei nº 5452/1943 editado pelo presidente da época Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista no Brasil existente até então. É composta por oito capítulos abrangendo direitos específicos de grande parte da classe trabalhadora brasileira. Advém da CLT garantias como o salário mínimo, a proteção ao trabalho da mulher, a regulamentação da jornada de trabalho, férias, entre outros.

A CLT sistematizou e consolidou as leis em um único

texto, integrando-se os trabalhadores no círculo de direito mínimos e fundamentais para sobrevivência digna.

## **2 REFORMA TRABALHISTA**

No dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a lei 13.467/17, que modificou mais de 100 artigos tanto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto das leis 8.213/91, 8.036/90 e 13.429/17. A alteração é resultado de projeto encaminhado pela presidência da república, aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pelo presidente Michel Temer no mês de julho do mesmo ano. Na prática, as alterações impactam em mais de 200 dispositivos legais relativos tanto ao direito material do trabalho como direito processual do trabalho.

Considerando que são inúmeras alterações, podemos destacar alguns temas relevantes que tiveram seus conteúdos modificados como a extinção das “horas in itinere”, contabilização de tempo à disposição do trabalho, contagem de prazos processuais, modificação do sistema de depósito recursal, regulamentação do trabalho intermitente entre outros.

Ao longo desse artigo abordaremos as peculiaridades do teletrabalho, enfatizando essa nova forma de contratação e a modernidade.

## **3 TELETRABALHO**

Pode se dizer que o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa, que permite, através de recurso tecnológico, a separação física entre o local de produção, ou de execução da prestação de trabalho, e o local onde funciona a empresa.

Jack Nilles, citado por Manuel Martín Pino Estrada explana que:

[...] qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho. Isso faz com que o desenvolvimento da atividade profissional seja realizado sem a presença física do trabalhador na empresa durante parte importante do dia, mas contatados por um meio de comunicação qualquer. (ESTRADA apud NILLES, 2002).

De fato, com os avanços das tecnologias e a modernização das relações de trabalho, surge o teletrabalho fazendo-se necessário um distanciamento do local de prestação de serviços pelo empregado, daquele do estabelecimento físico do empregador, mas, não significando, o afastamento do controle e comando do empregador. O trabalho material fica fisicamente mais distante do trabalho imaterial. Na verdade, a subordinação e controle estão cada vez mais incisivos e eficazes com a informatização e os meios telemáticos, mesmo à distância.

No mundo atual exige-se que o acompanhamento desse tipo de trabalho para que ao menos preserve os benefícios dos trabalhadores.

De acordo com Solange Inês Biesdorf (2011), o teletrabalho pode assumir as seguintes feições: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel. As definições e dão segundo o critério locativo:

- a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.
- b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por

trabalhadores de empresas diversas.

c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa.” (BIESDORF, 2011, p. 25).

Na prática, o teletrabalho distingue-se do já conhecido trabalho a domicílio não só por implicar em tarefas mais complexas, mas também porque abrange diversos setores, como informática e telecomunicações. Já o trabalho em domicílio sempre se destacou pela mão de obra na indústria têxtil. Ambos os tipos são considerados trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho, vez que o teletrabalho implica, invariavelmente, na utilização da tecnologia.

O *home office* é uma modalidade de trabalho a distância que vem ganhando espaço no mercado, tendo em vista a praticidade de se exercer as atividades empresariais sem haver a obrigatoriedade de comparecimento à empresa. Ademais, é necessário que a comunicação seja realizada por meios telemáticos e que os meios utilizados para execução do teletrabalho sejam eletrônicos.

### 3.1 Legislação sobre o teletrabalho

Antes da reforma trabalhista, o teletrabalho era tratado com base no art. 6º. Referido artigo, com redação dada por alteração ocorrida em 2011, engrandeceu os olhares para esse novo mundo:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no

estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (CLT, 1943).

Essa alteração equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, embora ainda existam muitas questões obscuras e sem solução a respeito do tema.

Com a reforma trabalhista, várias outras disposições foram incluídas na CLT. Dentre os acréscimos, está o conceito legal de trabalho. O art. 75-B a CLT considera como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Por outro lado, o teletrabalhador constou do inciso III, do artigo 62 da CLT, de modo que não lhe é aplicado o controle de jornada e via de consequência o direito de receber por horas extraordinárias.

### **3.2 Subordinação e teletrabalho**

O contrato de trabalho do teletrabalhador pode ser definido como aquele ajustado de forma que a prestação laboral é realizada com subordinação jurídica, que acontece fora da empresa, em local indeterminado, suportada com ferramentas de tecnologia de informação e de comunicação.

Na análise de Alice Monteiro de Barros, a subordinação no teletrabalho é apresentada da seguinte forma:

O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego.

Ele poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços. Saliente-se, todavia, que não é o lugar da prestação de serviços que irá distinguir as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas o fato de o trabalho ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir a sua própria atividade. (BARROS, 2016, p. 216).

