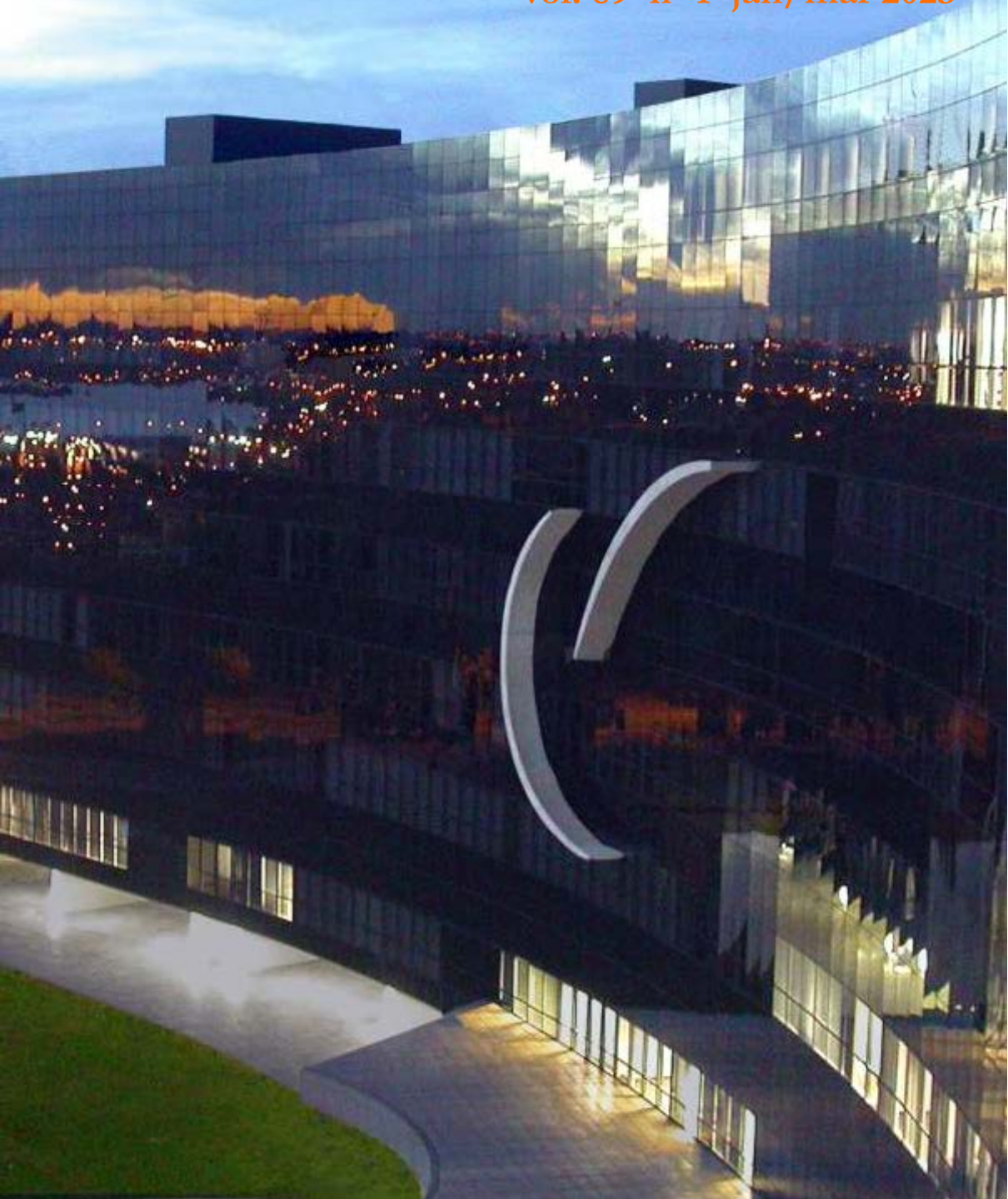


# Revista do Tribunal Superior do Trabalho

vol. 89 n° 1 jan/mar 2023



---

**Revista do Tribunal Superior do Trabalho**

---

**QUALIS B2**

### **Conselho Editorial**

Ministro do STF e Prof. Dr. Ricardo Lewandowski

Ministra do STF e Profa. Dra. Cármen Lúcia

Ministra do STF Rosa Weber

Ministro do STF e Prof. Dr. Edson Fachin

Ministro do STF aposentado e Prof. Marco Aurélio Farias Mello

Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Carlos Alberto Reis de Paula

Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus (*in memoriam*)

Professora Dra. Esperanza Macarena Sierra Benítez (Universidade de Sevilha, Espanha)

Professora Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho (Universidade de Lisboa, Portugal)

Desembargadora do Trabalho e Profa. Dra. Sayonara Grillo (UFRJ)

Professor Dr. Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha)

Professor Dr. Hugo Barretto Ghione (Universidad de la República, Uruguai)

Professor Dr. Ingo Wolfgang Sarlet (PUCRS)

Professor Dr. João Leal Amado (Universidade de Coimbra, Portugal)

Desembargador do Trabalho aposentado e Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (UFMG e PUC Minas)

Professor Dr. Pedro Romano Martinez (Universidade de Lisboa, Portugal)

### **Equipe Editorial e Científica**

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (presidente)

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Ministra Morgana de Almeida Richa

Ministro Sergio Pinto Martins (suplente)



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

---

## Revista do Tribunal Superior do Trabalho

---

QUALIS B2

Ano 89 – nº 1 – jan. a mar. – 2023



Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203 – CEP 90240-040 – Porto Alegre-RS  
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.

v.

Trimestral.

Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.

Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).

Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.

Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010- , Lex.

ISSN 0103-7978

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

**Equipe Editorial e Científica:** Comissão de Documentação e Memória – Presidente: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Membros: Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes; Ministra Morgana de Almeida Richa; Ministro Sergio Pinto Martins (suplente)

**Organização e Supervisão:** Renyr Figuerêdo Corrêa – Coordenadora de Documentação

**Revisão:** José Geraldo Pereira Baião – Coordenadoria de Documentação

**Revisão em língua inglesa:** Cristiane Rosa Pitombo – Coordenadoria de Formação (Enamat)

**Capa:** Ivan Salles de Rezende (sobre foto de Marta Crisóstomo)

**Editoração Eletrônica:** Lex Editora S/A

**Tiragem:** 700 exemplares

*Os artigos publicados nesta Revista não traduzem necessariamente a opinião institucional do Tribunal Superior do Trabalho. A publicação dos textos obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. A seleção de artigos ocorre a cada trimestre por meio de edital convocatório elaborado pela Comissão de Documentação e Memória do TST e publicado no endereço eletrônico: <http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/revista-do-tst>.*

**Tribunal Superior do Trabalho**

**Sector de Administração Federal Sul**

Quadra 8, lote 1, bloco “B”, mezanino

70070-600 – Brasília – DF

Fone: (61) 3043-3056

E-mail: [revista@tst.jus.br](mailto:revista@tst.jus.br)

Internet: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

**Lex Editora S.A.**

Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203

90240-040 – Porto Alegre-RS

Fone: (51) 3191-3033

**Assinaturas:**

[comercial@lex.com.br](mailto:comercial@lex.com.br)

[www.lex.com.br](http://www.lex.com.br)

---

**Composição do  
Tribunal Superior do Trabalho**

---



## **Tribunal Pleno**

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal  
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal  
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho  
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho  
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi  
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho  
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos  
Ministro Mauricio José Godinho Delgado  
Ministra Kátia Magalhães Arruda  
Ministro Augusto César Leite de Carvalho  
Ministro José Roberto Freire Pimenta  
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes  
Ministro Hugo Carlos Scheuermann  
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte  
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão  
Ministro Douglas Alencar Rodrigues  
Ministra Maria Helena Mallmann  
Ministro Breno Medeiros  
Ministro Alexandre Luiz Ramos  
Ministro Luiz José Dezena da Silva  
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes  
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior  
Ministro Alberto Bastos Balazeiro  
Ministra Morgana de Almeida Richa  
Ministro Sergio Pinto Martins  
Ministra Liana Chaib

## **Órgão Especial**

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal  
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal  
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho  
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho  
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi  
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho  
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos



Ministra Maria Helena Mallmann  
Ministro Breno Medeiros  
Ministro Alexandre Luiz Ramos  
Ministro Luiz José Dezena da Silva  
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes  
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior  
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

## **Seção Especializada em Dissídios Coletivos**

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal  
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal  
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho  
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho  
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi  
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho  
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos  
Ministro Mauricio José Godinho Delgado  
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

## **Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais**

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal  
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal  
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho  
Ministra Kátia Magalhães Arruda  
Ministro Augusto César Leite de Carvalho  
Ministro José Roberto Freire Pimenta  
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes  
Ministro Hugo Carlos Scheuermann  
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão  
Ministro Douglas Alencar Rodrigues  
Ministra Maria Helena Mallmann  
Ministro Breno Medeiros  
Ministro Alexandre Luiz Ramos  
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

## **Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais**

Ministro Lelio Bentes Corrêa, Presidente do Tribunal  
Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Vice-Presidente do Tribunal  
Ministra Dora Maria da Costa, Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho  
Ministro Luiz José Dezena da Silva  
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior  
Ministro Alberto Bastos Balazeiro  
Ministra Morgana de Almeida Richa  
Ministro Sergio Pinto Martins  
Ministra Liana Chaib

### **Primeira Turma**

Ministro Hugo Carlos Scheuermann (Presidente)  
Ministro Luiz José Dezena da Silva  
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior

### **Segunda Turma**

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (afastado temporariamente por integrar o Conselho Nacional de Justiça)  
Ministra Maria Helena Mallmann (Presidente)  
Ministra Liana Chaib  
Desembargadora Margareth Rodrigues Costa (Convocada)

### **Terceira Turma**

Ministro Mauricio José Godinho Delgado (Presidente)  
Ministro José Roberto Freire Pimenta  
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

### **Quarta Turma**

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (Presidente)  
Ministro Maria Cristina Irigoyen Peduzzi  
Ministro Alexandre Luiz Ramos

## **Quinta Turma**

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Ministro Breno Medeiros (Presidente)

Ministra Morgana de Almeida Richa

## **Sexta Turma**

Ministra Kátia Magalhães Arruda (Presidente)

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (Convocado)

## **Sétima Turma**

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (Presidente)

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

## **Oitava Turma**

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (Presidente)

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministro Sergio Pinto Martins

# Ministros do Tribunal Superior do Trabalho



Lelio Bentes Corrêa  
(Presidente)



Aloysio Corrêa da  
Veiga (Vice-Presidente)



Dora Maria da Costa  
(Corregedora-Geral)



Ives Gandra da Silva  
Martins Filho



Maria Cristina  
Peduzzi



Vieira de Mello Filho



Guilherme A. C. Bastos



Mauricio Godinho  
Delgado



Kátia Magalhães  
Arruda



Augusto César Leite  
de Carvalho



José Roberto Freire  
Pimenta



Delaíde Alves  
Miranda Arantes



Hugo Carlos  
Scheuermann



Alexandre de Souza  
Agra Belmonte



Cláudio Mascarenhas  
Brandão



Douglas Alencar  
Rodrigues



Maria Helena  
Mallmann



Breno  
Medeiros



Alexandre Luiz  
Ramos



Luiz José Dezena  
da Silva



Evandro Pereira  
Valadão Lopes



Amaury Rodrigues  
Pinto Junior



Alberto Bastos  
Balazeiro



Morgana de  
Almeida Richa



Sergio Pinto  
Martins



Liana Chaib



# Sumário

<b>Prefácio</b> .....	15
<b>Apresentação</b> .....	21
<b>Presentation</b> .....	25
<b>I – DOUTRINA</b>	
01. CLT: os desafios pós-80 anos <i>CLT: the challenges of the main Brazilian Labor Law that completes 80 years</i> <i>Paulo Sérgio João e Mario Luiz Ribeiro</i> .....	31
02. CLT 80 anos: uma análise dos direitos trabalhistas à luz do dever de proteção estatal e da sua (in)disponibilidade <i>CLT 80 years: an analysis of labor rights in the light of the state protection duty and its (non) waivability</i> <i>Marcela Casanova Viana Arena</i> .....	46
03. 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil: fundamentos e perspectivas para uma codificação <i>80 years of Consolidation of Labor Law in Brazil: foundations and perspectives for coding</i> <i>Emiliano Cruz da Silva</i> .....	70
04. Autoritarismo e formação do Direito do Trabalho no Brasil até a CLT: do trabalho escravo ao trabalho análogo <i>Authoritarianism and the formation of Labor Law in Brazil until CLT: from slavery to labor analogous to slavery</i> <i>Ilan Fonseca de Souza</i> .....	93
05. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho <i>Reflections of technological advances in teleworking and the 80 years of the Consolidation of Labor Laws</i> <i>Alexandre Agra Belmonte, Viviane Licia Ribeiro e Werner Keller</i> .....	113
06. A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude de assédio moral: uma análise para além da CLT <i>Indirect termination of the employment contract due to moral harassment: an analysis beyond the CLT</i> <i>Alberto Bastos Balazeiro, Theanna de Alencar Borges e Afonso de Paula Pinheiro Rocha</i> ...	129
07. Os 80 anos da CLT, a globalização e os reflexos da LGPD nas relações trabalhistas <i>The 80 years of the CLT, globalization and the reflections of the LGPD on labor relations</i> <i>Patricia Moura Monteiro Cruz e Larissa Rocha de Paula Pessoa</i> .....	140
08. Os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU e a jurisprudência do TRT-4: um estudo empírico <i>The sustainable development goals (SDGs) of the UN 2030 Agenda and the TRT-4 jurisprudence: an empirical paper</i> <i>Antonio Nunes Pereira e Paulo Rodrigo de Lima</i> .....	151

09. Da concretização da proteção convencional ao trabalhador marítimo da indústria do petróleo no Brasil: uma análise das convenções de saúde, conduta e segurança aquaviárias da Organização Internacional do Trabalho ante a normatização infralegal brasileira <i>The concretization of conventional protection for maritime workers in the petroleum industry in Brazil: an analysis of the international Labour Organization's conventions on health, conduct, and waterway safety before the Brazilian regulation</i> <i>Carlos Humberto Rios Mendes Júnior</i> .....	165
10. Vínculo empregatício entre cônjuges e a teoria do capital invisível investido na maternidade <i>Employment link between spouses and the theory of invisible capital invested in maternity</i> <i>Adriana Brasil Vieira Wyzkowski, Bárbara Figueiredo Miguel de Lacerda, Renata Cerqueira Nabuco Oliveira, Tales Almeida Andrade e Vinícius Matias Figueiredo de Lacerda</i> .....	184
11. A proteção ao trabalho da mulher: um comparativo entre a regulamentação da Fifa e o Direito do Trabalho brasileiro <i>The protection of women's work: a comparative between Fifa regulations and Brazilian Labor Law</i> <i>Daniel Falcão e Leonardo Franco Belloti</i> .....	205
12. Reflexões sobre a organização coletiva de influenciadores digitais: reconhecimento, sofrimento e o lugar das plataformas digitais na experiência de trabalho <i>Reflection on the collective organization of digital influencers: recognition, suffering and the role of digital platforms in the work experience</i> <i>Caio Afonso Borges</i> .....	215
13. Audiências presencial e telepresencial: o acesso à justiça à luz da Resolução nº 481/2022 do CNJ <i>In-person and virtual hearings: access to justice under the light of CNJ Resolution no. 481/2022</i> <i>Morgana de Almeida Richa</i> .....	234
14. A prática de quitação geral em acordo trabalhista como vedação do acesso à justiça <i>The practice of general discharge in a labor agreements as a restriction to access to justice</i> <i>Valdete Souto Severo e Bruna Raya Barbosa</i> .....	251

## II – TEXTOS INSTITUCIONAIS

Dimensão social da sustentabilidade: os “trabalhos verdes” ( <i>Alberto Bastos Balazeiro, Afonso de Paula Pinheiro Rocha e Amanda Tostes Isoni</i> ) .....	271
TST promove primeira edição do projeto “Gente que Inspira” .....	275
Seminário (Re)Pensando Gênero a partir das Convenções da OIT e Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos .....	276
Enamat realiza seminário internacional em parceria com STF e STJ .....	277
Biblioteca do TST – Temas do mês .....	278

## Prefácio

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) comemora 80 anos no dia Primeiro de Maio de 2023. Dois anos antes, em 1/5/2021, era a Justiça do Trabalho que comemorava 80 anos de sua instalação no território nacional.

A *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, em seu vol. 89, nº 1, referente ao trimestre de janeiro a março de 2023, abrindo o ano de festejo do 80º aniversário da CLT, lança edição muito especial, com vários artigos científicos a respeito do importante diploma normativo. Nesse leque, este número especial da revista trata não apenas da perspectiva histórica da CLT, mas também de temas atuais e candentes do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive os trabalhistas.

Este relevante ano comemorativo das oito décadas da Consolidação das Leis do Trabalho enseja, de fato, reflexões sobre o passado remoto e o mais recente, a par da própria atualidade brasileira.

Na perspectiva histórica, a CLT, em 1943, veio reunir a mais importante política pública construída até então pelo País, em seus mais de 120 anos de independência, relativamente à sua enorme população destituída de poder, riqueza e direitos. Até os anos de 1930, o Brasil ainda não havia estruturado uma política pública previdenciária minimamente abrangente, nem uma política pública trabalhista na mesma dimensão. Os diplomas normativos publicados antes da Revolução de 1930, embora merecedores de destaque, eram excessivamente tímidos e de curto alcance, incapazes de traduzir uma política pública mais abrangente, apta a colocar o País com instituições próprias ao século XX.

Já na década de 1930, estendendo-se até 1943, com a CLT, estruturou-se uma política pública trabalhista, ao lado de uma política pública previdenciária, ambas com presença no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho. Embora o diploma jurídico fosse essencialmente dedicado ao Direito Individual do Trabalho, ao Direito Coletivo, ao Direito Administrativo e ao Direito Processual do Trabalho, ele possuía também capítulos referentes ao novo sistema previdenciário arquitetado, com suporte nos Institutos de Aposentadorias e Pensões: é o que demonstram as referências à competência da Câmara de Previdência Social (art. 706) e à organização da Procuradoria de Previdência Social (arts. 755-762).

É bem verdade que essas duas políticas públicas dos anos 1930/40 apresentavam ainda limitações severas e censuráveis, como a circunstância de não se estenderem à população brasileira localizada no campo (no fundo,



## PREFÁCIO

a maior parte da população do País na época), nem à numerosa categoria dos trabalhadores domésticos. Mediante essas duas graves omissões, elas denotavam a renitente ausência de uma política pública de inclusão da população negra, componente mais significativo desses dois grandes universos de trabalhadores e trabalhadoras.