A subordinação jurídica no teletrabalho apresenta fatores destacados por alguns doutrinadores. De fato, controles facilitados pelos aparelhos de videofiscalização são capazes de fazer registros diversos e até superiores aos que seriam realizados pela inteligência humana. A inteligência humana seleciona, mas esquece. Mais, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis. Isso ocorre quando se utilizam câmeras, que podem ser instaladas com o consentimento do trabalhador.

O poder diretivo e a subordinação não desaparecem no teletrabalho, apenas mudam de forma para atender aos parâmetros estabelecidos e à operacionalização técnica da prestação de serviços. Altera-se a forma, mas a essência continua a mesma, podendo inclusive estar mais incisiva e camuflada, até porque quanto maior a liberdade maior também a responsabilidade. (ROCHA, 2013).

Nesse sentido existe julgado Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: CONTRATO DE EMPREGO - TRABALHO AUTÔNOMO. O trabalho do homem livre acompanhou o movimento pendular da economia, segundo a tendência de cada época - liberal ou intervencionista. O trabalho subordinado e o trabalho



autônomo foram, durante séculos, os pontos extremos de uma mesma linha, na qual se inseriram obrigatoriamente os diversos fatores da produção, inclusive o custo da mão de obra. Durante cerca de cinquenta anos viu-se, no Brasil, por força da CLT, a progressiva aglutinação jurídica em torno do trabalho subordinado, fruto até de uma exigência do sistema fordista da produção. Nos últimos anos, contudo, tem-se presenciado um forte movimento em sentido inverso, em decorrência das substanciais mudanças na forma de prestação de serviços - teletrabalho, microinformática, robotização, trabalho a domicílio - sem que se atente para o determinismo do art. 3º da CLT. Nesse contexto, se o trabalho não eventual é prestado com personalidade, por pessoa física, com onerosidade, resta ao intérprete examinar a subordinação. Esta, cada vez mais, vem se diluindo diante da quebra da estrutura hierárquica da empresa fordista e suas características deslocaram-se da esfera subjetiva para a esfera objetiva, sem se falar que a desprestigiada dependência econômica volta a ganhar importância. Preenchidos esses pressupostos, o contrato de emprego se assume por inteiro. (TRT da 3ª Região; Processo: RO-9336/04; Data de Publicação: 07.08.2004; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.).

Cláudio Jannotti Rocha diz:

Dentre as diversas formas de prestação de trabalho (transformação da natureza de forma voluntária e consciente), desponta a relação de emprego como a espécie com maior potencial de conferir direitos e garantias trabalhistas, inclusão social, melhoria da condição socioeconômica do trabalhador e distribuição de renda. Assim, o empregado possui um rol de direitos maior quando comparado outras categorias de trabalhadores (trabalhador autônomo, eventual, doméstico, entre outros) capazes de fomentar a cidadania por meio do trabalho realizado. (ROCHA,

2013).

Em consequência, o teletrabalho deve ser seguido com rigorosidade, respeitando os limites entre tempo livre e tempo de trabalho, conseguindo com isso uma melhora na qualidade de vida do trabalhador.

Desta feita, fica claro que, mesmo com o teletrabalho, permanece a subordinação na relação laboral.

### **3.3 Breve ponderação sobre o teletrabalho nos Estados Unidos da América**

Nos Estados Unidos o teletrabalho surgiu já no final da década de 60, sendo investido muito em pesquisas sobre o *flexiplace*, como lá é conhecido. Manuel Martin Pino Estrada, 2006, destaca:

O conceito usado pelos americanos é aquele prático, de lugar flexível, ou seja, lugar onde possa ser executado o trabalho encomendado seja qual for desta forma conseguiram demonstrar que existe um aumento da produtividade do próprio teletrabalhador, mas para que um trabalhador entrasse no programa de teletrabalho torna-se necessário uma seleção, ou seja, o teletrabalhador para ser produtivo no teletrabalho precisa ter um perfil determinado. (ESTRADA, 2006).

Nos EUA, o teletrabalho ou *telecommuting*, *flexiwork* ou *flexiplace* é considerado um trabalho de lugar flexível, no qual os teletrabalhadores devem realizar todo ou alguma parte de seus deveres nos lugares onde eles acharem conveniente, mas sempre sob a coordenação de um Coordenador de Teletrabalho, que zelará para que o trabalho seja cumprido (ESTRADA, 2006).

### 3.4 A importância do estudo sobre o teletrabalho

A afirmação de que o teletrabalho atende às novas exigências da globalização é real, particularmente, pela sua natureza peculiar e flexível. Torna-se apropriado para a geração de empregos altamente especializados e também o de menor especialização, atraindo um grande contingente de trabalhadores.

As principais vantagens do teletrabalho advêm da flexibilidade de horário capaz de facilitar a conciliação das atividades familiares com as profissionais. Uma forma de diminuir as desigualdades de oportunidades para aqueles que obtêm dificuldades para o emprego formal, como por exemplo, trabalhadores com idade avançada ou deficiência física. Para o empregador, eventual bloqueio na telecomunicação da empresa, não causarão, necessariamente, interrupção no trabalho do trabalhador.

Sobre as desvantagens para a empresa advêm de eventual falta de lealdade dos teletrabalhadores e forte dependência da tecnologia, que pode gerar alto custo. Para o teletrabalhador, pode causar isolamento social e falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico. Sendo assim, não se pode admitir qualquer empregador ou empregado para o trabalho à distância.

O teletrabalhador precisa desenvolver uma autodisciplina bem rigorosa, rotina de trabalho sem excessos, mas com total foco e concentração nos momentos destinados ao desenvolvimento das atividades laborais. Deve se evitar dispersões constantes no ambiente familiar, o que poderia gerar uma queda de produtividade, além de que deve evitar excessos com longas jornadas ininterruptas.

Para que a implementação do teletrabalho seja bem sucedida é de suma importância que haja um interesse recíproco, tanto do empregador quanto do trabalhador, e que sejam fixadas todas as condições, preferencialmente, em

contrato expresso de trabalho.

## CONCLUSÃO

Apesar das abordagens já sugeridas, percebe-se que há ainda muito a ser pesquisado sobre o tema proposto, uma vez que os impactos da admissão desse instituto no ordenamento jurídico brasileiro já podem ser notados por seus reflexos em diversas esferas, que se estendem além do mundo jurídico. A modalidade está a ser explorada não só no Brasil, mas no mundo todo, com diversas vantagens para empregados, empregadores e em geral para economia do país.

Diante desses fatores, o teletrabalho beneficia principalmente o meio ambiente, reduzindo a poluição, na medida em que diminui a necessidade de locomoção, favorecendo o descongestionamento do tráfego e menor índice de estresse no trânsito.

A evolução tecnológica, uma das grandes marcas do mundo moderno, vem provocando uma possibilidade de transição cada vez maior de informações, diminuindo qualquer tipo de deslocamento físico e mostrando que esta nova forma de trabalho flexível é uma alternativa positiva de criação de posto de trabalho e de absorção de mão-de-obra. As formas inovadoras e o uso das tecnologias devem ter como objetivo o alcance do crescimento econômico e a realização do valor social do trabalho e da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao/compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao/compilado.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em:

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional da 3ª Região**. Processo: RO-9336/04; Data de Publicação: 07.08.2004; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho nos Estados Unidos. **Revista de Direito Eletrônico**, v. IX, p. 52-61, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo. Saraiva, 2011.

ROCHA, Cláudio Jannotti e MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós- moderno. **Revista Tribunal Regional 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87-88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

# O YOUTUBE COMO FERRAMENTA PROFISSIONAL PARA A CONCREÇÃO DA CIDADANIA ATRAVÉS DA EDUCAÇÃO

## *YOUTUBE AS A PROFESSIONAL TOOL FOR THE CONDUCT OF CITIZENSHIP THROUGH EDUCATION*

*Selma Cristina Tomé Pina*<sup>179</sup>

*Fernanda Morato da Silva Pereira*<sup>180</sup>

*Juvêncio Borges Silva*<sup>181</sup>

### RESUMO

A popularização da internet e dos computadores nos últimos anos fez crescer muito o número de usuários nas redes sociais digitais. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE 2018), em pesquisa realizada pelo (Programa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 64,7% dos brasileiros com mais de 10 anos estão conectados à internet. Aliada a esta popularização e versatilidade, surgem oportunidades que permitem que as mídias sociais sejam utilizadas em diversas atividades, que vão desde o lazer até o trabalho, passando pela pesquisa científica e a educação. Quando bem utilizadas, estas ferramentas podem ser aliadas eficazes nos processos educacionais, auxiliando de muitas

---

<sup>179</sup> Mestranda em Direitos Coletivos e Cidadania / Bolsista CAPES - Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: selmactome@gmail.com.

<sup>180</sup> Mestranda em Direitos Coletivos e Cidadania/Bolsista CAPES - Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: fernandamorato@live.com.

<sup>181</sup> Professor-Doutor orientador do Mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania -Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: jsilva@unaerp.br.

formas o papel do professor e o aprendizado dos alunos. A divulgação e a troca de experiências que as redes sociais digitais trazem ao mundo da educação, fazem com que o ensino e a aprendizagem se dinamizem, tornando o processo mais eficiente, produtivo e globalizado, efetivando o direito a educação de forma universal e promovendo cidadania, pois os jovens estudantes estão cada vez mais atualizados e mais informados e tem facilidade para buscar informações e construir conhecimento por meio da tecnologia. Dito isto, objetiva-se, com este trabalho, mostrar como as redes sociais digitais, em especial a ferramenta denominada Youtube, podem ser utilizadas como importantes auxiliares dos professores em sua interação com seus alunos na concreção de cidadania e direitos coletivos, especialmente a educação. Como reflexão tem-se que as redes sociais, em especial o Youtube, são importantes esferas de apresentação de indivíduos como cidadãos, permitindo inclusão social e determinando a importância de se realizarem estudos e pesquisas para formar um amplo conhecimento da área e das mudanças sociais que estas ferramentas podem gerar em um futuro bem breve. A pesquisa orientou-se pelo método hipotético-dedutivo, lastreada em livros, artigos científicos, teses, dissertações, legislações e documentos.