De outro lado, tais políticas públicas foram as primeiras de inclusão social, econômica, política e institucional de parte significativa da crescente população urbana do Brasil, no contexto de um processo de incentivo oficial à industrialização e à urbanização de grandes áreas do território brasileiro.

A CLT, com os seus diversos segmentos do universo trabalhista do Direito – mesmo consideradas as suas inegáveis contradições –, simboliza alguns avanços importantes nos cenários político, institucional, econômico, social e jurídico do País daquela época.

De um lado, como dito, em conjugação com a política previdenciária, ambas constituem a primeira grande ação institucional do Estado brasileiro na direção inclusiva de sua população não proprietária e/ou dominante. Pelos acordos políticos daquela fase – afinal, a Revolução de 1930 derrubou uma dominação firme das elites agroexportadoras e seus aliados –, não se estendeu a nova legislação ao campo e à categoria doméstica, embora, pela primeira vez, em mais de 110 anos de história, desde 1822, se criou uma política pública relevante em favor das classes populares (embora, repita-se, com as duas ignóbeis grandes exclusões consumadas).

De outro lado, deflagrou-se um processo de inclusão de setores populares, em suas diversas facetas, o qual iria, mesmo que lentamente, se aprofundar nas décadas posteriores. No tocante à extensão do Direito do Trabalho ao campo, ela se deflagrou por meio do Estatuto do Trabalhador Rural, de 1963 (vinte anos após a edição da CLT) – embora aqui também o golpe de Estado de 1964 tenha alçado ao poder, por 21 anos, um segmento político e administrativo que não ostentava qualquer interesse e respeito pelas questões da efetividade dos direitos trabalhistas, em particular.

No tocante à inclusão das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, esse processo somente iria ganhar impulso com a Constituição de 1988, que estendeu oito direitos à respectiva categoria, abrindo espaço a novos importantes avanços normativos – os quais iriam emergir com a Lei nº 11.324, de 2006, com a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, e com a Lei Complementar nº 150, de 2015.

Em terceiro lugar, a industrialização e a urbanização crescentes do País iriam incentivar a migração interna de populações pobres de diversas regiões

## PREFÁCIO

do Brasil para os grandes centros urbanos, potenciando o processo de libertação do jugo e atraso rurais e o crescimento de possibilidades inclusivas no novo ambiente urbano.

Em quarto lugar, foram criadas (ou ampliadas e/ou generalizadas) diversas instituições estatais direta ou indiretamente ligadas às classes populares e trabalhadoras – algo absolutamente inusitado no longo período histórico precedente –, tais como a Justiça do Trabalho, a legislação trabalhista de direitos individuais e sociais, o sistema previdenciário dos IAPs (o qual foi plenamente estatizado e generalizado em meados dos anos 1960).

Ao lado dessas instituições tipicamente públicas, organizações da sociedade civil despontaram de maneira mais generalizada, ainda que com significativa presença estatal, tal como se deu com o sistema sindical (mesmo que caracterizado por grandes limitações e problemas) e com o próprio sistema partidário e eleitoral. Ora, com todas as dificuldades, tal novo contexto significou a emergência de uma cidadania social, política, econômica e institucional em torno dos interesses populares e trabalhistas.

O Direito do Trabalho e suas instituições específicas, e também a CLT, como a sua síntese histórica na época, todos foram produtos de variados fatores, com pesos e influências diversos.

Citem-se as lutas populares provindas dos períodos colonial e monárquico brasileiros, inclusive da população escravizada, deixando claro para as elites dominantes a necessidade de criar políticas públicas de respeito à pessoa humana, à liberdade, à proteção social e humanista, à geração de direitos. Tais lutas ganharam novas formas na Primeira República, evidenciando firmemente o caráter excludente do sistema socioeconômico, institucional e jurídico existente no País.

Citem-se também as ideias progressistas gestadas pelo movimento operário da época, seja pelo exemplo de outros países que se adiantaram na construção do Direito do Trabalho, seja pela própria experiência excludente brasileira, tudo gerando uma necessidade de alteração na rota das políticas públicas em favor de algo com caráter mais inclusivo.

Mencione-se também o humanismo cristão, deflagrado pela Encíclica *Rerum Novarum*, de maio de 1891, divulgada pelo Papa Leão XIII, que instigou as classes dominantes a estruturarem uma concepção menos excludente do que aquela vigorante desde a Revolução Industrial no século XVIII.

Refira-se ainda ao Tratado de Versalhes, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, na qualidade de primeira instituição

## PREFÁCIO

multilateral mundial, composta por diversos Estados, com o objetivo, entre outros, de gerar e defender normas de proteção ao trabalho e de liberdade de associação e sindical. Essa relevante organização internacional editou mais de 30 convenções internacionais do trabalho e montante próximo de recomendações internacionais, até 1930, sem que o Estado brasileiro tivesse a sensibilidade de ratificar qualquer delas para o ingresso na ordem jurídica interna pátria. Até o ano de 1939 – data em que a OIT suspendeu suas atividades em face da deflagração da Segunda Grande Guerra –, a entidade multilateral mundial já havia editado mais de 65 convenções internacionais e número próximo de recomendações internacionais, as quais foram muito inspiradoras para a elaboração da CLT, de 1943.

Agregue-se a tudo isso o surgimento do Constitucionalismo Social, durante o término da segunda década do século XX, com a Constituição do México (1917) e da Alemanha (1919). Tal novo paradigma do constitucionalismo se caracterizou exatamente por enfatizar a necessidade de os documentos normativos constitucionais superarem o individualismo liberalista provindo do século XVIII, incorporando normas de Direito do Trabalho e de Direito da Seguridade Social – fato que começou a ser cumprido no Brasil pela Constituição de 1934. A propósito, a Constituição de 1934 determinou expressamente a criação de uma Justiça do Trabalho no País, a par de ter incorporado diversas normas de Direito do Trabalho em seu interior.

Some-se a tudo isso a maturação jurisprudencial, ainda que meramente administrativa, tanto do Conselho Nacional do Trabalho (criado em 1923 e potenciado desde a Revolução de 1930), como do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (criado em 1930). As elaborações da nova e jovem tecnocracia trabalhista, certamente influenciadas pelo espírito inovador da OIT e do Constitucionalismo Social, também foram relevante fonte para a estruturação do Direito do Trabalho no Brasil, inclusive a CLT.

Com a democratização do País em 1945, logo depois do término da Segunda Grande Guerra, despontou a Constituição de 1946, igualmente dentro da trilha aberta pela Constituição de 1934, ou seja, do Constitucionalismo Social. Inúmeras leis trabalhistas surgiram nesse período, tanto no final dos anos 1940, como durante os anos 1950, bem como o início dos anos 1960, aperfeiçoando o padrão característico da Consolidação das Leis do Trabalho.

Após os anos de chumbo ditatoriais (1964-1985), redemocratizou-se o País, na Quarta República (1985, em diante), abrindo-se espaço para a convocação de uma nova Assembleia Nacional Constituinte e a aprovação da Constituição de 1988, agora dentro da matriz do Constitucionalismo Humanista e Social.

## PREFÁCIO

Nessa nova matriz constitucional, o texto magno de 1988 alçou a pessoa humana para o centro da ordem jurídica, iniciando a nova Constituição, em seus dois primeiros títulos, com essa inovadora centralidade, a qual, por coerência, firmou elevada relevância para os direitos individuais, sociais e coletivos trabalhistas (arts. 6º até 11).

Se não bastasse, em seu Título VII (“Da Ordem Econômica e Financeira”), a Constituição de 1988 explicitou que a ordem econômica é fundada na “valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, tendo por fim “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...” (art. 170, *caput*).

Aprofundando os seus comandos magnos, no Título VIII (“Da Ordem Social”), a Constituição da República estabeleceu que a “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (art. 193).

Essa renovação constitucional do Direito do Trabalho brasileiro tornou esse campo normativo preparado para enfrentar os novos desafios do século XXI, postando-se firme para manter os seus objetivos fundamentais de inclusão socioeconômica, cultural, jurídica e institucional das pessoas humanas, em contraponto às tentativas de precarização que avassalam tanto o legislador como alguns intérpretes da ordem jurídica.

Nesse quadro, as comemorações e reflexões sobre os 80 anos da CLT constituem momento diferenciado para a compreensão da ordem jurídica como instrumento de democratização e aperfeiçoamento da economia e da sociedade, abandonando-se, com solidez, denodo e sabedoria, as tentativas de retorno ao império do individualismo possessivo.

Longa vida ao Direito do Trabalho!!!

Brasília, maio de 2023.

Mauricio Godinho Delgado  
Ministro do Tribunal Superior do Trabalho



## Apresentação

Em comemoração aos oitenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* traz nesta edição alguns artigos cujas reflexões prestigiam a longa trajetória histórica desse marco regulatório das relações de trabalho no país.

Em um contexto no qual as conquistas dos trabalhadores e os marcos protetivos do Estado em relação ao trabalho têm sido colocados em xeque e sucessivamente fragilizados, registrar o significado histórico dessa norma octogenária representa uma deferência à história e à missão da própria Justiça do Trabalho.

Concretizando esse importante conjunto de reflexões, Paulo Sérgio João e Mario Luiz Ribeiro escrevem sobre como a longevidade da CLT evidencia sua importância para as relações sociais no país. Com relação aos direitos individuais do trabalho, os autores ressaltam o viés precursor da legislação trabalhista, mas destacam também a limitada efetividade de alguns dos seus dispositivos. Já no âmbito do direito coletivo do trabalho, apresentam reflexões sobre os usos políticos na instalação de um modelo sindicalista corporativista. Os autores concluem o texto levantando os desafios futuros da CLT em relação às transformações nas relações de trabalho contemporâneas.

Marcela Arena contribui com artigo que tem como objetivo central a análise das normas juslaborais, passados 80 anos do surgimento da CLT, à luz do dever de proteção estatal e da (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas.

O texto de Emiliano Silva aborda os 80 anos da CLT, fazendo um convite ao pensamento e à discussão acerca da construção, em termos de sistema de codificação, do Direito do Trabalho no Brasil.

O artigo de Ilan Fonseca, intitulado “Autoritarismo e formação do Direito do Trabalho no Brasil até a CLT: do trabalho escravo ao trabalho análogo”, analisa o tempo e o espaço em que foi constituída a força de trabalho livre no Brasil. Em estudo crítico, o autor identifica sinais de autoritarismos no processo de criação e alteração da legislação trabalhista no país.

O ministro do TST Alexandre Agra Belmonte trata, em artigo em co-autoria com Viviane Ribeiro e Werner Keller, dos reflexos do avanço tecnológico nos 80 anos da CLT, analisando as transformações sofridas nas relações de trabalho tradicional, que passaram, com o teletrabalho, das dependências

## APRESENTAÇÃO

físicas do empregador para outras ambiências laborais externas, impactando a legislação trabalhista.

O também ministro do TST Alberto Bastos Balazeiro, em parceria com Theanna Borges e Afonso Rocha, apresenta artigo em que aborda a evolução do assédio moral na jurisprudência trabalhista com o recorte de sua configuração enquanto hipótese de justa causa para o término do contrato laboral, apontando que a evolução jurisprudencial ao longo dos 80 anos da Justiça do Trabalho é exemplo da postura evolutiva focada na preservação do trabalho decente e da dignidade humana do trabalhador.

Após esse importante conjunto de artigos que prestigiam temas afetos aos 80 anos da CLT, a edição da Revista que ora apresentamos oferece também um valioso conjunto de artigos a respeito dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Temas como proteção de dados, trabalho decente, saúde e segurança no trabalho e igualdade de gênero são trabalhados em diferentes perspectivas.

Patrícia Moura Cruz e Larissa Rocha Pessoa examinam o panorama atual das relações trabalhista e a proteção de dados, verificando os novos paradigmas do século XXI para a proteção e garantia dos direitos trabalhistas, que não se limitam às fronteiras nacionais, mas sim a uma estrutura conectada em rede.

Antonio Nunes Pereira e Paulo Rodrigo de Lima apresentam estudo que analisa a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU à jurisprudência do TRT da 4ª Região. O trabalho procura responder em que medida, tema e grau de recepção a jurisprudência do TRT-4 tem indexado os ODS.

Carlos Humberto Rios Mendes Júnior aborda as peculiaridades da prestação laboral dos trabalhadores da indústria do petróleo que prestam serviços embarcados. O autor ressalta a imprescindibilidade da existência de normas específicas aptas a garantir a sua segurança e saúde.

Adriana Wyzykowski *et al.* analisam a relação jurídica existente entre cônjuges, em especial o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas mulheres no ambiente familiar. No artigo são tecidas reflexões a respeito da natureza jurídica do trabalho de cuidado não remunerado à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021 do CNJ e da Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade. A proposta do artigo é investigar os mecanismos jurídicos disponíveis na legislação trabalhista para preservar a isonomia das mulheres na sociedade capitalista nesse tipo de situação.

Daniel Falcão e Leonardo Belloti contribuem com artigo que visa comparar as alterações trazidas pela Fifa em seu Regulamento sobre Status e

## APRESENTAÇÃO

Transferências de Jogadores, a partir de 2021, a respeito da proteção ao trabalho da mulher e o que dispõe a legislação trabalhista brasileira sobre o tema, demonstrando a vanguarda das regulamentações nacionais.

Ainda em relação aos temas de Direito material do trabalho, a Revista recebe contribuição relevante sobre a temática do Direito coletivo do trabalho: Caio Afonso Borges expõe, em seu artigo, os desafios apresentados aos influenciadores digitais para a articulação enquanto sujeitos coletivos, a partir de reflexões sobre o lugar que as plataformas digitais ocupam na experiência laboral desses trabalhadores. O autor procura compreender como as plataformas impactam no reconhecimento dos influenciadores enquanto sujeitos trabalhadores individual e coletivamente considerados.

Em um último e igualmente relevante bloco de artigos, as temáticas processuais são trazidas à luz. A ministra do TST Morgana de Almeida Richa apresenta artigo em que aborda a coexistência de modelos de audiência presencial e telepresencial, decorrente da evolução do acesso à justiça e da chamada Justiça 4.0, no período pós-pandêmico, à luz da Resolução nº 481/2022 do Conselho Nacional de Justiça.

Fechando a seleção de textos deste volume, Valdete Severo e Bruna Barbosa analisam o impacto político que a inclusão de cláusula de quitação geral em acordos trabalhistas provoca no direito fundamental de acesso à justiça. Por meio do resgate da origem e do caráter político-ideológico da Justiça trabalhista, propõem o exame dos limites legais à autonomia da vontade na formalização de acordo trabalhista e as consequências jurídicas de um acordo judicial.

Essa edição, portanto, contempla facetas diversas do complexo mundo do trabalho e de sua regulação, atravessando considerações históricas sobre os 80 anos da CLT, temas de direito individual, coletivo e processual, sempre com acurada qualidade técnica e potencial crítico.

Desejamos a todos uma proveitosa leitura.

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Ministro Presidente da Comissão de Documentação e Memória





## Presentation

In commemoration of the eightieth anniversary of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* presents in this edition some articles whose reflections honor the long historical trajectory of this regulatory framework of labor relations in Brazil.

In a context where workers' conquests and the State's protective frameworks regarding work have been challenged and successively weakened, acknowledging the historical significance of this octogenarian norm represents a tribute to the history and mission of the Labor Court itself.

Concretizing this important set of reflections, Paulo Sérgio João and Mario Luiz Ribeiro write about how the longevity of the CLT highlights its importance for social relations in the country. Regarding individual labor rights, the authors emphasize the pioneering bias of labor legislation, but also highlight the limited effectiveness of some of its provisions. Within the scope of collective labor law, they reflect on the political uses in the establishment of a corporatist unionist model. The authors conclude the text by raising the future challenges for the CLT in relation to the transformations in contemporary labor relations.

Marcela Arena contributes with an article with the central objective of analysing labor law norms, 80 years after the emergence of the CLT, in light of the duty of state protection and the (non)waivability of labor rights.

Emiliano Silva's text addresses the 80th anniversary of the CLT, inviting thought and discussion about the construction, in terms of the codification system, of Labor Law in Brazil.

The article by Ilan Fonseca, entitled "Authoritarianism and the formation of Labor Law in Brazil until CLT: from slavery to labor analogous to slavery", analyzes the time and space in which the free labor force was constituted in Brazil. In a critical study, the author identifies signs of authoritarianism in the process of creating and amending labor legislation in the country.

TST Justice Alexandre Agra Belmonte, in an article co-authored with Viviane Ribeiro and Werner Keller, deals with the consequences of technological advances in the 80 years of the CLT, analyzing the transformations undergone in traditional work relations, which, with telework, shifted from employer's premises to other external work environments, impacting labor legislation.

## P R E S E N T A T I O N

TST Justice Alberto Bastos Balazeiro, in partnership with Theanna Borges and Afonso Rocha, presents an article in which he addresses the evolution of moral harassment in labor jurisprudence, with an outline of its configuration as a hypothesis of just cause for the termination of the employment contract, pointing out that the jurisprudential evolution over the 80 years of the Labor Court serves as an example of the evolutionary posture focused on preserving decent work and the human dignity of the worker.

After this important series of articles that honor themes related to the 80th anniversary of the CLT, the edition of the Magazine that we present here also offers a valuable set of articles on fundamental rights in labor relations. Topics such as data protection, decent work, health and safety at work, and gender equality are examined from different perspectives.

Patrícia Moura Cruz and Larissa Rocha Pessoa examine the current panorama of labor relations and data protection, verifying the new paradigms of the 21st century for the protection and guarantee of labor rights, which are not limited to national borders but to a connected structure in network.

Antonio Nunes Pereira and Paulo Rodrigo de Lima present a study that analyzes the integration of the Sustainable Development Goals (SDGs) of the UN 2030 Agenda into the jurisprudence of the 4<sup>th</sup> Region TRT. The work seeks to answer to what extent, theme and degree of reception the TRT-4 jurisprudence has indexed the SDGs.

Carlos Humberto Rios Mendes Júnior discusses the peculiarities of the labor performance of workers in the oil industry who provide services on board. The author emphasizes the indispensability of the existence of specific norms capable of guaranteeing their safety and health.

Adriana Wyzykowski et al. analyze the existing legal relationship between spouses, particularly the unpaid care work performed by women in the family environment. In the article, reflections are made on the legal nature of unpaid care work in light of the 2021 Protocol for Judgment with a Gender Perspective of the CNJ and the Theory of Invisible Capital Invested in Maternity. The purpose of the article is to investigate the legal mechanisms available in labor legislation to preserve the isonomy of women in capitalist society in this type of situation.

Daniel Falcão and Leonardo Belloti contribute with an article that aims to compare the changes brought by FIFA in its Regulation on Status and Transfers of Players, as of 2021, regarding the protection of women's work and what the Brazilian labor legislation has on the subject, demonstrating the vanguard of national regulations.