**Palavras-chave:** cidadania. educação. redes sociais digitais. Youtube.

## ABSTRACT

The popularization of the internet and computers in recent years has greatly increased the number of users in digital social networks. According to data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE 2018), in a survey carried out by the National Household Sample Program (PNAD), 64.7% of Brazilians over the age of 10 are connected to the Internet.

popularization and versatility, there are opportunities that allow social media to be used in a variety of activities, from leisure to work, to scientific research and education. When used well, these tools can be effective allies in educational processes, helping in many ways the role of the teacher and the learning of the students. The dissemination and exchange of experiences that digital social networks bring to the world of education, make teaching and learning dynamic, making the process more efficient, productive and globalization, making the right to education universal and promoting citizenship, as young students are increasingly updated. s and more informed and has the facility to seek information and build knowledge through technology. That said, it aims to show how digital social networks, especially the tool called Youtube, can be used as important auxiliary teachers in their interaction with their students in the concretion of citizenship and collective rights, especially education. As a reflection, social networks, especially Youtube, are important spheres of presentation of individuals as citizens, allowing social inclusion and determining the importance of conducting studies and research to form a broad knowledge of the area and social changes that these tools can generate in the very near future. The research was guided by the hypothetical-deductive method, backed by books, scientific articles, theses, dissertations, legislations and documents.

**Keywords:** citizenship. education. digital social networks. Youtube.

## INTRODUÇÃO

No mundo globalizado a popularização da internet torna comum na vida das pessoas possuir tablets, celulares e computadores pessoais, potencializando as oportunidades de obter mais informações de qualquer lugar do país.



Aliada à popularização, a versatilidade da internet e dos computadores permite sua utilização em diversas atividades, desde o lazer até o trabalho, passando pela pesquisa científica e a educação. Apesar das constantes inovações e crescimento do uso pelas pessoas, a tecnologia pode ser considerada relativamente recente e, muitas potencialidades de uso do computador e da internet ainda estão por ser descobertas ou podem ser melhor exploradas e utilizadas.

Daí parte a inspiração para esta pesquisa, avaliando que quando bem utilizadas, estas duas ferramentas podem ser aliadas eficazes nos processos educacionais, auxiliando de muitas formas o papel do professor e o aprendizado dos alunos, pois diminui distâncias, potencializa aprendizado de outras culturas, etnias, religião e política, diminui distâncias e liga através da educação os cidadãos do mundo inteiro.

O uso das ferramentas disponibilizadas pelas tecnologias, em especial pela internet, pode ser uma importante ferramenta para o professor acompanhar e estimular os alunos em seu dia-a-dia, tanto no processo de aprendizado, tornando as aulas mais interativas e modernas, quanto pela troca de experiências fazendo com que o ensino e a aprendizagem se dinamizem, com grandes chances de tornar tal processo mais eficiente e produtivo.

Por outro lado, conhecer os recursos tecnológicos, aqui especialmente as mídias digitais mais recentes, se tornou praticamente uma necessidade para os professores, pois os jovens estão cada dia mais ligados nas redes de internet e já dominam os meios de comunicação e tecnologia.

Diante do exposto é o objetivo do presente estudo, mostrar como as redes sociais digitais, em especial a ferramenta denominada youtube, pode ser utilizada como importante auxiliar dos professores em sua interação com seus alunos na concreção de cidadania e direitos coletivos, especialmente a educação. Como reflexão tem-se que as redes sociais, em especial o youtube, são importantes esferas de apresentação de

indivíduos como cidadãos, permitindo inclusão social e determinando a importância de se realizarem estudos e pesquisas para formar um amplo conhecimento da área e das mudanças sociais que estas ferramentas podem gerar em um futuro bem breve. A pesquisa orientou-se pelo método hipotético-dedutivo, lastreada em livros, artigos científicos, teses, dissertações, legislações e documentos. De acordo com Barros e Lehfeld (2002, p. 34), “[...] no caso das pesquisas bibliográficas e documentais, procura-se adquirir conhecimentos sobre um objeto de pesquisa a partir da busca de informações advindas de material gráfico, sonoro e informatizado.”

## **1 A EDUCAÇÃO E AS REDES SOCIAIS DIGITAIS**

Direito Fundamental consagrado na Constituição Federativa do Brasil promulgada em 1988, a educação está prevista no rol dos direitos sociais presentes no Art. 5º e mais especificamente no art. 205 que diz: “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” (BRASIL, 1988).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos também tem destaque para a educação. Vejamos:

Art. 22. Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade., a educação é a mola mestra de desenvolvimento do mundo (BRASIL, 2007).

É pela educação que as normas de conduta da sociedade são inculcadas nas novas gerações.

Para Adorno (1995), educação é primordial para a formação ética dos seres humanos e para a construção da cidadania, pois lida com as dimensões social e cultural dos indivíduos, ela ainda, se ancora nos princípios éticos, ou seja, nos valores definidos e praticados na sociedade em que está inserida.

Tais princípios precisam ser aprendidos e, portanto, devem ser ensinados, daí o papel da Instituição Escolar. A escola é a instituição responsável por promover a inserção das pessoas na comunidade, e por meio de um diálogo contínuo com a sociedade, é também, capaz de propor ações de enfrentamento à todas as formas de exclusão social.

De acordo com Lodi e Araújo, dois fatores são necessários para a introdução de princípios éticos e educacionais:

- 1) Que os princípios se expressem em situações reais, nas quais possam ter experiências e nas quais possam conviver com a sua prática; 2) que haja um desenvolvimento da sua capacidade de autonomia moral, isto é, da capacidade de analisar e eleger valores para si, consciente e livremente (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2007, p. 69).

De acordo com Freire (2005), mais do que discursos, a educação solicita de reflexões sobre a prática e vivências em situações reais. Por meio das experiências o sujeito compreende a necessidade do diálogo, do respeito para si e com o próximo, e do que é ser solidário e justo. Estas discussões educacionais são essenciais para a construção da cidadania e, devem voltar-se para a compreensão da realidade social, dos direitos e

deveres do cidadão, e pautar-se nos princípios éticos e morais da nossa sociedade.

Ainda segundo Freire (2005), a educação deve ser vista como prática de liberdade, interligando e envolvendo os homens em uma realidade concreta que traga mudanças que se propõem necessárias, sobre as verdadeiras realidades e contextos dos seres humanos em suas vivências e, que a partir da educação possa se consolidar a consciência e a transformação dos seres humanos.

Nesta linha, os ensinamentos de Moram (2007), demonstram que enquanto instituição pública, a escola é um espaço social e político que tem por finalidade educar as futuras gerações, transmitindo assim os conhecimentos acumulados pela nossa civilização, mas deve se ocupar também com a construção do indivíduo em sua totalidade, preparando-o para a vida em sociedade.

A globalização trouxe ao professor um de seus maiores desafios, adaptar-se às novas tecnologias. O ensino tradicional alicerçado nas aulas expositivas presenciais deixou de ser o único modelo de aprendizagem. Isso porque, o perfil do aluno de hoje não é mais o mesmo de alguns anos atrás. A imediatidade e a quantidade de informações via internet permitem ao sistema de aprendizagem maior alcance e aprofundamento teórico.

Parte considerável da classe acadêmica entende que é preciso acumular saberes para que o sistema de aprendizagem seja efetivo e torne o aluno o protagonista da sua própria formação acadêmica.

Nesse sentido, Maurice Tardif (2014, p. 54) ensina sobre o saber dos professores em seu trabalho e destaca que:

Saber plural, saber formado de diversos saberes provenientes das instituições de formação, da formação profissional, dos currículos e da prática cotidiana, o saber docente é, portanto,

essencialmente heterogêneo. Mas essa heterogeneidade não se deve apenas à natureza dos saberes presentes; ela decorre também da situação do corpo docente diante dos demais grupos produtores e portadores de saberes e das instituições de formação.

A docência é considerada uma atividade complexa. Nesse sentido, cabe destacar Maria Isabel Cunha (2010, p. 25):

A docência como uma atividade complexa, exige tanto uma preparação cuidadosa como singulares condições de exercício, o que pode distingui-la de algumas outras profissões. Ou seja, ser professor não é tarefa para neófitos, pois a multiplicidade de saberes e conhecimento que estão em jogo na sua formação, exigem uma dimensão de totalidade, que se distancia da lógica das especialidades, tão cara a muitas outras profissões, na organização taylorista do mundo e do trabalho. Nessa perspectiva, perde-se a compreensão das relações entre as múltiplas dimensões e o objeto de estudo e trabalho se fraciona. Se esse modelo serve para algumas profissões distancia-se, certamente, da docência e das atividades profissionais dos educadores, pois a complexidade da docência não abre mão da dimensão da totalidade. Mesmo que seja factível a dedicação a um determinado campo de conhecimento, o exercício da docência exige múltiplos saberes que precisam ser apropriados e compreendidos em suas relações. A ciência pedagógica situa-se nesse contexto e só com essa perspectiva contribui para a formação dos professores.

O exercício da docência é complexo pela própria essência de ser. Essa atividade somada à crise da educação pode se tornar mais difícil. Por isso, inquestionável a

necessidade de aliar essa missão às novas tecnologias, a exemplo do Youtube, objeto da pesquisa.

São incontáveis os números de canais no Youtube sobre educação, nas mais diversificadas áreas. Muitos deles com excelente conteúdo e profissionais, outros nem tanto. Nesse viés é que o professor se depara com a dificuldade. O excesso de conteúdo, a falta de filtro de qualidade e a necessidade de direcionar o aluno, adaptando-se a essa nova realidade.

A aliança entre professor e o Youtube deve acontecer de maneira saudável e de forma a direcionar o aluno como sujeito passivo, que receberá o conteúdo.

As novas metodologias, propõem exatamente que o aluno seja o precursor do seu próprio ensino. Se torne o protagonista no sistema de aprendizagem. O Youtube é uma das ferramentas tecnológicas que permitem a implementação das metodologias ativas, aliando o método expositivo com o método digital, conhecido como sistema híbrido.

Além disso, ressalta-se a educação como direito constitucional fundamental e sua concretização é efetivada através do ensino promovido pelo Youtube, pois como mídia globalizada alcança a todos.