## PRESENTATION

Still in relation to material labor law themes, the magazine receives a relevant contribution on the theme of collective labor law: Caio Afonso Borges exposes, in his article, the challenges presented to digital influencers for articulation as collective subjects, based on reflections on the place that digital platforms occupy in the work experience of these workers. The author seeks to understand how platforms impact on the recognition of influencers as individual and collective workers considered.

In a last and equally relevant block of articles, procedural themes are brought to light. TST Justice Morgana de Almeida Richa presents an article in which she addresses the coexistence of face-to-face and telepresence hearing models, resulting from the evolution of access to justice and the so-called Justice 4.0, in the post-pandemic period, in the light of Resolution nº 481/2022 of the National Council of Justice.

Closing the selection of texts in this volume, Valdete Severo and Bruna Barbosa analyze the political impact that the inclusion of a general discharge clause in labor agreements has on the fundamental right of access to justice. By rescuing the origin and the political-ideological nature of Labor Justice, they propose the examination of the legal limits to the autonomy of the will in the formalization of a labor agreement and the legal consequences of a judicial agreement.

This edition, therefore, contemplates different facets of the complex world of work and its regulation, crossing historical considerations on the 80 years of the CLT, themes of individual, collective and procedural rights, always with accurate technical quality and critical potential.

We wish you all a fruitful reading.

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho  
Justice President of the Documentation and Memory Commission



---

## **Doutrina**

---



# CLT: OS DESAFIOS PÓS-80 ANOS

## CLT: THE CHALLENGES OF THE MAIN BRAZILIAN LABOR LAW THAT COMPLETES 80 YEARS

Paulo Sérgio João<sup>1</sup>  
Mario Luiz Ribeiro<sup>2</sup>

**RESUMO:** A longevidade da CLT evidencia a importância que a norma teve ao longo de oitenta anos. Com relação aos direitos individuais do trabalho a pesquisa ressalta sua relevância nas disposições que apresenta, analisando seu viés precursor, mas destaca a ocorrência, por vezes, de sua limitada efetividade. No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho apresenta reflexões sobre o uso político na instalação de um modelo de sindicalismo corporativista e da dificuldade no repensar de uma estruturação coletiva em um momento de individualismo. Conclui-se encarando os desafios futuros adequando a estrutura da CLT à das transformações nas relações de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Legislação Trabalhista. Evolução Histórica. Efetividade Parcial. Corporativismo e Individualização.

**ABSTRACT:** *The longevity of the CLT (main Brazilian labor legislation) shows the importance that the rule had over eighty years. Regarding individual labor rights, the research emphasizes its relevance in the provisions it presents, analyzing its precursor bias, but highlights the occurrence, sometimes, of its limited effectiveness. Within the scope of Collective Labor Law, it presents reflections on the political use in the installation of a model of corporatist unionism and the difficulty in rethinking a collective structure in a moment of individualism. It concludes by facing future challenges by adapting the structure of the CLT to the changes in labor relations.*

**KEYWORDS:** *Labor Legislation. Historic Evolution. Partial Effectiveness. Corporatism and Individualization.*

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – A importância que teve ao longo de oitenta anos; 3 – Relevância nas disposições relativas aos direitos individuais do trabalho: entre o viés precursor e sua limitada efetividade; 4 – A CLT e o Direito Coletivo do Trabalho: reflexões sobre o uso político na instalação de um modelo de sindicalismo corporativista e da dificuldade no repensar de uma estruturação coletiva em um momento de individualismo; 5 – Encarando os desafios futuros adequando a estrutura da CLT à das transformações nas relações de trabalho; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 *Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); mestre em Direito Social – Université Catholique de Louvain, Bélgica; professor do curso de graduação e pós-graduação de Direito da PUC-SP; coordenador do curso de Especialização em direito do Trabalho da PUC-SP; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5241458698176109>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7793-0164>. E-mail: [psjoao@pucsp.br](mailto:psjoao@pucsp.br).*

2 *Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto-SP – Unaerp; professor do curso de graduação e pós-graduação de Direito no Centro Universitário de Barretos-SP – Unifeb; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5956646179953454>. E-mail: [mribeiro@ribeirosampaio.com.br](mailto:mribeiro@ribeirosampaio.com.br).*



## 1 – Introdução

Comemorar a longevidade de uma criação humana, independentemente do que seja, sempre oferece a ideia de que sua existência trouxe consigo uma série de componentes positivos, seja em sua concepção, seja nos ajustes concretizados, de que, no decorrer do tempo, tenham superado os obstáculos ou elementos negativos.

No entanto, celebrar oito décadas de uma norma trabalhista, nascida em um país novo, em momento da II Guerra Mundial, aplicada de início a uma população eminentemente rural, que passou por significativas conturbações políticas, econômicas, que migrou para a área urbana e que sobrevive a praticamente duas revoluções industriais, tecnológicas, em manifestos *tempos líquidos*, é a evidência de que não apenas se trilhou o caminho correto de como estabelecer blindagens e proteções às intempéries, mas, por sua amplitude de horizonte, no início, abriu a possibilidade de ajustes finos, e permaneceu atingindo seu objetivo principal.

O conjunto da proteção legal consolidado serviu como instrumento político de consagração de Getúlio Vargas e teve como finalidade social regulamentar as relações de trabalho e indicar garantias básicas aos trabalhadores submetidos à condição de empregado, acompanhando assim a doutrina trabalhista que se reunia em torno do Direito do Trabalho na época.

É inegável a importância da CLT ao longo de todos estes 80 anos como instrumento balizador e orientador de todas as questões envolvendo empregados e empregadores. Todavia, parece oportuno que sejam feitas reflexões em torno do seu conteúdo restritivo e destinado exclusivamente à proteção de trabalhadores empregados e ao modelo de organização sindical corporativista, já revelados incapazes de atender às novas dinâmicas das transformações das relações de trabalho e dos efeitos das novas tecnologias da informação, diante de novos desafios a enfrentar e que permitam ampliar a base de proteção social para outras modalidades de prestação de serviços.

Aliás, historicamente, o direito do trabalho se impôs contra o direito civil e demonstra o germe de sua inquietação com acomodação no seu campo de abrangência e aplicação das novas formas de trabalho de tal modo que todos possam ser atingidos nos seus efeitos protecionistas.

O presente artigo é, antes de tudo, uma homenagem que se pretende fazer à Consolidação das Leis do Trabalho na comemoração dos seus 80 anos e, para tanto, a abordagem vai considerar dois aspectos fundamentais: (i) a relevância da CLT durante os 80 anos, a base essencial do seu campo de aplicação e as transformações decorrentes da dinâmica evolução na forma de prestação de serviços; e, (ii) reflexões em torno de sua consistência para o enfrentamento de um movimento de exclusão de trabalhadores de seu campo de aplicação.

## 2 – A importância que teve ao longo de oitenta anos

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada dia 1º de maio de 1943, com a finalidade de sistematizar as regras já existentes reunindo-as em um único documento. O momento histórico de sua elaboração, na vigência da Constituição Federal de 1937, de cunho intervencionista, foi emoldurado por uma guerra global que tinha como epicentro a Europa, e que persistia já há mais de seis anos, trazendo consigo reflexos de toda ordem<sup>3</sup>.

Naquele momento histórico, o Brasil estava em início da construção de sua soberania após 120 anos de independência, a população brasileira era eminentemente rural, não escolarizada e desprovida de meios de comunicação eficazes. A edição dos jornais de grande circulação daquele sábado, apesar de se referir ao dia do trabalho, não lhe deram destaque, pois os olhos estavam voltados à Europa.

A bem da verdade, o Decreto-Lei nº 5.452/1943, em 921 artigos, abrangendo e sistematizando leis e decretos expedidos desde 1930 e diante da precariedade dos meios de comunicação, somente foram levados à publicação no Diário Oficial da União em 09 de agosto de 1943 e entrada em vigor a partir de 10 de novembro daquele ano.

Enfim, a CLT nasceu opaca, sem ênfases e sem incenso.

No entanto, a potência que ali se instaurava – diploma com regras de direitos individuais, coletivos e processuais – tinha um poder subestimado ao momento de seu nascimento e o tempo decorrido fez com que sua implementação viesse em um crescendo. O fato de conter regras de direito material e de direito procedimental foi uma novidade que serviu e serve de referência até os dias atuais.

Elementos externos como a migração ao espaço urbano, implementação dos meios de comunicação em massa e a tecnologia, ofereceram àquele instrumento normativo, de início o conhecimento do direito, subsequentemente consciência de classe – apesar das distorções do uso político de um sindicalismo corporativo – a ampliação da capacidade e autonomia da vontade individual, de modo a que, igualmente a diversos países ocidentais, já se debatia, por aqui, a respeito da individualização do contrato de trabalho.

Com os olhos no contexto do nascedouro dos primórdios da legislação trabalhista brasileira, cuja consolidação se deu em 1943, o Brasil contava, no censo de 1940, com uma população de 41.236.315 (IBGE, 1946, p. 21), sendo que por conta da embrionária legislação trabalhista, agregado à ausência de con-

---

3 Participaram de sua elaboração Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, Segadas Vianna, Rego Monteiro e Oscar Saraiva.

troles estatais, apenas 31,06% eram contabilizados como trabalhadores, no total de 12.808.931 pessoas e, destes, 8.860.000 se apresentavam como trabalhadores rurais (agricultura, pecuária e indústrias rurais), ou seja 69,17%. Os 30,83% da população se ativavam na indústria, comércio, marítimos e portuários, bancários, trabalhadores do serviço público por concessão, ferroviários, trabalhadores na estiva, transporte de carga e outras atividades (BRASIL, 1943, p. 515).

Muito embora o Brasil ainda não tenha realizado o censo de 2020 por conta da pandemia da covid que assolou o planeta, nos dados estimados do sítio eletrônico do IBGE, a população de 2022 era de 214.841.065, sendo 92.275.000 trabalhadores ocupados e 11.949.000 desempregados, sendo que os demais estão relacionados como fora da força de trabalho ou abaixo da idade de trabalhar (IBGE, 2022).

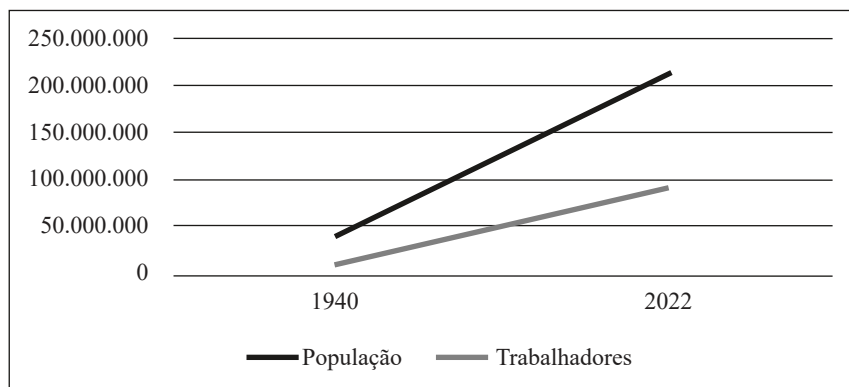
Segundo a Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD) 2015, do IBGE, naquele ano, 84,72% viviam em áreas urbanas e os 15,28% em áreas rurais (IBGE, 2022).

Em um primeiro mapeamento comparamos as proporções de trabalhadores urbanos e rurais nos anos de 1940 e 2022 que foi assim diagnosticado:

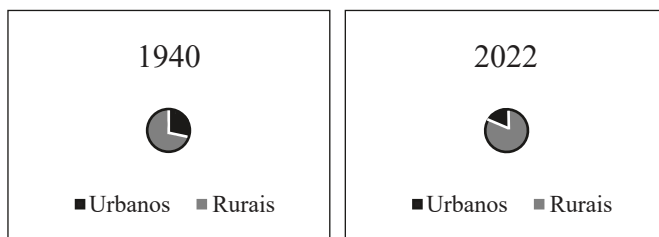
	1940	%	2022	%	% Absolutos	% Relativo
População	41.236.315		214.841.065		+ 420,00	
Trabalhadores	12.808.931	31,06	92.275.000	42,95	+ 620,40	
Urbanos	3.948.931	30,83	78.775.380	84,72	+ 1.894,9	+ 174,8
Rurais	8.860.000	69,17	14.099.620	15,28	+ 59,14	- 77,91
	12.808.931	100,0	92.275.000	100,0		

A fim de se visualizar tais representações temos os gráficos:

Gráfico 1 – Evolução da população e da quantidade de trabalhadores entre 1940 e 2022



Fonte: IBGE e Min. Rel. Exteriores.



Fonte: IBGE e Min. Rel. Exteriores.

Além da migração do trabalhador do ambiente rural para o urbano, o momento atual, tido como a ebulição da quarta revolução tecnológica, contada a partir da primeira, com a difusão da máquina a vapor, apresenta semelhanças entre si, resguardadas as peculiaridades de cada época e o respectivo desenvolvimento. Todavia, destaque-se, diante de modificações estruturais, com um significativo aperfeiçoamento tecnológico dos instrumentos de trabalho (deslocamento instrumental).

Com isso, uma conjuntura de ruptura histórico-social e que teve como consequência direta modificações drásticas nas relações de trabalho vigente e, como reflexo jurídico, a necessidade de um repensar das legislações e da aplicação no âmbito do Poder Judiciário.

Esta quarta revolução industrial (ou Indústria 4.0) se identifica a partir da aplicação das denominadas TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) e, com isso, uma reconfiguração das relações entre empregado e empregador, onde se visualiza a subordinação estabelecida em uma nova lógica de tempo, distância e espaço e, conseqüentemente, de velocidade (que é exatamente a conjugação de distância e tempo entre dois espaços).

Nesta linha, em decorrência dos TICs aplicados na indústria, no agrogócio, no comércio e na prestação de serviços, são utilizadas plataformas digitais que possibilitam que os sistemas de informação se utilizem de controles próprios, automáticos, seja na produção de bens e serviços, seja, inclusive, sua distribuição.

Com isso, as matérias-primas, insumos, estoques, fornecedores, elementos financeiros, clientes, e as ligações de tomadores e prestadores de serviços, dentre outros, passam por controles informatizados, de modo automático, muitas vezes sem a necessidade de interferência humana, substituindo assim uma significativa parcela que era atribuída ao trabalho humano.

Assim como em outros momentos da história, a tecnologia sempre se apresenta como a origem de um dilema, sendo que, de uma banda atual, *Po-*

*sitivamente*, pois proporciona a diminuição das forças física (nas primeiras revoluções) e mental do ser humano (nas revoluções atuais) e provocam uma aceleração na satisfação das necessidades da sociedade e na outra ponta, *Negativamente*, pois exige um grau elevado de especialização e exclui aqueles que não se adaptam à nova realidade.

Destaquem-se os estudos de Russel e Norvig (2013) sobre agentes que recebem percepções de ambientes e executam ações, a partir de ideias que emergiram nos últimos 50 anos e Schwab (2016), em cujas obras não apenas nos apresenta as rupturas abruptas e radicais decorrentes de uma revolução, mas ainda propõe uma reflexão sobre os impactos sociais deste novo modelo na economia no crescimento populacional, no envelhecimento, na produtividade, no modo de emprego, na substituição do trabalho, nos impactos das competências individuais, e, de modo mais amplo, nas economias em desenvolvimento e na natureza do trabalho.

Nesse ponto, insta a necessidade de uma análise do passado, seja com relação aos direitos individuais e coletivos que foram implementados, com destaque não apenas ao lado de contribuição positiva, mas aos legados negativos que foram constatados neste percurso, e ao final uma projeção do que se espera para o futuro.

### **3 – Relevância nas disposições relativas aos direitos individuais do trabalho: entre o viés precursor e sua limitada efetividade**

Do ponto de vista individual, a CLT garantiu diversos direitos aos trabalhadores cuja efetividade ainda é discutível. Entretanto, estão presentes como atribuições desde a obrigatoriedade da carteira de trabalho e previdência social para trabalhadores, no início aos maiores de 18 anos, sem distinção de sexo, estabeleceu limites/horários da jornada diária, remuneração suplementar para as horas extraordinárias, manteve salário mínimo e férias, diferenciais para o trabalho de menores e mulheres, fixando ainda diferenças a respeito do contrato de trabalho, tendo como base fundamental o contrato de trabalho sem prazo, admitindo o de prazo como exceção e com critérios claros para sua validade.

No percurso de existência da CLT, apesar de alguns desvios, a norma foi sendo aplicada e se instalou como verdadeira e legítima blindagem dos direitos mínimos dos trabalhadores. Concretizou-se, de tal forma, como instrumento de proteção que, apesar de hierarquicamente se colocar como norma infraconstitucional, foi estabelecida como parâmetro quando das discussões constituintes de 1988, que culminaram com a Constituição Federal, como verdadeiro limite de *efeito cliquet*, e fez gerar a vedação do retrocesso social.

Muito embora a entrada em vigor da Constituição Federal tenha trazido novos elementos, com destaque ao princípio da dignidade da pessoa humana e elementos implícitos como a aplicação de elementos de solidariedade, houve uma intenção de se estabelecer os regramentos sociais na condição de cláusulas pétreas (SARLET, 2009, p. 423), ainda a implementação da participação dos empregados em decisões da empresa e discussões sobre a utilização da arbitragem nesta seara, elementos prévios, como salário mínimo e duração do trabalho normal ganharam novos contornos, mesmo porque se estabeleceram parâmetros programáticos mais definidos para a remuneração mínima (inc. IV do art. 7º da CF) e diminuição da carga diária de trabalho (inc. XIII do art. 7º da CF).

A leitura dos elementos históricos em sua cronologia e evolução nos leva a essa conclusão. Conforme publicação de 1993, ao comemorar o cinquentenário da CLT, a Associação dos Advogados de São Paulo (AASP), em sua edição histórica sobre o Direito do Trabalho, evidencia que já havia incorporado os novos ares da Constituição vigente, colocando luzes sobre o importante debate no campo dos direitos individuais, ao se referir ao papel da mulher no novo direito do trabalho (ROBORTELLA, 1993, p. 33-39).

Naquele momento, novamente se fez evidente o papel precursor da CLT, que, plasmada na década de 1940, já se colocava como organizadora de um espaço de promoção da igualdade de gêneros.

De outro lado, apesar de todas as previsões normativas, o que se constata, ainda que decorridas oito décadas da vigência da CLT, é que o mercado de trabalho no Brasil não está em condições de igualdade com relação ao gênero, seja com relação à remuneração, seja com relação às oportunidades, seja diante da significativa diferença da ocupação em cargos de direção e chefia. A comprovar faticamente a afirmação, a 17ª edição da pesquisa *Women in Business*, de 2021, promovida pela empresa Grant Thornton, dava conta de que, no Brasil, as mulheres ocupavam apenas 37,4% dos cargos de chefia, evidenciando uma distância à equidade e, por reflexo, a falta de efetividade da legislação pertinente.