Nesta perspectiva de educação transformadora, é importante entender os inúmeros avanços tecnológicos, em especial as tecnologias da informação e comunicação - TICS - culminando com a interligação mundial dos computadores em uma rede única e global, a internet, pois hoje estas podem ser as melhores ferramentas para a educação e formação cidadã.

Não é nenhum exagero dizer que as tecnologias da informação revolucionaram o mundo. Hoje no Brasil, de acordo com dados da primeira Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad C), realizada em 2016 sobre tecnologia e acesso à internet, 116 milhões de pessoas estão conectadas à internet. Brasileiros online somam 64,7% de toda a população, sendo os números divididos, por sexo, faixa etária e região.

As mulheres conectadas somam 65,5%, enquanto os homens 63,8%. Já considerando a faixa etária, entre os jovens de 18 e 24 anos, está o maior índice de acesso com 85% de usuários ligados a algum tipo de aparelho. As pessoas acima de 60 anos também estão conectadas perfazendo um total de 25%.

Quando a pesquisa aborda as regiões, Nordeste e Norte tem os acessos inferiores à média brasileira: de 52,3% e 54,3%, respectivamente. O Sudeste possui o maior índice com 72,3% dos acessos e no Centro-Oeste, a taxa é de 71,8%. Já no Sul é de 67,9%.

A pesquisa também considerou os meios de acesso e contabiliza que 94,6% dos internautas utiliza o celular, 63,7% utiliza computadores, 16,4% ficam nos tablets e 11,3% utilizam a televisão para ter acesso a internet.

Para Barbosa (2014), as TICS fazem parte de todos os cenários de nossa vida cotidiana e evoluem a cada dia mais incorporando nossas formas comuns de comunicar, dando a cada suporte tecnológico, seja ele fixo ou móvel, funções especiais que podem ser usadas para inúmeros objetivos, mas, o mais importante destacar é que estas tecnologias ligam pessoas, diminuem espaços, compartilham ideias e ideais, culturas e experiências e este dinamismo e interação é riquíssimo para qualquer ser humano.

Segundo Sales (2005), as tecnologias da comunicação e da informação provocam marcantes mudanças no cotidiano social, cultural e econômico da humanidade.

Na Educação o professor se torna o elo dessas mudanças e promove desenvolvimento educacional e humano.

A Educação, influenciada pela globalização, avança no desenvolvimento dos indivíduos. As novas tecnologias, como a Internet, forçam a adaptação ao meio e ao ambiente social. O professor se torna um elo de conhecimento dessas tecnologias inovadoras, transformando o processo de aprendizagem. Os recursos

tecnológicos usados na Educação devem caminhar buscando um objetivo único: a otimização do processo de ensino e aprendizagem. (PRIETO, s/d, p.1).

De acordo com Quintanilha (2017), as tecnologias da comunicação e da informação têm potenciais ainda pouco explorados e pouco utilizados no que se refere aos processos de ensino e aprendizagem e aqueles que conseguirem se apropriar destas ferramentas e usá-las na educação de forma equilibrada, prática e criativa conseguirão formar com qualidade um número ainda maior de pessoas, democratizando o ensino.

É preciso refletir também que aqueles que não conseguirem se adaptar às tecnologias digitais correm o risco de ficarem obsoletos e perderem as melhores oportunidades, reproduzindo – e até aprofundando – as condições de atraso e desigualdade já existentes em seu território.

Ainda sobre a presença das tecnologias da informação e da comunicação na Educação, Barbosa (2009), comenta a experiência de professores que conseguiram resultados favoráveis com a utilização dessas ferramentas.

Recentemente a discussão sobre o uso dessa ferramenta virtual vem alcançando a esfera educacional. Professores das mais diversas áreas estão visualizando que, se bem pensada e estruturada, a criação de blogs pode estreitar laços, produzir aprendizagem coletiva e expor, de maneira saudável aos pais, amigos e colegas de trabalho, o resultado dos processos cognitivos desenvolvidos entre as quatro paredes da sala de aula (BARBOSA, 2009, p. 159).

Segundo Prieto (s/d), cada vez mais cedo as pessoas estão em contato com as novas tecnologias, trazendo consigo mudanças nos modos de comunicação e de interação e,



exigindo dos professores, que se adaptem às exigências dos estudantes, muitos já nascidos sob o domínio das tecnologias da comunicação.

Nesta linha de pensamento, Quintanilha (2017), diz ser fundamental que os professores se atualizem e estejam familiarizados com as tecnologias da informação e com as redes sociais digitais para que possam “falar a língua dos seus alunos” e, desta forma, cumprir seu papel de mediador na construção do conhecimento.

Ainda segundo o autor, a tecnologia serve como facilitador na distribuição da informação e o professor é fundamental na escolha e correta utilização da tecnologia, dos softwares e seus aplicativos para auxiliar o estudante a resolver problemas e realizar tarefas que exijam raciocínio e reflexão.

Cabe aos professores, então, conhecer e, mais ainda, dominar as ferramentas digitais que pretendem usar, utilizando-as de acordo com as necessidades do processo de ensino, facilitando a aprendizagem dos estudantes.

Para Souza e Siqueira (2017), ainda que as TICS sejam realidade e que a cada dia mais as crianças, adolescentes e jovens façam usam de ferramentas tecnológicas como auxiliares na educação, estas não devem assumir uma importância excessiva na educação, tampouco na sala de aula, sob o risco de desviar a atenção dos alunos e prejudicar ao invés de auxiliar. O autor alerta que é preciso que o educador, além de escolher as tecnologias e ferramentas digitais que pretende usar, faça um elaborado planejamento de suas aulas, de acordo com o conteúdo que deseja transmitir, e as formas que serão utilizadas para melhorar o desempenho dos estudantes na construção do conhecimento.

Neste contexto passamos a estudar como a ferramenta *youtube* pode auxiliar o professor no processo ensino aprendido sem, no entanto, interferir nas práticas essenciais da sala de aula.

## 2 O YOUTUBE COMO FERRAMENTA DE ENSINO

Passamos agora para uma contextualização sobre como o youtube pode ser utilizado como auxiliar no processo de ensino. Traremos, com ajuda da bibliografia levantada, reflexões que estruturam e organizam o conhecimento sobre mídias digitais nas suas possibilidades como ferramentas pedagógicas. Mais que exemplos, cada caso pretende mostrar as potencialidades do youtube deixando espaço para que os profissionais da Educação possam utilizar a criatividade na resolução das questões particulares que surgem em cada realidade específica.

O *youtube* tem característica plural e dinâmica com capacidade de criar ligações ou links, com outros locais da internet. De acordo com Leão (2005), a tecnologia através da multimídia, permite que os computadores possam reunir em uma só ferramenta os diversos meios, ou mídias, (imagens, textos, sons, vídeos) pelos quais informações e dados podem ser transmitidos, gerando interatividade e abrindo canais de diálogos entre autores e públicos.

Definindo esta interação Faria (2004) explica que o público, leitor, espectador, ouvinte etc., não é apenas passivo diante da informação, cabe a ele traçar as rotas e definir de que forma pretende construir o seu conhecimento de acordo com o que é disponibilizado na rede. “As tecnologias digitais se caracterizam pela interatividade, não-linearidade na aprendizagem. É uma ‘teia’ de conhecimentos e um ensino em rede, e pela capacidade de simular eventos do mundo social e imaginário.” (FARIA, 2004, p. 57).

Assim, Souza e Siqueira (2017) explica que através das mídias sociais, aqui nós consideramos o *youtube*, o educador pode gerar informação contínua e de forma simplificada, buscando diversos tipos de conteúdo constantemente atualizado, em vídeos ou textos curtos, com organização cronológica, sugestão para outros conteúdos ou outras páginas

da internet, facilidade em se publicar, administrar e organizar o conteúdo, além da possibilidade de interação entre pessoas com interesses comuns, que torna esta rede social digital uma ferramenta tão útil no processo de ensino.

A interação entre professores e alunos e entre os próprios alunos, que as redes sociais digitais possibilitam, é fundamental para o fortalecimento da autonomia nos estudantes.

De acordo com Quintanilha (2017), a autonomia e as relações sociais devem estar presentes na construção do conhecimento nas mídias sociais, e estas características devem ser desenvolvidas nos estudantes com a ajuda dos professores, pois os recursos tecnológicos facilitam uma educação social mais interativa.

O autor reflete ainda que este novo paradigma educacional depende de um projeto político-pedagógico aprovado pela instituição escolar, de forma que o professor tenha tranquilidade para promover a mudança e preparar o ambiente da aula criando um modelo de ensino e aprendizagem instigante, que proporcione também aos estudantes oportunidade para que pesquisem e participem na comunidade, com autonomia, sugerindo conteúdos por exemplo.

Desta forma, o *youtube* se torna ferramenta que pode auxiliar os professores no processo de ensino e no seu trabalho de despertar o interesse dos alunos pela construção do conhecimento, fazendo com que surjam sujeitos críticos e pensantes, pois através da grande interação e alcance da informação um conteúdo sugerido ou publicado pelo professor ou por qualquer outra pessoa, inclusive pelos estudantes, pode provocar discussões sobre determinada teoria ou ideia, exigindo dos alunos pensamento crítico e diverso do habitual.

O *youtube* também pode ser utilizado pelo professor e pela turma como continuidade ao espaço de sala de aula, mas de forma coletiva se tornando realmente um espaço colaborativo onde todos podem participar, não apenas por meio

de comentários, mas também gravando seus próprios vídeos e experiências de trabalhos acadêmicos, por exemplo. Essa construção coletiva dá uma dinâmica própria a ferramenta e enriquece a experiência de todos.

## CONCLUSÃO

Os benefícios que as Tecnologias de Informação e Comunicação possuem sobre os processos de ensino e aprendizagem são inúmeros e o *youtube* é somente uma forma de democratizar o ensino.

A educação propicia ao indivíduo investigar, conhecer e compreender o mundo com um olhar de cidadania, dos direitos e deveres do cidadão e, isso é de fundamental importância para que o ser humano exerça seus papéis civis, sociais e políticos em sociedade. Neste contexto, a possibilidade de educação globalizada tem a possibilidade de apresentar aos estudantes novas formas de ver o mundo e assim, abrir os horizontes dos pensamentos, ideias e atitudes dos mesmos.