Ao completar a sexta década de existência da CLT, em 2003, o debate se voltava para as novidades implementadas pelo advento do Código Civil, em especial com relação ao princípio de boa-fé e de novos conceitos sobre o direito das empresas. No entanto, já se destacava o papel precursor da consolidação trabalhista, pois antes mesmo da entrada em vigor na nova legislação civil, a aplicação, por parte dos tribunais trabalhistas, já sustentava que, da combinação CLT e Constituição Federal, de antes, já se fazia aplicar a decantada boa-fé. Neste sentido, assim evidencia Sady (2003, p. 43-53), colacionando arestos proferidos antes da vigência do novel Código, a Justiça do Trabalho repelia formas de salários “disfarçados” por meio de benefícios (TRT-2ª Região, Proc. nº 200000522643, Rel. Juiz Eduardo Azevedo Silva, p. DOE 27/11/2001), ou

ainda rechaçava a utilização abusiva de direito concedido à gestante (TRT-2ª Região, Proc. nº 19990371159, Rel. Juiz Antonio José Teixeira de Carvalho, p. DOE 29/08/2000).

Ainda, trilhando o caminho histórico, em 2004 a edição da Emenda Constitucional nº 45, que introduziu mudanças processuais e de competência, além da criação do Conselho Nacional de Justiça, coincidindo com uma série de inovações tecnológicas na esfera dos Tribunais, que fizeram com que os processos deixassem o modelo físico para a novidade do processo eletrônico.

Constata-se que a Justiça do Trabalho, sob a égide da CLT, já havia inovado em muito as bases processuais, seja com a forma de citação postal em detrimento da pessoal, o bloqueio de bens e direitos via SisBaJud, que chegou primeiro na via trabalhista, quando da fase executória.

No âmbito das competências, a EC nº 45 fez com que os acidentes de trabalho, que tinham uma característica de reparação civil e que, por assim ser, ficavam a cargo das Justiças Estaduais, migraram para a Justiça do Trabalho, assim como a inserção de um novo momento que visava à busca, de modo institucionalizado, pela conciliação.

Ao completar 70 anos, no ano de 2013, os debates perpassavam temas como a terceirização trabalhista, o assédio sexual e o assédio moral organizacional, o constrangimento nas relações do trabalho, a inserção das pessoas com deficiência, a dispensa discriminatória, a privacidade do empregado em contraposição ao direito diretivo do empregador, sendo que todos esses temas foram recebidos, racionalizados e albergados sob as proteções definidas pelo texto consolidado.

No entanto, mesmo assim, a eficácia de direitos relativos à garantia de uma existência digna, que perpassa os do âmbito laboral, por meio do estabelecimento de um salário mínimo condizente com as necessidades do cidadão e concretizados pelo legislador, na outra ponta nos deparamos com a sua não efetividade. Sarlet (2009, p. 311) sustenta que isso se dá por omissão porque o legislador vem deixando de editar os atos normativos concretizadores, atendo-se aos critérios previstos na norma constitucional. De qualquer modo, havendo ou não a omissão normativa, o que se constata é que a ineficácia da lei não se dá por omissão do texto consolidado.

Ao comemorarmos agora a oitava década da CLT depara-se, no âmbito das relações individuais de trabalho, com uma série de novos desafios que imbricam os antigos e mais preliminares debates – como a igualdade de gênero e raça, por exemplo – as questões sobre a regulação dos trabalhos em plataforma digital e subordinação, saúde mental e assédio, teletrabalho e fiscalização do

trabalhador por mecanismos de inteligência artificial, biotecnologia e insalubridade dentre tantos.

#### **4 – A CLT e o Direito Coletivo do Trabalho: reflexões sobre o uso político na instalação de um modelo de sindicalismo corporativista e da dificuldade no repensar de uma estruturação coletiva em um momento de individualismo**

Com relação aos Sindicatos, a regulamentação da década de 1940, que previamente se sustentava no Decreto nº 19.770/1931, decorrido pouco mais de um decênio da sua promulgação, já mostrava adesão: em 1940 o Brasil apresentava 2.354 sindicatos, sendo 1.149 de empregados, 999 de empregadores, 123 sindicatos de profissões liberais e 83 sindicatos de trabalhadores autônomos, sendo que, deste total, 57 eram de trabalhadores na agricultura e pecuária e 30 de empregados de atividades rurais (BRASIL, 1942, p. 519).

A contextualizar esse conjunto estatístico, a literatura da época retrata o panorama social através de conturbadas relações políticas. Victor Nunes Leal, no final dos anos 1930, início da década de 1940, apresentou o trabalho *Coronelismo, enxada e voto*, como tese universitária para provimento da cadeira de política na Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil em 1948, obra em que estabelecia relações entre os trabalhadores e sua submissão ao poder político e que destacava as forças do denominado “Coronelismo”. Na obra, publicada quase 30 anos depois de escrita, afirma:

“Se ainda não temos numerosas classes médias nas cidades do interior, muito menos no campo, onde os proprietários ou posseiros de ínfimas glebas, os ‘colonos’ ou parceiros e mesmo pequenos sitiantes estão pouco acima do trabalhador assalariado, pois eles próprios frequentemente trabalham sob salário. Ali o binômio ainda é geralmente representado pelo senhor da terra e seus dependentes.

Completamente analfabeto, ou quase, sem assistência médica, não lendo jornais nem revistas, nas quais se limita a ver as figuras, o trabalhador rural, a não ser em casos esporádicos, tem o patrão na conta de benfeitor. E é dele, na verdade, que recebe os únicos favores que sua obscura existência conhece. Em sua situação, seria ilusório pretender que esse novo pária tivesse consciência do seu direito a uma vida melhor e lutasse por ele com independência cívica. O lógico é o que presenciamos: no plano político, ele luta com o ‘coronel’ e pelo ‘coronel’. Aí estão os votos de cabresto, que resultam, em grande parte, da nossa organização econômica rural.” (LEAL, 2012, p. 24-25)



Tem-se a toda evidência que o contexto político que se desenhava era fruto das experiências anteriores, como tão bem nos narra Darcy Ribeiro quanto ao tempo antecedente, e que Otto Lara Resende na década de 1970 dizia que a obra de Leal continuava atual e indispensável para o entendimento do Brasil. Assim, aquele foi o momento histórico em que se consolidaram as leis trabalhistas no Brasil.

A intersecção entre relações trabalhistas e política naquele momento histórico adentrou para o corpo da CLT e culminou, desde a origem, com um conjunto de desvios da finalidade principal de um sistema sindical.

Parente (1982, p. 38) nos lembra de que o primeiro Ministro do Trabalho no Brasil foi, na década de 1930, Lindolfo Collor, que sofreu significativa influência dos juristas italianos. Até então, os sindicatos, que eram independentes e não unificados, passaram a depender da aprovação do Ministério do Trabalho.

É consabido que a representação sindical pode ser de interesses individuais ou coletivos. Deste modo, quando celebra uma convenção ou acordo coletivo, quando deflagra uma greve, quando ajuíza um dissídio coletivo atual em seu próprio nome e quando busca a tutela de interesses individuais necessidade de poderes específicos para tal.

Antes de 1964 havia, por parte do governo, uma onda contra os sindicalistas chamados *pelegos*, mas que, conforme narra Rodrigues (1974, p. 100-101), com o advento do golpe militar, aqueles que eram oposição ao governo passaram a integrá-lo, de tal modo que a interveniência do Estado foi fundamental para sufocar o movimento do operariado. Assim, os movimentos grevistas que vinham em um crescendo nos anos 1960 caíram vertiginosamente em 1964. No estado de São Paulo houve 68 greves em 1962, 96 em 1963 e 18 naquele ano de 1964.

A contribuição sindical, nas Constituições de 1946 e 1967, por delegação estatal, serviu como custeio de atividades dos órgãos sindicais para a execução de programas de interesse das categorias. No entanto, nas palavras de Magano (1989, p. 325-330), quando da chegada deste instituto na CF de 1988, a contribuição passou a ter alguns daqueles que ele denomina “pontos de inflexão”. Elencou o autor alguns destes: a) o sistema deixou de prever a Comissão de Enquadramento Sindical, gerando questionamentos com relação a limites de categoria e territorial; b) a legitimação ordinária em matéria trabalhista encontrava limites processuais, pois a regra geral do processo civil previa a impossibilidade de se pleitear direito alheio, salvo quando autorizados pela lei, mas essa previsão não era expressa, ou teria se criado um modelo de “legitimação extraordinária”; c) a terceira inflexão seria com relação à continuidade da cobrança do imposto sindical, muito embora a própria Constituição previa a proibição de interferências do Poder Público na vida sindical.

Destaque-se que, em 1988, a CF, ao versar sobre contribuição sindical, manteve a unicidade sindical, ao vedar a criação de mais uma organização sindical na mesma base territorial, reiterou as origens da CLT, perdendo a oportunidade de propiciar uma organização por meio da representação democrática daqueles trabalhadores filiados ao sindicato, pois de muito tempo já se discutia que a unicidade sindical e a representação por categoria seriam formas antidemocráticas e impostas pelo poder estatal, o que só alimenta um modelo sindical corporativista.

Convergemos no sentido de que a unicidade sindical não impede a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, pois a autonomia das negociações e sua inserção na estrutura sindical das Centrais Sindicais autorizam a pluralidade sindical na base. O que efetivamente importa é que a entidade sindical seja legítima e representativa de acordo com a Convenção Internacional nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada integralmente pelo Brasil.

Nesta hora, se faz presente o debate de que o Estado deve intervir minimamente nestas relações, fazendo prevalecer o protagonismo do trabalhador, que, em pleno século XXI, já deveria fazer valer o conjunto de informações a que tem acesso, em especial por um modelo de adesão voluntária de trabalhadores a sindicatos livres.

Destaque-se, nessa seara de direito coletivo, que, na forma como se encontra previsto, os empregados têm seu protagonismo abafado por um conjunto normativo anacrônico e antidemocrático, e porque não dizer perverso.

Desde o início, a organização sindical no Brasil padece de defeito de origem, sendo que alguns destes foram corrigidos ou atenuados, ainda que tardiamente, na reforma da CLT em 2017, em especial ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (b) banco de horas anual; (c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas; (d) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE) (Lei nº 13.189/2015); (e) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (f) regulamento empresarial; (g) representante dos trabalhadores no local de trabalho; (h) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; (i) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (j) modalidade de registro de jornada de trabalho; (l) troca do dia de feriado; (m) enquadramento do grau de insalubridade; (n) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do MTE; (o) prêmios de incentivo

em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (p) participação nos lucros ou resultados da empresa, exemplificativamente.

Do ponto de vista da manutenção do sindicato, a reforma trabalhista alterou o caráter compulsório da contribuição para facultativo, mediante a autorização prévia e expressa do trabalhador (CLT, art. 579, com redação de 2017).

Neste ponto a modificação trazida em 2017 adequou a CLT à Convenção nº 87 da OIT, que preconiza pela liberdade e autonomia sindical. A precariedade econômica do trabalhador médio brasileiro o colocou na possibilidade de, em curto prazo, deixar de ter mais um ônus financeiro – que antes era obrigatório e passou a ser facultativo, porém, alijando-o dos debates coletivos e das proteções e protagonista de significativa parte de conflitos coletivos do trabalho.

Afora o mundo do Direito do Trabalho, observa-se que as pessoas vêm agindo de modo personalista, sem atenção ao outro. Desde a mais tenra idade, as crianças vêm experimentando jogos que se fazem em mundos virtuais e, por consequência, se abstraem da convivência social e coletiva física. Parece haver um ressuscitar do homem primitivo, na onda do “cada um por si”.

Essa aterradora experiência avança e polariza o mundo. É tão impressionante que até mesmo comunidades mundiais passam por tal individualização, como foi o BrExit, cuja data foi estabelecida como 31 de janeiro de 2020.

Além disso, países que se digladiam internamente buscando a ruptura de espaços físicos, como a Espanha por exemplo, os contendem lateralmente, como se constada da Guerra Rússia x Ucrânia que se arrasta em conflitos desde 2014.

A concorrência generalizada que caracteriza o curso atual da globalização mina a solidariedade entre os trabalhadores e acentua as tendências para o individualismo, ameaçando a coesão social.

Nesta linha, Boisard (2010) adverte que a invocação da solidariedade orgânica *durkheimiana* não seja mais suficiente, porém continua sendo uma base essencial que deve ser complementada por uma intervenção do Poder Público.

No Brasil, tal encaminhamento, por mais paradoxal que pareça, passa necessariamente pela CLT, pois se invocaria novamente, com a necessidade de interferência dos poderes públicos neste momento de individualização. No entanto, este instrumento normativo se mostra como preponderante nesta reconstrução, cabendo não refletir sobre os riscos, mas em especial sobre o fomentador papel do Estado em fazer despertar o espírito coletivo.

## **5 – Encarando os desafios futuros adequando a estrutura da CLT à das transformações nas relações de trabalho**

Todo esse contexto e, sem intuito premonitório ou de futurologia, dispomos neste momento de celebração de 80 anos da CLT, a exercitar a home-

nagem com louvor e a reflexão. Antes de concluir cabe aqui estabelecer alguns parâmetros e premissas importantes.

No âmbito do direito material, o ordenamento jurídico, quando versa sobre contrato de trabalho, oferece qualificação jurídica a um conjunto de atos humanos de modo a lhe oferecer, de forma original, suas concepções em que une a dimensão pessoal e determinado valor de troca.

A CLT, apesar da necessidade de alguns ajustes pontuais detectados do que se viu, no momento presente, quanto às novas formas de trabalho que se ampliam, vem exercendo de modo adequado o papel de lhe oferecer conceitos, regras e limites.

Essa adequação da festejada consolidação se dá por conta da existência de um sistema normativo que vem preenchendo lacunas e corrigindo sua rota. Vale aqui a lição sempre presente de Supiot (2016, p. 336), no sentido de que:

“O Direito do Trabalho deixou de ser um bloco jurídico monolítico definidor de uma identidade profissional única para dar lugar a uma diversidade cada vez maior de estatutos jurídicos. Esta diversificação não se exprime apenas no movimento de descentralização das fontes do direito do trabalho com a importância crescente do direito convencional e da negociação de empresa, mas também no movimento de individualização da condição jurídica dos trabalhadores.”

Além desse entendimento sobre o ordenamento jurídico trabalhista, há um movimento mundial quanto à evolução no sentido de o trabalho estar submetido a controles tecnológicos, muito embora ofereça ares de independência, ainda se apresenta de modo *habitual, subordinado*, de forma *remunerada* e carecendo de *pessoalidade*.

Neste ponto, inegáveis as novidades advindas da utilização cada vez maior dos TICs. Quanto à *habitualidade*, há uma tendência à diminuição de tempo semanal. Na mesma obra já referida, Supiot (2016, p. 340-341) já referia que “basta observar as transformações do próprio direito do trabalho para recensear os sinais mais visíveis desta ultrapassagem: o tempo de trabalho não parou de diminuir”, assim como a extensão das férias, mas que não pararam de reduzir a influência que tinha na vida dos homens.

Deste modo, muito embora as atividades humanas sejam suscetíveis de se desenvolverem em outros planos, a *subordinação*, pela qual se definiu todo lado do trabalho assalariado até então, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações do trabalho, seja por conta da evolução das práticas, seja diante do alargamento do critério de subordinação jurídica, o que de certo modo trouxe alguma nebulosidade e complexidade para sua aferição.

No quesito remuneração e pessoalidade nos deparamos também com desafios, pois a diversidade de inovações tecnológicas acaba por fomentar um ambiente onde a subcontratação se faz presente e há um enredamento não antes experimentado, o que gera dificuldade em estabelecer as fronteiras sobre a pessoa e sua remuneração.

Enfim, no espectro do direito individual do trabalho, a norma existe e quando não efetivada vem sendo bem aplicada. No campo fático se faz possível verificar o aproveitamento da corrente teórica do Constructivismo Lógico-Semântico, que sustenta que a norma não seja apenas aquela legislada, que se aplica de modo abstrato e genérico, mas que se soma à atuação do Poder Judiciário, com a aplicação da norma legislada, em analisando casos em espécie, gera a sentença, se fazendo norma individual e específica.

Nossa reflexão finaliza, entretanto, suscitando a necessidade de um repensar no campo do direito coletivo do trabalho, que diante da atual fragilização do espírito de fraternidade e solidariedade, com um aumento da individualização das relações, carece de ser revista, não apenas para se adequar ao sistema democrático – porque, como visto, muitas vezes se aproxima de modelos corporativistas e submetidos a aprovações e regramentos estatais – mas que neste momento histórico se desvia do pensar plural, cabendo ao Estado o papel de fomentador de debates sobre o coletivo, por meio de políticas públicas que assim o estimulem.

## 6 – Referências bibliográficas

BOISARD, Pierre. *La reconnaissance dans le travail au risque de l'individualisation*. 2010. <hal-00634118>

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. *1942: recursos e possibilidades*. Rio de Janeiro: Divisão Econômica e Comercial Itamaraty, 1943.

IBGE. *Anuário Estatístico do Brasil*. Rio de Janeiro: Serv. Gráf. Inst. Brasileiro de Geografia e Estatística, 1946.

IBGE. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18313-populacao-rural-e-urbana.html>. Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm\\_source=portal&utm\\_medium=popclock&utm\\_campaign=novo\\_popclock](https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock). Acesso em: 12 jul. 2022.

IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 12 jul. 2022.

LEAL, Victor Nunes. *Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. Pontos de inflexão na estrutura sindical. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989.

PARENTE, Agenor Barreto. Organização sindical, convenções e dissídios coletivos. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, AASP, ed. 10, set. 1982.

- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A mulher no novo direito do trabalho. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, AASP, ed. 39, maio 1993.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1974.
- RUSSEL, Stuart Jonathan; NORVIG, Peter. *Inteligência artificial*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- SADY, João José. A boa-fé objetiva no novo Código Civil e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, AASP, ed. 70, jul. 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.
- SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.
- WOMEM IN BUSINESS. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2021>. Acesso em: 20 jan. 2023.

---

Recebido em: 5/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este artigo:

JOÃO, Paulo Sérgio; RIBEIRO, Mario Luiz. CLT: os desafios pós-80 anos. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 31-45, jan./mar. 2023.

# CLT 80 ANOS: UMA ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS À LUZ DO DEVER DE PROTEÇÃO ESTATAL E DA SUA (IN)DISPONIBILIDADE

## *CLT 80 YEARS: AN ANALYSIS OF LABOR RIGHTS IN THE LIGHT OF THE STATE PROTECTION DUTY AND ITS (NON) WAIVABILITY*

Marcela Casanova Viana Arena<sup>1</sup>

**RESUMO:** Este artigo teve como objetivo central a análise das normas trabalhistas, passados 80 anos do surgimento da CLT, à luz do dever de proteção estatal e da (in) disponibilidade das suas normas. Para cumprir esse propósito, iniciou-se a análise das normas laborais enquanto normas de direitos fundamentais, as quais regem uma relação assimétrica, demandando a proteção estatal e interpretação embasada nos princípios fundantes do Direito do Trabalho. Os resultados desse estudo revelam que as normas trabalhistas não são indisponíveis de forma absoluta, dependendo do direito a ser disposto e do momento da renúncia ou transação.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos Trabalhistas Fundamentais. Dever de Proteção Estatal. Princípio da Indisponibilidade

**ABSTRACT:** This article had as its main objective the analysis of labor laws, after 80 years of the emergence of the CLT, in light of the duty of state protection and the (in) availability of its rules. To fulfill this purpose, the analysis of labor laws as fundamental rights norms, which govern an asymmetrical relationship, demanding state protection and interpretation based on the founding principles of Labor Law. The results of this study reveal that labor laws are not absolutely unavailable, depending on the right to be disposed of and the moment of waiver or transaction.

**KEYWORDS:** Fundamental Labor Rights. Duty of State Protection. Non-Waivability Principle.

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – Natureza jurídica dos direitos trabalhistas; 3 – Os direitos fundamentais trabalhistas e o dever de proteção estatal; 4 – Princípios fundantes do direito do trabalho; 4.1 – Análise dos princípios; 4.2 – A (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas; 4.3 – Diálogo entre princípios; 4.4 – Momento da renúncia e da transação; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

**A** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) completa 80 anos de existência em 2023. Foi publicada em 01 de maio de 1943, dois anos após a instituição da Justiça do Trabalho e teve como finalidade consolidar

---

1 Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pelotas; juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3452308805843342>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9704-5891>. E-mail: [marcela.arena@trt4.jus.br](mailto:marcela.arena@trt4.jus.br)

leis trabalhistas esparsas. Além da reunião das leis esparsas, a CLT assegurou diversos outros direitos trabalhistas, os quais constituem a base da dignidade laboral dos trabalhadores até os dias de hoje.

Com o passar do tempo, a CLT foi objeto de diversas alterações legislativas, a exemplo da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), bem como de diferentes interpretações de seus dispositivos, razão pela qual todas essas alterações e interpretações devem ter como premissa o dever de proteção estatal e os princípios fundantes do Direito do Trabalho.

Cumprir destacar que, diante de inúmeras modificações legislativas e com a interpretação evolutiva das normas trabalhistas, invoca-se a possibilidade de disposição dos direitos laborais, ou seja, se as normas de direito do trabalho são (in)disponíveis. Esse debate surge, por exemplo, com a inauguração do microsistema legal de soluções não adjudicadas dos conflitos, iniciada com a Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2010) e pela Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (BRASIL, 2016). Ainda a título exemplificativo, o debate sobre a disponibilidade dos direitos trabalhistas está presente na aplicação de dispositivos trazidos com a Reforma Trabalhista como a possibilidade do negociado sobre o legislado, art. 611-A da CLT.

As normas trabalhistas são objeto de incansáveis estudos ao longo dos 80 anos da CLT. Nesse contexto, considera-se pertinente o estudo da interpretação e aplicação dos direitos trabalhistas à luz da teoria de dever de proteção estatal e a sua consequente (in)disponibilidade.

Diante do cenário por ora construído, questiona-se se as normas de direito do trabalho podem ser objeto de disposição, considerando a natureza de direito fundamental das normas trabalhistas basilares e o dever de proteção estatal correlato.

A partir de tal questionamento, esse artigo tem como propósito a análise das normas trabalhistas enquanto direitos fundamentais, bem como no que consiste o dever de proteção estatal, para, a partir dessas premissas iniciais, verificar o alcance do princípio da (in)disponibilidade, o qual integra o rol dos princípios fundantes do direito do trabalho. Para tanto, o presente estudo utiliza o método de abordagem dedutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

## **2 – Natureza jurídica dos direitos trabalhistas**

Os direitos trabalhistas integram os direitos fundamentais sociais, conforme arts. 6º e 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), fazendo-se necessária breve reflexão sobre a sua natureza jurídica.



Os direitos fundamentais trabalhistas têm sua base na dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, art. 1º, III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), contribuindo para a formação de uma sociedade livre, justa e solidária, para a promoção do bem comum, para a redução das desigualdades e para assegurar o desenvolvimento nacional, tanto no aspecto econômico quanto social, os quais constituem objetivos fundamentais da República, art. 3º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

O art. 7º da Constituição Federal traz um primeiro rol de direitos trabalhistas, os quais configuram o contrato mínimo de trabalho, ou seja, direitos mínimos que devem ser assegurados no âmbito de uma relação de emprego. O *caput* do referido artigo já deixa expressa a condição minimalista da sua previsão, uma vez que refere que esses são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que visem à melhoria da sua condição social”, ou seja, o rol não é taxativo e sim exaustivo e exemplificativo.

Aliás, nada impede que uma interpretação sistemática desse trecho exemplificativo com os §§ 2º e 3º do art. 5º permita deduzir outros direitos sociais trabalhistas não explícitos no texto da Constituição.

O direito do trabalho surgiu como reação à exploração do trabalho humano no cenário da Revolução Industrial do século XIX, em que as normas de direito civil já não eram mais suficientes para reger relações tão exploratórias da condição humana, com a mecanização e o trabalho repetitivo.

No exemplo brasileiro, o direito do trabalho revogou na prática o instituto da “locação de serviços”, que era regido no texto originário do Código Civil de 1916 e tinha o sentido de um contrato derivado da plena autonomia da vontade entre as partes: “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição” (art. 1.216). Restou doravante ao direito civil o contrato de prestação de serviços.

Diante da grande assimetria entre as partes, foi necessária a disciplina estatal de um contrato de trabalho mínimo, ou seja, um rol de direitos mínimos a serem observados.

Com essa finalidade, em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual teve como finalidade consolidar leis trabalhistas esparsas já existentes, bem como assegurar diversos outros direitos trabalhistas, os quais constituem a base da dignidade laboral dos trabalhadores até os dias de hoje.

Essas normas de proteção deram origem a teorias doutrinárias diversas sobre a natureza dos direitos trabalhistas, se públicos ou privados.

O entendimento de que o Direito do Trabalho seria um ramo do direito público reside no argumento de que suas normas são imperativas, de ordem

pública e indisponíveis, como defendia Washington de Barros Monteiro (CASAR, 2018).

Outra corrente entende que as normas trabalhistas transitam entre os ramos público e privado, uma vez que o direito do trabalho é “sistematizado a partir de um contrato, mas possui matiz publicista”, convivendo normas de direito público e disposições de vontade das partes (CAMINO, 2004, p. 63). Nesse sentido, a natureza mista do direito do trabalho reside na coexistência de normas de direito público e de direito privado. Há, ainda, quem entenda que a dualidade entre normas de direito privado e de direito público forma um gênero novo, um direito unitário, uma vez que há a fusão entre as referidas normas (SÜSSEKIND, 2010). Já Cesarino Júnior (1980) entende que a natureza dos direitos trabalhistas é social, uma vez que protege os interesses dos mais fracos, amparando os hipossuficientes.

Por fim, a corrente doutrinária que entende que as normas de direito do trabalho são de natureza privada, sob o argumento de ser decorrente do contrato celebrado entre as partes. Mozart Victor Russomano (1978, p. 47) já defendia a natureza privada, pois o direito do trabalho teve origem no direito civil e porque “a relação de emprego é privatística e os sujeitos dos direitos trabalhistas não são entes públicos, mas pessoas naturais ou pessoas jurídicas de direito privado”.

Reputa-se mais adequada essa corrente, uma vez que a previsão na lei e na Constituição Federal de direitos mínimos a uma determinada categoria não retira a sua natureza privada, tendo em vista que em diversas searas há a intervenção estatal nas relações entre particulares, especialmente em razão da assimetria entre os contratantes, como ocorre, por exemplo, com o direito do consumidor, uma clara hipótese de previsão de um direito fundamental como dever de proteção de terceiros pelo Estado.

As previsões constitucionais destinadas às relações de trabalho guardam muita semelhança, por exemplo, com as disposições destinadas ao direito do consumidor, pois nas duas searas há uma assimetria entre os contratantes, a qual é equilibrada pela intervenção estatal mediante as normas de direitos fundamentais de proteção estatal de terceiros.

Essa dicotomia entre autonomia da vontade e intervenção estatal pode ser percebida na norma prevista no art. 444 da CLT (BRASIL, 1943), a qual prevê que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes, ou seja, as disposições de vontade das partes contratantes são livres, mas não podem ultrapassar as normas de ordem pública.

Contudo, importante destacar que as normas de ordem pública não se confundem com as normas de direito público (ou ainda com as normas de direitos subjetivos públicos). Isso porque, em primeiro lugar, para se estabelecer a natureza de um direito como público, ele deve ter o Estado figurando, por si próprio ou por um delegado seu, na relação jurídica.

Na Constituição Federal (BRASIL, 1988), o dispositivo que indiretamente permite visualizar a separação entre o direito público e o direito privado é o que institui a ação de mandado de segurança: onde cabe mandado de segurança há direito público (ato de autoridade pública ou ato de agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público), e onde não cabe mandado de segurança há direito privado (art. 5º, LXIX), que é o caso das relações de trabalho.

Já as normas de ordem pública são aquelas que não podem ser derogadas pela vontade dos particulares, pois tutelam um interesse social, que transcende aquela relação particular. Essas normas de ordem pública, destaca-se, podem vigorar tanto no direito público quanto no direito privado.

As normas trabalhistas previstas no art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) são normas de direitos fundamentais sociais, mas não são normas oponíveis inicialmente contra o Estado, elas estão postas precipuamente como normas inderrogáveis no âmbito da relação entre empregado e empregador, elas protegem uma das partes no âmbito de uma relação privada.

Diante dessa característica da natureza jurídica das normas trabalhistas, cabe a sua análise em conjunto com a teoria das funções dos direitos fundamentais para melhor compreensão do dever de proteção estatal.

### **3 – Os direitos fundamentais trabalhistas e o dever de proteção estatal**

Como visto no item *supra*, a Consolidação das Leis do Trabalho consolidou a legislação trabalhista esparsa, além de consagrar diversos outros direitos aos trabalhadores. Vários direitos previstos na CLT integraram posteriormente o rol de direitos fundamentais, previstos na Constituição Federal de 1988, compondo um patamar mínimo civilizatório para os contratos de trabalho, como típicos direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais foram compreendidos historicamente como reguladores da relação entre indivíduo e Estado, pautados na verticalidade, em que o indivíduo era o titular do direito e o Estado era o destinatário da norma constitucional.

Contudo, e conforme já se viu, com a evolução da concepção dos direitos fundamentais e suas múltiplas funções temos, dentre elas, a função dos deveres objetivos de proteção estatal perante terceiros (“Schutzpflichten”), em

que o Estado deve tutelar uma relação entre particulares, especialmente quando identificar que uma das partes é hipossuficiente em relação à outra, realizando a proteção desse hipossuficiente.

O dever de proteção estatal visa a proteger o titular de um direito fundamental que está em condições de assimetria com a parte adversa e, por essa razão, demanda uma compensação do Estado (LOTHAR; MORLOK, 2016), o que normalmente ocorre nas relações trabalhistas.

Isso porque, tratando-se, especialmente, das relações de trabalho, empregado e empregador possuem uma condição assimétrica, em que o desequilíbrio contratual pode ter origem na dependência econômica, na disparidade informacional, cultural, dentre outros fatores.

O Constituinte, ciente dessa assimetria, estabeleceu previamente um contrato de trabalho mínimo, com o rol de direitos fundamentais trabalhistas previsto no art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) com a finalidade de orientar a legislação ordinária e os termos do contrato de trabalho. Como o empregado possui, via de regra, uma condição de vulnerabilidade, que não o permite discutir cláusulas contratuais com seu empregador em nível de igualdade, por temer principalmente pela manutenção de seu emprego, o Estado, por meio do seu dever de proteção em relações privadas, disciplina quais direitos são garantidos no curso do contrato de trabalho, sem margem para disposição contratual, como, por exemplo, salário mínimo, férias, 13º salário, duração da jornada, recolhimento de FGTS, proibição de discriminação em razão de gênero – ou seja, por meio de normas de ordem pública.

Jorge Reis Novais (2018) entende que o dever de proteção estatal é uma consequência lógica da garantia da paz social, em que os principais interesses dos particulares desafiam uma proteção constitucional dos direitos fundamentais, a qual é considerada uma proteção em dimensão privilegiada, pois tutela os direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Oportuno destacar que o dever de proteção estatal das relações entre particulares não se confunde com a chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O dever de proteção estatal reclama um agir estatal para regular uma relação interprivados – isso pressupõe, como se viu, uma relação triangular, com a intervenção estatal, via de regra, legislativa (por exemplo, a CLT).

Já a eficácia horizontal dos direitos fundamentais ocorre com a incidência (direta ou indireta) de uma norma de direito fundamental sobre a própria relação entre os particulares, sem demandar, portanto, a participação do Estado, ou seja, sem demandar uma relação tríade.

Como visto, a eficácia horizontal está direcionada ao particular (legitimidade passiva), em que os particulares devem observar em sua relação normas

de direitos fundamentais, sem qualquer participação estatal. O princípio da igualdade e da não discriminação deve ser observado no âmbito do contrato de trabalho pelos particulares, em que é vedado, por exemplo, qualquer diferença de salários, exercício de funções ou admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, conforme disciplina a norma de direito fundamental prevista no art. 7º, XXX, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Portanto, as normas trabalhistas são de natureza privada, mas sobre elas paira um dever de proteção estatal em face da assimetria da relação de trabalho, o que se traduz num primeiro momento nos direitos fundamentais previstos no art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988). É dizer, normas de ordem pública que tomam a forma de direitos sociais trabalhistas interferem na relação privada de trabalho, e têm por finalidade o interesse coletivo, a criação de uma situação de igualdade material entre as partes e a manutenção da paz social.

Dito isso, passemos a ver agora como se dá a proteção estatal via legislação no âmbito das relações de trabalho, o que demanda uma interpretação com base nos princípios fundantes desse ramo do Direito.

#### **4 – Princípios fundantes do direito do trabalho**

O presente tópico tem como marco teórico base a obra do jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, intitulada *Princípios de Direito do Trabalho*, publicada originalmente em 1978, obra que inspira e orienta a doutrina juslaboral até os dias atuais. A doutrina trabalhista aponta diversos princípios peculiares ao direito do trabalho, como, a título exemplificativo, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial. Contudo, priorizou-se o estudo dos seis princípios destacados por Plá Rodriguez como princípios que orientam toda lógica jurídica do direito do trabalho, a partir dos quais surgem então outros princípios.

O ramo laboral tem suas peculiaridades e, por essa razão, possui princípios próprios, os quais constituem o fundamento do próprio ordenamento jurídico do trabalho, sobrepondo-se e inspirando o direito positivo. Os princípios refletem o direito do trabalho, o respaldam e estruturam (PLÁ RODRIGUES, 2000).

O rol de princípios não é exaustivo e, no presente trabalho, serão destacados os princípios elementares abordados na seara laboral. Importante destacar que os princípios aqui referidos constituem princípios fundantes do Direito do Trabalho<sup>2</sup>. Na perspectiva abordada nesse tópico, os princípios fundantes dão

---

2 Os princípios fundantes referidos constituem a base de desenvolvimento do direito do trabalho, são informativos, orientadores e não se confundem, apesar da nomenclatura, com a teoria dos princípios, segundo a qual princípio constitui uma norma finalística, com um fim a ser atingido. Neste último caso, segundo conceito de Humberto Ávila (2006, p. 78-79), “princípios são normas imediatamente

origem à construção de determinado ramo jurídico; a partir desses princípios é realizada a construção normativa desse ramo do sistema jurídico, pela via lógico-dedutiva.

#### 4.1 – Análise dos princípios

A Consolidação das Leis do Trabalho, nesses 80 anos de existência, sofre alterações nas suas normas e também na interpretação de seus dispositivos, em que os intérpretes e operadores do direito procuram conferir uma interpretação evolutiva a uma mesma regra jurídica, de acordo com o passar do tempo e a mudança do contexto social. Com essa perspectiva, faz-se imperiosa a adoção de tais interpretações à luz dos princípios fundantes do direito do trabalho, os quais são a base lógica de todo sistema juslaboral.

Nesse contexto, o *princípio da proteção* é sem dúvidas o princípio basilar do direito do trabalho, relacionando-se diretamente com a sua própria razão de existência. Seu fundamento reside no próprio dever de proteção que a Constituição Federal de 1988 impõe ao Estado o regramento protetivo, via legislação, da relação laboral, visando a equalizar a assimetria entre empregado e empregador.

Segundo Carmen Camino (2004, p. 94) “o direito do trabalho nasceu da luta de classes, sendo reconhecido como uma conquista dos trabalhadores, ou como uma concessão do Estado capitalista para apaziguar o conflito social”. Dessa forma, o princípio da proteção serve para assegurar direitos e condições mínimas de trabalho, em uma relação pautada originariamente na exploração da força de trabalho e na desigualdade, especialmente econômica, entre empregado e empregador.

Isso porque a igualdade entre os contratantes operada no direito civil não se reproduz nas relações trabalhistas, as quais são originariamente assimétricas em razão da posição jurídica que empregado e empregador ocupam. Por essa razão, o princípio da proteção, que informa todo ordenamento juslaboral, visa a compensar essa desigualdade e, com isso, alcançar a igualdade substancial entre as partes contratantes.

Como princípio basilar do qual se desenvolvem outros princípios, o princípio da proteção está subdividido em três regras de aplicação (ou subprincípios), formas de concretização da proteção nas relações de emprego:

---

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”.

a) *In dubio pro operario*: consiste em uma regra de interpretação normativa, ou seja, diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação, deve-se priorizar a que seja mais favorável ao trabalhador, desde que respeitada a vontade do legislador (PLÁ RODRIGUEZ, 2000), sem propor inovações interpretativas. Diante de um regramento polissêmico, deve-se optar pela interpretação que promova o empregado a uma melhor condição, com inspiração no princípio de direito penal do *in dubio pro reo*.