Para o professor esta ideia cria novas perspectivas de trabalho, também criando novas oportunidades, trazendo novas experiências e consolidando o papel de educador como transformador da sociedade.

Nesse contexto, professor se torna o mais importante instrumento do Estado à serviço da sociedade para a promoção da cidadania plena. Embora não seja o único meio de transformação social, ele apresenta-se como elemento para o desenvolvimento da criticidade e de autonomia dos indivíduos.

Este assunto ainda poderá ser estudado buscando diversas outras ferramentas de ensino interativas e inclusivas, pois a tecnologia é ampliada e reinventada todos os dias e, o uso das ferramentas tecnológicas, especialmente o *youtube* pode beneficiar professores e alunos, tanto como forma de continuar o conteúdo da sala de aula, auxiliar em pesquisas, ser

fonte de material de consulta para avaliações e provas e, mais importante: oportunizar educação de qualidade para todos os brasileiros e globalizar o ensino, as culturas, ideias e valores de todas as regiões do Brasil para o mundo e do mundo para o Brasil.

## REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W. **Educação e emancipação**. Tradução Wolfgang Leo Maar. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BARBOSA, A. F. **TIC Educação 2014**: Pesquisa sobre o uso das tecnologias da informação e comunicação nas escolas brasileiras. Livro eletrônico. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2015. Disponível em: <[http://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/2/TIC\\_Educacao\\_2014\\_livro\\_eletronico.pdf](http://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/2/TIC_Educacao_2014_livro_eletronico.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2018.

BARBOSA, Ronaldo. Ferramentas sociais e tecnologia assistiva. In.: **Anuário da produção acadêmica docente**, v. III, n. 6, ano 2009. p. 157-168. Disponível em: <<http://sare.anhanguera.com/index.php/anudo/article/view/1860/828>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa**: propostas metodológicas. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

BRASIL. Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Ministério da Educação, Ministério da Justiça, Unesco, 2007.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm)>. Acesso em: 17 jun. 2018.

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios – PNAD.

Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/saude/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?edicao=10500&t=resultados>>. Acesso em: 17 jun. 2018.

CUNHA, Maria Isabel. A docência como ação complexa. In: \_\_\_\_\_. (Org.). **Trajetórias e lugares de formação da docência universitária: da perspectiva individual ao espaço institucional**. Araraquara: Junqueira & Marin, Brasília, 2010.

FARIA, Elaine Turk. O professor e as novas tecnologias. In.: ENRICONE, Délcia (Org.). **Ser Professor**. 4. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 57-72. Disponível em:

<[http://aprendentes.pbworks.com/f/prof\\_e\\_a\\_tecnol\\_5\[1\].pdf](http://aprendentes.pbworks.com/f/prof_e_a_tecnol_5[1].pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2018.

FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. 20. edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

FERREIRA, Sérgio André; CASTRO, Cornélia; ANDRADE, António. **Morfologia da Comunicação Cognitiva 2.0 em sala de aula no âmbito do Ensino Superior**. 2011. p.294-300.

Disponível em:

<[http://www.sergioandreferreira.com/resources/comunicacao\\_cognitiva\\_CISTI\\_actas.pdf](http://www.sergioandreferreira.com/resources/comunicacao_cognitiva_CISTI_actas.pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2018.

LEÃO, Lúcia. **O labirinto da hipermídia: arquitetura e navegação no ciberespaço**. 3 ed. São Paulo: Iluminuras,

FAPESP, 2005.

PRIETO, Lilian Medianeira et al. **Uso das tecnologias digitais em atividades didáticas nas séries iniciais.** [s/d]. Disponível em:

<[http://penta3.ufrgs.br/midiasedu/modulo13/etapa1/leituras/arquivos/Artigo3\\_1.pdf](http://penta3.ufrgs.br/midiasedu/modulo13/etapa1/leituras/arquivos/Artigo3_1.pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2018.

SALES, Mary Valda Souza. Uma reflexão sobre a produção do material didático para EAD. **Abed**, 2005. Disponível em:

<<http://www.abed.org.br/congresso2005/por/pdf/044tcf5.pdf>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

FERREIRA, Jairo; VISER, Eduardo (orgs). **Mídia e Movimentos Sociais, Linguagens e Coletivos em Ação.** São Paulo: Paulus, 2011.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Ética e cidadania: construindo valores na escola e na sociedade.** Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2007.

MORAN, José Manuel. Como utilizar a Internet na educação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 26, n. 2, maio 1997. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-19651997000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651997000200006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

QUINTANILHA, Luiz Fernando. Inovação pedagógica universitária mediada pelo Facebook e *Youtube*: uma experiência de ensino-aprendizagem direcionado à geração-Z. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 65, p. 249-263, jul./set. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n65/0104-4060-er-65-00249.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2018.

SOUSA, Joana Belarmino de, SIQUEIRA, Jonara Medeiros. Redes Sociais: Tecnologias assistivas para a inclusão e a cidadania. In: **Revista Periferia – Educação, Cultura e Comunicação**. v. 9, n. 1, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/periferia/article/view/28996>>. Acesso em: 21 jun. 2018.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.