Trata-se de uma regra de aplicação do princípio da proteção na seara do direito material, limitada à interpretação de normas trabalhistas. Não deve ser confundida com a regra processual de ônus de prova. Em situações de prova dividida ou dúvida do resultado da instrução processual, não há falar em aplicação da máxima do *in dubio pro operario*, pois tal premissa não se destina à apreciação probatória, a qual deve ser solucionada de acordo com os ônus processuais estabelecidos no art. 818 da CLT (BRASIL, 1943).

b) Norma mais favorável: é uma regra de aplicação do princípio da proteção que possui uma tríplice dimensão: informativa, hierarquizante e interpretativa (DELGADO, 2001). A função informativa é destinada ao legislador, em que as escolhas político-legislativas devem ser feitas em benefício da proteção do trabalhador.

A função hierarquizante será aplicada quando, diante de mais de uma norma, independentemente da hierarquia, deve-se aplicar a que seja mais favorável ao trabalhador, em que, por exemplo, a Constituição Federal prevê patamares mínimos do contrato de trabalho, normas inferiores, como lei ou norma coletiva, podem assegurar direitos mais extensos, os quais irão se sobrepor à norma constitucional. A pirâmide das normas trabalhistas não observa, necessariamente, a lógica da hierarquia das fontes, em que pode haver uma quebra de tal hierarquia para assegurar a observância de uma norma mais favorável ao trabalhador (PLÁ RODRIGUEZ, 2000).

Importante destacar que o intérprete, ao verificar qual norma é mais favorável ao trabalhador, deve respeitar a lógica do sistema jurídico (DELGADO, 2001). Não é possível pinçar regras de uma norma e de outra para compor a melhor situação possível ao trabalhador, na esteira da teoria da acumulação. Ao contrário, o intérprete, à luz da teoria do conglobamento, deve interpretar o conjunto de cada norma para ver qual, na sua integralidade, é mais favorável ao empregado.

Ainda, a função interpretativa consiste na opção pela interpretação mais favorável ao trabalhador, de uma mesma norma jurídica que admita mais de uma compreensão, com a finalidade de contemplar o princípio protetivo e a própria finalidade do direito do trabalho.



c) Condição mais benéfica: o trabalhador que alcançar uma condição de trabalho deve ter essa situação respeitada, não podendo ser alterada por regra ou condição menos benéfica, com amparo no direito adquirido. Diferentemente da regra de aplicação anterior, não se examina a norma mais favorável a ser aplicada, mas sim a condição fática conquistada.

Pressupõe a existência de uma situação anterior, a qual deve ser observada, na medida em que seja mais benéfica ao trabalhador (PLÁ RODRIGUEZ, 2000). Tal regra está associada ao postulado da inalterabilidade contratual lesiva, o qual dispõe que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia, conforme o art. 468 da CLT (BRASIL, 1943).

Com grande aplicabilidade nas relações de trabalho, o *princípio da primazia da realidade* atrai a compreensão de contrato como uma realidade, em que a verdade da situação fática se sobrepõe ao previsto em normas ou contrato de trabalho. Está relacionado com a informalidade que circunda as relações de trabalho e resulta da prevalência dos fatos em razão de previsões documentais.

Ao definir o princípio da primazia da realidade, Plá Rodriguez (2000, p. 339 e 361) afirma que, “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. Isso porque, prossegue o autor, “o direito do trabalho regula o trabalho, a atividade e não o documento. Este deve reproduzir fielmente a atividade. E se há uma diferença entre ambos, o que interessa é o real e não o formal”.

É denominado pela doutrina juslaboral como “contrato realidade” (DELGADO, 2001), tendo em vista que a vivência prática da relação de trabalho se sobrepõe ao disposto formalmente no contrato de trabalho. O princípio em comento autoriza, por exemplo, que se reconheça um vínculo de emprego em uma relação de “pejotização”, em que um microempreendedor individual prestava serviços, em verdade, com pessoalidade, subordinação, onerosidade e de forma não eventual, contemplando os requisitos para o reconhecimento da relação típica trabalhista, nos moldes do art. 3º da CLT (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, Plá Rodriguez (2000) adverte que a dissonância entre fatos e formas pode se dar por uma intenção dirigida de simulação e fraude da legislação trabalhista, mas também por um erro ou equívoco no procedimento da prestação de serviços e, ainda, por uma falta de atualização dos dados do contrato de trabalho, o qual, por seu dinamismo pode estar, por exemplo, com as funções exercidas pelo trabalhador desatualizadas.



Ainda, tem-se o *princípio da continuidade da relação de emprego*, o qual está pautado na relação de mútua expectativa entre empregado e empregador e na característica de uma pretensa perenidade das relações de emprego, embasada na regra geral do contrato de trabalho por prazo indeterminado, em que, salvo disposição expressa em contrário, pressupõe-se que a relação de emprego é contínua.

A relação de emprego possui uma correspondência mútua entre empregado e empregador, que é a garantia de subsistência e a força de trabalho, de forma que tanto o salário quanto a prestação de serviços constituem as principais obrigações do contrato de trabalho. Essa dependência recíproca, aliada ao valor social do trabalho como forma de realização da dignidade do trabalhador e fonte de progresso econômico e social, justifica o trato sucessivo do contrato de trabalho (CAMINO, 2004).

Plá Rodriguez (2000) afirma que o princípio em comento se destina ao empregado e somente por ele pode ser invocado, tendo em vista que seu objetivo é preservar sua fonte de trabalho e subsistência. Dessa forma, a relação de emprego deve ser interpretada como perene e contínua no tempo, com exceção dos contratos de trabalho com tempo determinado expressamente pela legislação trabalhista.

Já o *princípio da razoabilidade* é comum a diversos ramos do Direito, não sendo uma exclusividade da seara trabalhista, e consiste em observar condutas e ações razoáveis no curso das relações jurídicas, pautadas no senso de justiça. Plá Rodriguez (2000, p. 393) afirma que “o princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão”.

Seu conteúdo possui uma carga subjetiva, qual seja de orientar o intérprete sobre o que seja razoável ou não no proceder de uma dada relação, diante da diversidade de situações da vida em sociedade. No âmbito das relações de trabalho, a razoabilidade pode ser invocada para verificar a verossimilhança de determinadas alegações, bem como para guiar o *jus variandi* do empregador, tanto no proceder da relação de emprego quanto na aplicação de penalidades decorrentes do contrato.

Carmen Camino (2004) identifica o princípio da razoabilidade como um limitador ao princípio da proteção, o qual, se invocado de maneira desmedida, poderia ocasionar situações desproporcionais em nome de uma ideia extrema de proteção ao hipossuficiente. Nesse sentido, a razoabilidade aplicada no âmbito da relação de emprego serve como uma orientação para a aplicação do princípio protetivo, tendo em vista que sempre proporcionará uma reflexão sob a ideia do razoável e do senso de justiça diante dos fatos concretos.

Da mesma forma, o *princípio da boa-fé*, assim como o princípio da razoabilidade, não tem aplicação restrita ao direito do trabalho, pois orienta as relações jurídicas de uma forma geral, sendo uma premissa de todo ordenamento jurídico. O Código Civil (BRASIL, 2002), em seu art. 422, disciplina que os contratantes devem observar na celebração e na execução do contrato os princípios da probidade e da boa-fé, referindo-se à boa-fé objetiva<sup>3</sup>, que orienta condutas. Tal preceito é observado na seara trabalhista, orientando o contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador.

A boa-fé informa a conduta que empregado e empregador devem ter no âmbito do contrato de trabalho, zelando pela honestidade, honradez, responsabilidade na execução de suas obrigações. É um princípio informativo de um comportamento, o qual se destina a ambas as partes do contrato (PLÁ RODRIGUEZ, 2000).

Dessa forma, diante da volatilidade das relações sociais e, por essa razão, de uma ausência de indicação taxativa de regras a serem observadas, o princípio da boa-fé recomenda que os contratantes exerçam suas atribuições de forma ética, leal, honesta.

#### 4.2 – A (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas

O último princípio a ser analisado guarda grande pertinência com o objeto do presente estudo, eis que invocado, muitas vezes, no âmbito das soluções adequadas dos conflitos, bem como em relação à autonomia da vontade individual e coletiva, sendo cotejado com o princípio da proteção do trabalhador, razão pela qual demandará uma análise mais aprofundada.

O *princípio da irrenunciabilidade* consiste na impossibilidade de o empregado renunciar previamente a direitos previstos na legislação trabalhista. A irrenunciabilidade foi resultado da condição do empregado com a necessidade premente do emprego, do salário para prover a subsistência própria e da família, a condição de vulnerabilidade decorrente da sua condição de dependência econômica e da assimetria informacional acerca dos seus direitos. Destaca, dessa forma, o caráter publicístico do direito do trabalho, consistindo em garantia da coletividade de trabalhadores e não apenas do empregado individualmente (CAMINO, 2004).

Ao tratar do princípio da irrenunciabilidade, necessário identificar no que consiste a renúncia, especialmente no âmbito dos direitos fundamentais ora estudados. Nesse sentido, Pedro Adamy (2011, p. 58) apresenta o seguinte conceito de renúncia:

---

3 A boa-fé objetiva disciplina as condutas esperadas de cada pessoa (ética, leal, honesta, proba), enquanto a boa-fé subjetiva refere-se à consciência, íntima convicção pessoal.

“Renúncia a direito fundamental é a situação definida em lei, em que o titular de direito fundamental, expressamente, renuncia a determinadas posições ou pretensões jurídicas garantidas pelo direito fundamental, ou consente que o Poder Público restrinja ou interfira mais intensamente, por um determinado espaço de tempo e a qualquer momento revogável, tendo em vista um benefício proporcional e legítimo, direto ou indireto, pessoal ou coletivo.”

Foi em um cenário de grande assimetria entre as partes que surgiu o princípio da irrenunciabilidade. Contudo, diante da evolução das relações sociais, trabalhistas e informacionais, necessária uma releitura do referido princípio.

O fato de os direitos trabalhistas serem direitos fundamentais sociais não é sinônimo de indisponibilidade absoluta, pois direitos fundamentais podem sofrer limitações, não são oponíveis em absoluto.

Os direitos fundamentais não são ilimitados e a possibilidade de restrição é a definição de seus limites, da mesma forma que podem ser renunciados pelo seu titular. Há uma posição jusfundamental que permite o não exercício de um direito fundamental (ADAMY, 2011).

O não exercício como abstenção é uma condição passiva do titular que decide não exercer um direito que lhe é assegurado. Contudo, o não exercício pode ser percebido também como uma modalidade de exercício, que, segundo Pedro Adamy (2011, p. 43), “a própria ideia de não exercitar uma posição jurídica fundamental é uma das formas – negativa, imprópria – de utilização das possibilidades do direito fundamental, aqui em conjugação com o direito fundamental à liberdade de ação”.

No mesmo sentido, entende Jorge Reis Novais (2010) que a renúncia seria igualmente uma forma de exercício do direito fundamental (*i.e.*, de não exercê-lo), pois a efetividade desse direito inclui também a possibilidade de sua limitação, associada ao direito fundamental à liberdade.

Especialmente em relação ao âmbito laboral, Plá Rodriguez (2000) adverte que a irrenunciabilidade tem um limite, não é absoluta ou extensível à integralidade dos direitos trabalhistas, uma vez que o direito do trabalho tem por finalidade a proteção da personalidade humana; seria uma contradição eliminar totalmente a possibilidade da manifestação da vontade do empregado, pois a vontade é uma manifestação da própria personalidade.

A renúncia de um direito precisa atender ao pressuposto objetivo da disponibilidade, de forma que o direito a ser renunciado deve estar na esfera de disponibilidade do seu titular. Nesse contexto, sempre há margem para análise sobre a medida de disponibilidade de um direito fundamental ao seu titular. Isso porque a renúncia de um direito fundamental extrapola a esfera individual

e afeta, muitas vezes, o interesse público. Dessa forma, no âmbito das relações privadas, o indivíduo dispõe de direitos fundamentais e pode restringi-los em escala compatível com sua convicção pessoal. O poder de disposição e renúncia de um direito fundamental será maior quando essa renúncia afetar apenas a esfera individual de seu titular, sem atingir, ainda que indiretamente, interesses de terceiros (ADAMY, 2011).

Nessa premissa, o Supremo Tribunal Federal já decidiu que os direitos trabalhistas não são indisponíveis na sua totalidade, de forma que há margem para negociação individual do empregado ou coletiva, conforme RE 895.759 (Relator Ministro Teori Zavascki)<sup>4</sup>. Da mesma forma, no RE 590.415 (Rel. Ministro Roberto Barroso)<sup>5</sup>, sobre a validade das normas coletivas, o Supremo Tribunal Federal analisou a indisponibilidade dos direitos trabalhistas também

---

4 “RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS *IN ITINERE* NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO. CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE. 1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal ‘reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas’, tornando explícita inclusive ‘a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas’. Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre ‘o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade absoluta’. 2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas *in itinere* na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades. 3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa.” (STF, RE 895.759, Rel. Min. Teori Zavascki, julgamento 9/12/2016)

5 “DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 6. Provenimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: ‘A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado’.” (Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 29/5/2015, Tema 152)

em âmbito individual e afirmou, na fundamentação do acórdão, que “a concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público”. Prossegue a fundamentação do referido acórdão, citando jurisprudência do TRT da 3ª Região<sup>6</sup>, com a constatação de que “a proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, sob pena de inserção em um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz”.

Os direitos trabalhistas são compostos por direitos fundamentais e por direitos previstos na legislação infraconstitucional. Dessa forma, como não há falar em indisponibilidade de direitos de forma absoluta, cabe ao legislador disciplinar expressamente os direitos indisponíveis e, na ausência de previsão nesse sentido, ainda haverá margem para atuação da autonomia da vontade. Dessa forma, no âmbito das relações de trabalho, possuem a indisponibilidade expressa os direitos da personalidade, previstos no art. 11 do Código Civil (BRASIL, 2002)<sup>7</sup>, e os direitos elencados no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943)<sup>8</sup>, os quais não são passíveis de transação, ainda que por negociação coletiva.

- 
- 6 “PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO. ADESÃO. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. *A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.*” (TRT-3-RO-2394/01, Rel. Des. Antônio Alvares da Silva, DJMG, 12/05/2001) (grifou-se)
- 7 “Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.” O art. 5º, X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) dispõe que 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.
- 8 “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV – salário mínimo; V – valor nominal do décimo terceiro salário; VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração

Com o exposto, pode-se concluir que os direitos trabalhistas são, regra geral, disponíveis ou com grande margem de disponibilidade, com exceção dos direitos taxativamente elencados pelo legislador, quais sejam os direitos da personalidade, art. 11 do Código Civil (BRASIL, 2002), e os infensos à negociação coletiva, art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943).

### 4.3 – Diálogo entre princípios

Dentre os princípios trabalhistas destacados merece atenção, no recorte do presente estudo, o princípio da irrenunciabilidade, o qual guarda ampla pertinência com o diálogo estabelecido com os métodos não adjudicados de resolução de conflitos e com interpretações das normas celetistas que asseguram a autonomia da vontade individual e coletiva.

Faz-se importante o diálogo entre os referidos princípios, uma vez que, apesar de serem princípios fundantes/estruturais do Direito do Trabalho, é possível haver colisão entre suas previsões em determinadas situações fáticas, pois (valendo-se aqui da atual teoria dos princípios exposta, por exemplo, na obra de Humberto Ávila [2016]) nenhum princípio possui um conteúdo em forma de regra estrita, ou seja, de aplicação imperativa e estática.

O princípio da irrenunciabilidade pode ser invocado na autocomposição, situação na qual há transação de pretensões entre as partes, em que cada parte cede um pouco na sua pretensão inicial. Não é incomum o receio de que a transação entre as partes possa violar o referido princípio, naqueles casos onde estão envolvidos direitos trabalhistas que a lei não declara expressamente como

---

mínima de cento e vinte dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. 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.”

indisponíveis. Nessa hipótese, de um lado tem-se o princípio protetivo basilar e o princípio da irrenunciabilidade; e de outro, o princípio autocompositivo e conciliatório, todos afetos às relações laborais.

Considerando que princípios são mandados de otimização (ALEXY, 2015) e devem ser satisfeitos/atendidos em diferentes graus, não há cogitar em isolamento de um princípio em detrimento a outro, mas sim gradação de cada princípio a depender da situação concreta em análise.

Quando dois princípios estão em colisão, um terá precedência em relação ao outro em determinadas circunstâncias/condições. Isso porque, nos casos concretos os princípios têm pesos diferentes e a depender do contexto um terá um maior peso na precedência. A precedência significa a fixação de condições sobre as quais um princípio prefere a outro. Deve haver um sopesamento entre os interesses conflitantes de acordo com o caso concreto, em que não há uma resposta pronta, pois na colisão entre princípios não há a invalidade de um ou a previsão de exceção de um deles (ALEXY, 2015).

Com o exposto, tratando-se de princípios, a alternativa mais adequada para a conjugação de ambos é a análise da precedência de acordo com os fatos concretos, eis que não se pode pretender anular a autonomia da vontade sob argumento de incapacidade ou subcapacidade de uma das partes.

Ao se analisar a possibilidade de prevalência do princípio da irrenunciabilidade no caso concreto, deve-se atentar para o fato de que a renúncia de um direito precisa atender ao pressuposto objetivo da disponibilidade, de forma que o direito a ser renunciado deve estar na esfera de disponibilidade do seu titular.

Contudo, diante do contexto fático analisado, entende-se que a regra geral é a prevalência da disponibilidade, sendo o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade invocado como exceção, com base em previsões legislativas expressas.

As normas trabalhistas têm por finalidade disciplinar a conduta humana e, por essa razão, não podem suprimir qualquer possibilidade de manifestação da vontade privada, mas sim estabelecer limites e orientações para que a vontade manifestada cumpra com sua missão (PLÁ RODRIGUEZ, 2000), sendo hígida, tendo em vista que qualquer normatização não pode reduzir a capacidade do empregado, mas sim elevá-lo como verdadeiro sujeito de direitos.

Além dos fundamentos já expostos que autorizam a conclusão da disponibilidade dos direitos trabalhistas como regra, há, ainda, o fator adicional de as conciliações e mediações ocorrerem após a extinção contratual, o que reforça a teoria da disponibilidade, tendo em vista que não há mais a relação de dependência entre os sujeitos e os direitos questionados serão reconhecidos, em sua expressiva maioria, apenas na percepção monetária.



Acresça-se, ainda, o argumento de que a indisponibilidade não é oponível à transação, eis que na transação, pela sua própria natureza, há dúvidas sobre os efeitos patrimoniais do direito postulado.

Os direitos trabalhistas questionados em uma ação judicial envolvem uma *res dubia*, ou seja, dependem de instrução probatória e serão traduzidos em direitos patrimoniais, sobre os quais ainda não há certeza de sua existência. O direito ao salário exemplifica essa diferenciação que elucida a indisponibilidade/disponibilidade de direitos. Isso porque o direito ao salário é um direito indisponível, em que ninguém emprega sua força de trabalho sem a contrapartida monetária do empregador. Contudo, parte do salário do empregado pode ser transmitida a outra titularidade, como nos casos de retenção salarial para pagamento de pensão alimentícia ou, ainda, em empréstimos consignados.

O mesmo ocorre quando no curso da ação judicial o empregado recebe valores decorrentes de violações de direitos no curso da relação de emprego e uma parte desses valores (em torno de 20% a 30% em média) é retida pelo seu advogado a título de honorários advocatícios contratuais. Essa experiência cotidiana dos fóruns trabalhistas atesta a natureza tipicamente patrimonial e, portanto, disponível dos direitos questionados em juízo, uma vez que é habitual que advogados peticionem juntando contratos de honorários e requerem a expedição de alvarás separados do crédito principal do reclamante, de forma que parte do crédito trabalhista reconhecido já é pago em nome de titular diverso (procurador do reclamante).

Diante desse contexto, não há como falar em indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas como regra geral. Os direitos indisponíveis, como já referido, são os direitos da personalidade e os previstos no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), sobre os quais não pode haver sequer negociação pela via coletiva, no curso do contrato de trabalho. Contudo, mesmo os direitos previstos no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), uma vez questionados individualmente na Justiça do Trabalho, por constituírem uma coisa duvidosa, são dotados de efeitos patrimoniais, comportando a transmissibilidade desses valores (honorários aos advogados, retenção de pensão alimentícia, por exemplo).

#### **4.4 – Momento da renúncia e da transação**

Ao tratar dos limites e possibilidades da renúncia e da transação, deve-se atentar para o momento em que serão exercidas. Isso porque, na esteira do que já foi abordado sobre o princípio da irrenunciabilidade, os direitos existem durante o curso da relação de trabalho. Após a sua extinção, não há falar em fruição de direitos, mas sim de reparação indenizatória. Quando não há relação em curso entre as partes, é inviável o reestabelecimento do *status quo*, restando



a função reparatória do direito não fruído no tempo correto, representado no aspecto monetário.

Nesse contexto, ilustra-se com o exemplo do art. 611-B, IX, da CLT (BRASIL, 1943), o qual prevê que constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou redução do repouso semanal remunerado. No curso da relação de emprego o empregado não pode renunciar ao seu direito de fruir do dia de descanso semanal, pois é uma medida de saúde e segurança do trabalho, que contempla a saúde individual e da coletividade. Contudo, quando o empregado ajuíza uma reclamatória trabalhista e afirma que não fruiu de um determinado número de repousos semanais e postula o seu ressarcimento como horas extras trabalhadas, não há presunção de veracidade na sua afirmação, ainda que se trate de um direito previsto no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943).

Dessa forma, o empregado/reclamante deverá produzir provas do alegado, o que faz com que sua pretensão originária seja uma coisa duvidosa, a qual, ao ser provada de acordo com seu ônus constitutivo, art. 818, I, da CLT (BRASIL, 1943), será traduzida monetariamente e não mais em descanso efetivo.

A depender do contexto probatório produzido por reclamante e reclamada, pode ser que o pedido do empregado seja julgado improcedente e ele não receba nenhum valor postulado; ou pode ser que seja julgado parcialmente procedente, com a comprovação de violação de parte dos repousos alegados; ou, ainda, pode ser julgado totalmente procedente, e nas duas últimas hipóteses, mesmo com sucesso na demanda, o empregado/reclamante não receberá a integralidade dos valores atribuídos à violação do direito ao repouso semanal remunerado, pois parte do seu crédito será destinada ao contrato particular de honorários advocatícios.

Durante o curso da ação judicial o direito postulado é controverso, de forma que só seria possível falar em renúncia após o reconhecimento judicial do direito em questão, observado o sistema recursal vigente e a posterior irrecorribilidade e formação da coisa julgada. O simples ajuizamento de uma reclamatória trabalhista, com argumentos unilaterais, não pode fundamentar a irrenunciabilidade de determinado direito. Nesse contexto, cabe a transação entre as partes, justamente pela incerteza dos direitos vindicados, os quais necessitarão aguardar todo o curso processual para que sejam reconhecidos como devidos ou não.

A Justiça do Trabalho funciona, como regra geral, como uma reparadora de danos e não como uma restauradora de situações em que se constatou violação de direitos.

Destaca-se que há a possibilidade de o titular do direito trabalhista (empregado ou ex-empregado) não propor demanda judicial para pleitear seus direitos tidos como violados, pois o direito de ação, previsto constitucionalmente, não é compulsório, cabe ao seu titular uma análise de custo/benefício (monetário, psicológico) para então propor ou não a ação. Ao não ingressar com uma ação judicial, em caso de constatação de violação de direitos trabalhistas, por exemplo, o titular estaria optando pelo não exercício de um direito fundamental, art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), a qual é compreensível, uma vez que ninguém é obrigado a demandar judicialmente (ADAMY, 2011).

Ainda, o não comparecimento injustificado do reclamante na audiência de prosseguimento opera a confissão ficta quanto à matéria de fato por ele postulada, o que tem o condão de prejudicar o resultado da demanda para o empregado. Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016) faz uma crítica à extensão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, eis que, se fossem totalmente indisponíveis, não poderia ser reconhecida a confissão ficta, a exemplo do previsto na Súmula nº 74 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2016), diante do teor do art. 345, II, e art. 392 do CPC<sup>9</sup> (BRASIL, 2015a). Dessa forma, por estar em juízo, com processo em curso, não há a confirmação da existência do direito e, portanto, não há falar em renúncia.

Os exemplos acima, de ações e omissões no plano fático, que repercutem consequências jurídicas na percepção do direito, não são sinônimos de renúncia ou desistência, as quais devem ser expressas, mas são situações que originam consequências na realização do direito pelo seu titular. Dessa forma, percebe-se que o direito ao crédito trabalhista não é inatingível, uma vez que passível de consequências jurídicas decorrentes de ações ou omissões fáticas.

Soma-se, ainda, o argumento da possibilidade de conciliações na fase de execução, na qual o crédito do reclamante já está reconhecido por decisão judicial transitada em julgado e, diante do insucesso das medidas executivas, celebra-se acordo com redução do crédito algumas vezes em condições mais brandas de pagamento como forma de efetivar o direito material reconhecido judicialmente.

As conciliações na fase de execução são frequentemente homologadas pelos juízes e há inclusive uma semana nacional destinada apenas para a conciliação em processos em execução, justamente como forma de efetivá-los. Infelizmente, não é incomum sentenças judiciais que reconhecem direitos trabalhistas e que não passam de “justiça formal”, pois a efetividade material

---

9 Art. 345, II (*a revelia não produz o efeito mencionado no art. 344 se: II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis*) e art. 392 (*não vale como confissão a admissão, em juízo, de fatos relativos a direitos indisponíveis*), CPC/2015.

desse reconhecimento não é alcançada na fase executiva. Por essa razão, não se pode impedir um exequente de negociar seu crédito como forma de acessar a justiça material e não ter apenas uma sentença em papel ou digital de forma decorativa.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas tem sido um argumento utilizado em resistência às soluções adequadas dos conflitos, que rejeita qualquer solução que não advenha da Justiça do Trabalho, via decisão adjudicada. Importante ponderar, contudo, que a solução por sentença não traz, infelizmente, a certeza de que o princípio da indisponibilidade esteja sendo observado.

Isso porque não é incomum a venda de créditos trabalhistas<sup>10</sup> a escritórios especializados, em que o reclamante recebe um valor bem abaixo do que teria direito, celebrando um contrato de cessão de direitos com o advogado. Nesse caso o Poder Judiciário trabalha, gasta em prol de um direito que será usufruído por terceira pessoa, ou seja, apesar de todo o trabalho estatal, a sua finalidade não será atingida, pois o reclamante, destinatário final, já recebeu um valor e de nada mais usufruirá.

Américo Plá Rodriguez (2000) bem define que o princípio da irrenunciabilidade consiste no ato de o empregado privar-se, voluntariamente, de um direito trabalhista a que fazia jus. Tal afirmação contempla o instituto da renúncia, na qual uma das partes priva-se de um seu direito em benefício da outra. Ocorre que no âmbito da autocomposição as partes se valem do instituto da transação, em que fazem concessões mútuas para solucionar de forma consensual o litígio. O próprio jurista (2000, p. 146) é expresso ao afirmar que a intransigibilidade – espécie de indisponibilidade – “não impede a conciliação entre as partes perante uma autoridade”.

Portanto, é possível concluir, a partir do diálogo entre os princípios trabalhistas, que a grande maioria dos direitos identificados como irrenunciáveis no curso da relação de emprego tornam-se transacionáveis, quando convertidos em crédito trabalhista (DALLEGRAVE NETO; GARCIA, 2018), emergindo o caráter patrimonial do direito discutido, uma vez que foram convertidos em crédito e que não há mais uma relação de subordinação entre as partes. Dessa forma, apesar de o direito ser irrenunciável no curso da relação de emprego, ao seu término assumirá a natureza de crédito monetário ou indenização, já com caráter transacionável e, portanto, disponível. Isso porque terminada a relação de emprego, não será mais possível a reposição do *statu quo ante*, ou seja, de fruir de intervalo, de não trabalhar além da jornada contratada, de fruir férias,

---

10 Notícia de agosto de 2021 informa que o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Douglas Alencar Rodrigues, manifestou-se pela possibilidade de cessão do crédito trabalhista. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/08/19/tst-admite-possibilidade-de-venda-de-creditos-trabalhistas.ghtml>. Acesso em: 17 set. 2021.

restando apenas a responsabilidade pelo ilícito praticado no curso da relação de emprego, mediante o pagamento de uma reparação (que pode ter natureza salarial ou indenizatória, a depender do direito violado).

## 5 – Conclusão

Este artigo teve como objetivo analisar as normas trabalhistas, após 80 anos do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, à luz do dever de proteção estatal e do princípio da (in)disponibilidade. Percorreu-se, inicialmente, as normas trabalhistas enquanto normas de direito fundamental e o dever de proteção estatal para equalizar a relação entre capital e trabalho, a qual deve ser interpretada com base nos princípios basilares laborais.

Os achados da pesquisa revelam que, não obstante o dever de proteção estatal, considerando as normas trabalhistas como direitos fundamentais, não há vedação para a disponibilidade desses direitos de forma absoluta, tampouco há ofensa aos princípios fundantes do Direito do Trabalho. Isso porque o dever de proteção estatal visa a proteger o titular de um direito fundamental que está em condições de assimetria com a parte adversa e, por essa razão, demanda uma atuação do Estado, o qual regula essa relação com previsões mínimas que compõem o contrato de trabalho. Contudo, para além das previsões constitucionais mínimas, as partes podem dispor da sua autonomia da vontade em diferentes momentos, de forma individual ou coletiva.

Dessa forma, os resultados desse estudo autorizam concluir que não há como falar em indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas como regra geral. Os direitos indisponíveis, como já referido, são os direitos da personalidade e os previstos no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), sobre os quais não pode haver sequer negociação pela via coletiva, no curso do contrato de trabalho. Contudo, mostrou-se de grande relevância para o estudo do tema o momento da renúncia ou transação, uma vez que, mesmo os direitos previstos no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943), quando questionados individualmente na Justiça do Trabalho, por constituírem uma coisa duvidosa, são dotados de efeitos patrimoniais, comportando a transmissibilidade desses valores.

## 6 – Referências bibliográficas

ADAMY, Pedro Augustin. *Renúncia a direito fundamental*. São Paulo: Malheiros, 2011.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 125, de 29/11/2010*. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, [2016]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>. Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 174, de 30/9/2016*. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2016. Disponível em: [http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023). Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1/5/1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 10 jul. 2020.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10/1/2002*. Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13/7/2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1/5/1943, e as Leis nºs 6.019, de 3/1/1974, 8.036, de 11/5/1990, e 8.212, de 24/7/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 12 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 590.415/SC*. DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. Relator: Min. Roberto Barroso, 30/4/2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 895.759/PE*. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no art. 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. Relator: Min. Teori Zavascki, 9/12/2016. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/772601730/segundo-agreg-no-recurso-Extraordinario-agr-segundo-re-895759-pe-pernambuco/inteiro-teor-772601760>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *RO-2394/01*. Rel. Des. Antônio Alvares da Silva, DJMG 12/05/2001. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=RO-2394%2F01>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 74*. CONFISSÃO. I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor; II – A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443 do CPC de 2015 – art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores; III – A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2016]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 28 mar. 2021.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

- CASSAR, Vólia Bomfim. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2018.
- CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980.
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho. In: TUPINAMBÁ, Carolina. *Solução dos conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- LOTHAR, Michael; MORLOK, Martin. *Direitos fundamentais*. São Paulo: Saraiva, 2016.
- NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos fundamentais nas relações entre particulares*. Coimbra: Almedina, 2018.
- PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Empregado e empregador*. São Paulo: LTr, 1978.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

---

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este artigo:

ARENA, Marcela Casanova Viana. CLT 80 anos: uma análise dos direitos trabalhistas à luz do dever de proteção estatal e da sua (in)disponibilidade. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 46-69, jan./mar. 2023.

# 80 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO NO BRASIL: FUNDAMENTOS E PERSPECTIVAS PARA UMA CODIFICAÇÃO

## 80 YEARS OF CONSOLIDATION OF LABOR LAWS IN BRAZIL: FOUNDATIONS AND PERSPECTIVES FOR CODING

Emiliano Cruz da Silva<sup>1</sup>

**RESUMO:** A proposta de abordar os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se encarrega de fazer um convite para pensar e discutir acerca da construção, em termos de sistema de codificação, do Direito do Trabalho brasileiro. A legislação trabalhista, na forma da Consolidação, há tempo atingiu seu objetivo e, conforme os fundamentos que se expõem nesta leitura, o Brasil está pronto para uma nova etapa do Direito do Trabalho: a codificação. Justifica-se, no entanto, a autonomia científica deste ramo do direito, sua estrutura axiológica e normativa, as decisões dos tribunais superiores, súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos. A necessidade da codificação é premente, sobretudo, após a Reforma Trabalhista, que causou mais instabilidade na aplicação do direito laboral nas relações de trabalho e emprego. Assim, acredita-se que a Justiça do Trabalho atuará com mais eficiência e segurança jurídica, na entrega da prestação da tutela jurisdicional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Consolidação das Leis do Trabalho. Direito do Trabalho Brasileiro. Codificação. Justiça do Trabalho.

**ABSTRACT:** *The proposal to address the 80th anniversary of the Consolidation of Labor Laws (CLT) is in charge of making an invitation to think and discuss about the construction, in terms of the codification system, of Brazilian labor law. Labor legislation, in the form of consolidation, reached its objective in time, and according to the foundations set out in this reading, Brazil is ready for a new stage of labor law: codification. It justifies, however, the scientific autonomy of this branch of law, its axiological and normative structure, the decisions of the Superior Courts, Precedents, Jurisprudential Guidelines, and Normative Precedents. The need for codification is urgent, especially after the Labor Reform, which caused more instability in the application of labor law in labor and employment relations. Thus, it is believed that the Labor Court will act with more efficiency and legal certainty in delivering the provision of judicial protection.*

**KEYWORDS:** *Consolidation of Labor Laws. Brazilian Labor Law. Codification. Labor Justice.*

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – A História do Direito do Trabalho e da CLT no Brasil; 3 – A exposição de motivos da CLT: o cenário do Direito do Trabalho na época; 4 – As transformações na sociedade brasileira no âmbito do Direito do Trabalho; 5 – Constitucionalismo social: um caminho para a codificação; 6 – A autonomia do Direito do Trabalho: tratados e convenções da OIT; 7 – Sistema de codificação: uma proposta para o Direito do Trabalho no Brasil; 8 – O desempenho da Justiça do Trabalho diante da codificação do Direito do Trabalho; 9 – Os obstáculos para a codificação do Direito do Trabalho no Brasil: o que se sabe; 10 – Direito comparado: a opção por um Código do Trabalho em Portugal; 11 – Conclusão; 12 – Referências bibliográficas.

---

1 Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto Damásio de Direito; bacharel em Direito pela Unisul advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7704334423892507>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6080-7525>. E-mail: [emiliano53338@oab-sc.org.br](mailto:emiliano53338@oab-sc.org.br).

## 1 – Introdução

**A** Consolidação das Leis do Trabalho, ao celebrar seus 80 anos de vigência, nos indica que seu objetivo foi cumprido, e as próximas fases desse sistema legislativo precisam ser continuadas, atendendo às necessidades dos empregados e empregadores, por meio da promulgação de um código do Direito do Trabalho brasileiro.

A comunidade acadêmico-jurídica tem criticado muito as normas trabalhistas, principalmente após a Reforma, Lei nº 13.467/2017. O legislador ordinário até tentou harmonizar os dispositivos de lei federal, em meio aos interesses de empregados, e ainda mais, dos empregadores.

A depender do ponto de vista que se enxergue, a Reforma Trabalhista foi um alento para alguns institutos do Direito do Trabalho brasileiro, mas não foi o suficiente para que a Justiça do Trabalho cumpra com sua função de, além de aplicar o direito laboral, dizer o direito e promover a Justiça Social, equiparando o empregado e o empregador no mesmo patamar civilizatório.

A fim de discernir a proposta da pesquisa apresentada, resgatamos alguns dados históricos do Direito do Trabalho brasileiro e da CLT. Acredita-se ser indispensável (re)tomar conhecimento da exposição de motivos que inaugurou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Em seguida, comentamos sobre as transformações na sociedade brasileira, como a Indústria 4.0, novas modalidades de trabalho em ambiente virtual, como aplicativos digitais, a precarização de direitos e a necessidade de regulamentação dessas novas demandas.

Tratamos do constitucionalismo social, que, a nosso ver, é um dos mais altos níveis de amadurecimento do Direito do Trabalho constitucional, legitimando assim a legislação infraconstitucional, por meio da codificação.

Mormente, é preciso consignar que o país está preparado para a elaboração de um código do trabalho. Em nível de autonomia científica do Direito do Trabalho, podemos perceber que temos a autonomia legislativa, doutrinária, didática e jurisdicional.

Também não podemos deixar de reconhecer que o Brasil é o país vocacionado para o Direito. Seja porque é o país com maior número de faculdades de Direito no mundo, seja também porque há juristas com pesquisas relevantes, em nível nacional e internacional, que podem contribuir com elaboração de um código trabalhista.

Ao tratar do sistema de codificação, no tópico 7, demonstramos que esta modalidade de aplicação do direito reflete uma corporificação do direito na sociedade. É um dos métodos de processo revolucionário do direito. A codificação, no entanto, promove a segurança jurídica e preserva os princípios normativos.



Constatamos que há inúmeras leis esparsas regulando o Direito do Trabalho brasileiro, fora da CLT, o que demonstra fragilidade nesta consolidação, não representando mais a necessidade legislativa.

No tópico 8, escrevemos sobre a Justiça do Trabalho, como Justiça Especializada, com a missão de promover a Justiça Social no Brasil. Acreditamos que a promulgação de um código do trabalho favorecerá a atuação da Justiça do Trabalho nas complexas demandas que se incumbe julgar.

Empregamos esforços no tópico 9 para sondar registros na doutrina sobre quais obstáculos se encontram no Brasil para a promulgação do código do trabalho.

Encerramos a pesquisa com o direito comparado. Apostamos na experiência jurídico-laboral de Portugal, cujo exemplo pode contribuir para a elaboração da codificação no Brasil. Inclusive o Código do Trabalho de Portugal, Lei nº 7/2009, vem desde 2003, passando por profundas revisões, para se adequar às necessidades laborais daquele país.

Neste diapasão, nossa pretensão é fazer uma leitura acerca dos fundamentos e perspectivas na seara do Direito do Trabalho brasileiro, apostando que possuímos argumentos suficientes para o estudo, elaboração e promulgação de uma nova legislação trabalhista, moderna e eficaz, que venha contribuir positivamente nas vidas dos empregados e empregadores na sociedade brasileira.

## **2 – A história do Direito do Trabalho e da CLT no Brasil**

O Direito do Trabalho é uma das ciências jurídicas, dotado de autonomia científica, que possui uma abrangência global, cuja história é a principal aliada no estudo da evolução das leis trabalhistas. Neste sentido, o Direito do Trabalho se emancipou há muito tempo, no ordenamento jurídico, desde a Revolução Industrial, principalmente.

Embora não seja o caso de pesquisar a história do Direito do Trabalho em nível internacional, neste estudo, não significa dizer que, ao estudar o Direito do Trabalho brasileiro, se deixe de pesquisar esse ramo do direito em outros países, pois, como veremos, o nosso sistema legislativo laboral sofreu influências de outros modelos legislativos estrangeiros.

Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2019, p. 56) escrevem que: “Dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países”.

Destacamos a importância de resgatar os acontecimentos históricos no Brasil que levaram à promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, para continuar escrevendo os próximos anos desta legislação, e do futuro das partes da relação jurídica de Direito do Trabalho no país.

Neste sentido, estudar a história do Direito do Trabalho no Brasil é olhar o passado, identificar o presente, e planejar o futuro. A legislação trabalhista é uma das legislações mais essenciais do ordenamento jurídico, tendo em vista sua incidência diária nas relações de trabalho e emprego, que atinge diretamente a vida das pessoas em sociedade, pois é através da força do trabalho que há geração de riquezas e movimentação da economia no país.

Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 17) escreve que:

“Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. Antes disso, as poucas leis existentes com dispositivos e conteúdo de caráter trabalhista não podem ser consideradas para efeito do estabelecimento de uma normatização capaz de ser caracterizada como um sistema de proteção dos trabalhadores.”

No entanto, verifica-se a importância da formação da legislação trabalhista, para o país e para a ciência do direito laboral. Outro fator determinante para a evolução social deste ramo do direito foram, sem dúvida, os acontecimentos políticos na sociedade brasileira, principalmente a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, no governo Getúlio Vargas.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 34), acerca do momento constitucional no país, lecionam:

“A Constituição de 1934 teve uma duração efêmera, sendo substituída pela Constituição de 10/11/1937. No plano das relações do trabalho é inegável a influência corporativa na nova ordem constitucional (Carta del Lavoro – Itália fascista, 1927), tendo sido outorgada por Getúlio Vargas, iniciando-se, assim, o Estado Novo.”

Em que pese o Direito do Trabalho, conforme entende parte da doutrina nacional, ser eminentemente fonte do direito privado, entendemos que também há interesse de direito público sobre a matéria que o Direito do Trabalho regula, pois é função do Estado fiscalizar e assegurar os direitos sociais que, além da legislação ordinária, também estão previstos nas Constituições desde 1934.

De acordo com Romar (2022, p. 19):

“Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, que, no entanto, somente foi publicado no Diário Oficial em 9 de agosto daquele ano, entrando em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943. Desde sua entrada em vigor, a CLT sofreu inúmeras alterações, inclusive com a revogação de diversos dispositivos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mas a sua base original continuou a mesma.”

Este movimento social para a promulgação da CLT correspondeu às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras daquela época, vindo esta consolidação sofrer inúmeras modificações até os dias atuais, como veremos adiante. Notamos, todavia, que a legislação trabalhista é alvo de constante ataque, pelos interesses políticos e de empregadores, tendo em vista regular o direito dos empregados e trabalhadores do país.

Ponderam Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2019, p. 63):

“A CLT (1943) resulta dos princípios políticos da época em que foi elaborada, em especial o corporativismo e o intervencionismo do Estado nas relações coletivas de trabalho, em prejuízo da liberdade sindical, do direito de greve e das negociações coletivas. Suas disposições foram, em grande parte, afetadas pelas modificações fáticas posteriores ao seu surgimento.”

Razão assiste aos autores anteriormente citados. Percebe-se que, quando da promulgação da CLT, um dos objetivos era assistir os operários, com o crescente desenvolvimento do trabalho nas indústrias.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 17) recorda os principais juristas encarregados de elaborar a CLT:

“A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10/11/1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süsskind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho.”

Uma curiosidade que nos chama a atenção é o fato de os juristas citados serem membros do Ministério Público do Trabalho, o que, em nosso entendimento, os institutos do Direito do Trabalho inseridos na CLT favoreceram a classe empregadora do país, ou seja, fortaleceram os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Bezerra Leite (2022, p. 17) escreve: “A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal”.

Neste diapasão, encontramos fortes motivos para compreender que o Direito do Trabalho também possui matéria de ordem pública, tendo em vista estarem os direitos dos empregados abrangidos pelas constituições.

Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 36) destacam que:

“Arnaldo Süssekind, ao analisar a significação histórica desse diploma legal, afirma: ‘A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos’.”

Destarte, conforme escrevem os autores, quando da elaboração da CLT, os trabalhos foram realizados num ambiente pacífico, e decorreram de junção de outros decretos que dispunham de ordem de matéria do Direito do Trabalho.

Neste sentido, o início do período histórico do Direito do Trabalho no Brasil se revela a partir da promulgação da CLT e das Constituições brasileiras. Ademais, como visto, o Estado de Direito, na condição de fiscalizador e assegurador dos direitos trabalhistas, ainda possui papel fundamental na construção deste ordenamento.

Deste modo, revisitar os acontecimentos históricos na seara trabalhista, na sociedade brasileira, serve como fundamento para compreender que o momento atual requer o estudo, elaboração e promulgação de um código do trabalho brasileiro.

### **3 – A exposição de motivos da CLT: o cenário do Direito do Trabalho na época**

Compreendemos que, ao reportamos a exposição de motivos de uma lei, entendemos melhor a ideologia para qual foi criada. A exposição de motivos reflete as razões que levaram o legislador a positivizar a norma. Serve ainda para relatar todo o procedimento que a comissão encarregada pela elaboração da lei vivenciou.

No tocante à exposição de motivos da CLT, foi apresentada pelo então Ministro do Trabalho do governo de Getúlio Vargas, Alexandre Marcondes Filho, na cidade do Rio de Janeiro, em 19 de abril de 1943. Esta exposição de motivos está estruturada em 84 parágrafos. Destacamos a importância de abordar os temas apresentados nestes parágrafos, para que seja alcançada uma leitura reflexiva e compreensiva dos institutos do Direito do Trabalho na época.

Primeiramente no parágrafo 6º, podemos tomar conhecimento de que o projeto da CLT teve participação de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas e associações culturais, cumprindo assim com o objetivo de receber todas as críticas e melhorias dos assuntos disciplinados.

No parágrafo 7º, constatamos uma vigorosa consciência sindical, pela qual houve a manifestação da classe de empregados e empregadores. Como vamos abordar mais à frente, a Reforma Trabalhista foi totalmente no sentido de flexibilizar essa relação sindical.

No parágrafo 9º, menciona o texto, há a compilação ou coleção de leis e um código, resultado de uma corporificação do direito. Vejamos, todavia, que o autor informa que a presente CLT se trata de uma consolidação, quando já existem leis regulamentando as necessidades sociais. Fazemos um adendo que esta exposição dá ênfase para que o Brasil realmente precisa de um código do trabalho, na fase atual. Tanto é verdade que, no parágrafo 11, o autor faz constar o significado da consolidação, que não é uma coleção de leis, mas uma coordenação sistematizada.

Também se apresenta uma preocupação com a dignidade humana e a justiça social. No parágrafo 14, o autor justifica que houve uma subordinação das leis preexistentes, e afirma: e não como se procedesse à organização de um código.

Valorizou-se no parágrafo 15 sentimentos de humanismo cristão, que, segundo o autor, encheram de generosidade e de nobreza os anais da vida pública e social. Entendemos que pretendeu o autor se referir aos princípios cristãos, sobretudo no que se refere à dignidade da pessoa humana.

A carteira profissional de trabalho foi reconhecida como instituição fundamental de proteção do trabalhador, conforme exposto no parágrafo 27. O contrato de trabalho, destaca o autor, prevaleceu a concepção contratualista.

O conceito de direito social, expresso no parágrafo 31, é um complexo de normas e de instituições, voltadas à proteção do trabalho, dependente da atividade privada. A exposição indaga ainda sobre o tempo para repouso e alimentação, durante a jornada de trabalho de oito horas sucessivas.

Relata o autor que, em uma consolidação que se propõe a sistematizar os princípios do direito social, não poderia ocorrer privilégio para uma categoria de trabalhadores (parágrafo 48). Prevaleceu o argumento de que as instituições públicas exigem igualdade de tratamento para situações sociais idênticas.

No parágrafo 66, consignou-se a obrigatoriedade do uso, pelos empregados, dos equipamentos de defesa pessoal fornecidos pelos empregadores, o que conhecemos hoje por Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Houve também disposição acerca do trabalho do menor e das mulheres, conferindo o legislador maior proteção. Aos trabalhadores rurais passaram a ser aplicadas as regras básicas do contrato individual de trabalho (parágrafo 73).

Podemos constatar que, dos parágrafos 75 ao 80, se trata de normas de organização sindical, versando sobre exigência da sindicalização, controle contábil do patrimônio das entidades sindicais, imposto sindical de empregadores, entre outros.

No tocante à Justiça do Trabalho, o parágrafo 81 resume que deliberou-se a exclusão de toda a parte consistente em regime de órgãos e serviços. O parágrafo 82 comenta sobre o julgamento dos agravos, que foi elevado a instância superior.

Por fim, no parágrafo 84, o autor afirma que a Consolidação constitui um marco venerável na história da civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito, e representa a expressão de uma luz que não se apagou.

Destarte, nossa intenção foi de destacar os principais eventos que constam na exposição de motivos da CLT. Como visto, o cenário do Direito do Trabalho brasileiro, nos dias atuais, é outro, mais complexo, sobretudo com a chegada da Revolução 4.0, dos trabalhos em aplicativos virtuais, dos problemas identificados no teletrabalho, da precarização de direitos, da flexibilização e da desregulamentação das leis trabalhistas, das modificações que ocorreram com a reforma trabalhista.

Mormente, podemos afirmar que o Brasil ainda não obteve um código do trabalho brasileiro, mas sim uma organização sistematizada de leis trabalhistas, que, a nosso ver, não faltam razões para que seja construída esta nova etapa do Direito do Trabalho no país.

#### **4 – As transformações na sociedade brasileira no âmbito do Direito do Trabalho**

A razão para abordarmos as transformações que ocorreram na sociedade brasileira, na seara do Direito do Trabalho, é de que a CLT não comporta mais o cenário atual do Direito do Trabalho brasileiro. Isto porque os institutos tra-

balhistas sofreram mutações ao longo da evolução da legislação e o modo de executar o trabalho. Na verdade, o trabalho, desde as primeiras civilizações, sempre esteve em um movimento de aperfeiçoamento e desenvolvimento e, diante deste quadro, o homem busca se adequar e, quando há conflito nesta relação, invoca a prestação da tutela jurisdicional do Estado.

A exemplo desta transformação, temos o teletrabalho. Uma modalidade de executar o labor que, a depender do ponto de vista que se veja, possui pontos positivos e negativos. Discute-se no teletrabalho o controle da jornada de trabalho e o direito à desconexão. A doutrina indaga se há doença ocupacional no teletrabalho.

No Brasil, o teletrabalho foi regulamento com o advento da Lei nº 13.467/2017, capítulo II-A, da CLT. Observamos que este instituto ainda não está consolidado no Direito do Trabalho brasileiro, inclusive em 2022 houve algumas alterações a respeito.

Aliás, a Lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista, ocasionou instabilidade e insegurança jurídica na aplicação do Direito do Trabalho, sendo que vários institutos sofreram uma desregulamentação, retirando a proteção de direitos dos trabalhadores. Ainda se discute a constitucionalidade de alguns dispositivos desta lei, no Supremo Tribunal Federal.

Embora não seja o objeto de estudo discorrer sobre a reforma trabalhista, consignamos que, quando sobreveio a Lei nº 13.467/2017, já era tempo de ser instituída uma comissão para a elaboração da codificação do Direito do Trabalho.

Mas o evento mais preocupante na sociedade, e não só no Brasil, mas no mundo todo, é a nova fase chamada Indústria 4.0. Esta revolução é uma continuidade da Revolução Industrial, como muitos entendem.

Marcelo Oliveira Rocha (2018, p. 13) emprega o seguinte conceito para Indústria 4.0:

“A Indústria 4.0, também conhecida como ‘Manufatura 4.0’, ‘Indústria Inteligente’, ‘Manufatura Avançada’, ‘Indústria Avançada’, ‘Internet Industrial das Coisas’ ou ‘Quarta Revolução Industrial’, é o fenômeno de transformação digital aplicado à indústria de produção. Trata-se da digitalização dos processos produtivos nas fábricas por meio de sensores e sistemas de informação que têm como meta a transformação dos processos produtivos para torná-los mais eficientes.”

Entretantes, apontamos como principal ameaça provocada com a Indústria 4.0 a substituição da mão de obra por robôs, produtos de alta tecnologia, e inteligência artificial. Notamos que as empresas almejam cada vez mais aumentar a produção de seus produtos, para obter receita e lucratividade. No

caso, o uso dessas tecnologias colocaria em xeque alguns institutos do Direito do Trabalho.

No trabalho intitulado *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*, escreve Marcelo Oliveira Rocha (2018, p. 15):

“De acordo com a Confederação Nacional da Indústria, os principais pontos do trabalho que sofrem impactos diretos da Indústria 4.0 podem ser agrupados em cinco categorias, a saber: deslocamento de mão de obra entre setores e funções específicas (robótica e impressão 3D); flexibilização do trabalho tanto na jornada de trabalho como na localização (robótica, computação em nuvem e impressão 3D); alterações nos requisitos de capacitação (robótica, Inteligência Artificial, novos materiais e Big Data); melhora na segurança no trabalho (robótica e Inteligência Artificial); e disseminação de novas plataformas de relacionamento entre empregador e trabalhador (computação em nuvem e Internet das Coisas).”

Entendemos que o mais importante princípio ameaçado com a Indústria 4.0 é a dignidade da pessoa humana, na medida em que se passa a valorizar as modernas tecnologias, em substituição ao trabalho humano, que, a nosso ver, é desvalorizado, não sendo mais o protagonista da relação de trabalho e emprego.

Outra realidade deste século, que também decorre da Indústria 4.0, é o trabalho em plataformas digitais, e, no Brasil, houve uma grande adesão por esta modalidade de trabalho. Discute-se, no entanto, a relação de emprego entre os aplicativos virtuais, a subordinação, as condições mínimas de trabalho e os direitos sociais básicos, que acabam não sendo conferidos a estes trabalhadores.

Conquanto não seja o objetivo esgotar o assunto, acreditamos que as relações de trabalho e emprego no século XXI não são mais as mesmas do século XX, lá em 1943, quando da promulgação da CLT. Assim, a legislação trabalhista ordinária merece maior conhecimento para positivar, sem dúvidas, os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores na contemporaneidade.

## **5 – Constitucionalismo social: um caminho para a codificação**

Dissemos que o Direito do Trabalho é eminentemente ramo do direito privado, mas, ressaltamos também, que se trata de matéria de direito público, quando incumbe ao Estado fiscalizar, assegurar, e promover a geração de emprego, além de dizer o direito pelo Estado-juiz, nas relações empregatícias.

Notadamente, não podemos deixar de pesquisar o fenômeno do constitucionalismo social. O Direito Constitucional é a ciência jurídica que estuda as normas da Constituição do Estado, um conjunto de leis que regulam a estrutura



do Estado e seus poderes, sua atuação, limites, e disposições do interesse da sociedade.

Pedro Lenza (2020, p. 65), se referindo ao constitucionalismo, partilha:

“Canotilho identifica vários constitucionalismos, como o inglês, o americano e o francês, preferindo falar em ‘movimentos constitucionais’. Em seguida, define o constitucionalismo como uma ‘teoria’ (ou ideologia) que ergue o princípio do governo limitado indispensável à garantia dos direitos em dimensão estruturante da organização político-social de uma comunidade. Neste sentido, o constitucionalismo moderno representará uma técnica específica de limitação do poder com fins garantísticos. O conceito de constitucionalismo transporta, assim, um claro juízo de valor. É, no fundo, uma teoria normativa da política, tal como a teoria da democracia ou a teoria do liberalismo.”

Ainda que o constitucionalismo seja uma teoria, ou um movimento social, possui fundamento em uma ideologia voltada para a sociedade, a fim de conferir direitos e garantias, como entende a doutrina, uma teoria da democracia.

Neste sentido, façamos uma migração para o campo do Direito do Trabalho, ao falar do constitucionalismo social, como trata a grande parte da doutrina laboral. Observa-se que a Constituição do Estado não se omitiu no tocante aos direitos trabalhistas, tratados como direitos sociais dos cidadãos.

Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 17) bem define o constitucionalismo social:

“O constitucionalismo social é o movimento que teve início em 1917, com a Constituição mexicana, e que se caracteriza pela inserção de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das Constituições dos países. Considerando-se que uma das principais funções do Estado é a promoção da justiça social, nada mais lógico do que a Constituição, como norma fundamental, prever os direitos e garantias básicas que levem à realização deste objetivo. As Constituições passaram a se preocupar também com o homem social, e não mais apenas com o homem político.”

Mormente, tendo a Constituição como centro, o princípio da dignidade da pessoa humana não poderia deixar de preocupar-se com os direitos dos trabalhadores, passando a dispor de um rol extenso de direitos e garantias fundamentais. Conforme ensina Barroso (2022, p. 203): “A Constituição brasileira de 1988 contém um capítulo dedicado aos direitos sociais. Nos arts. 7º a 11, ela cuida dos direitos dos trabalhadores, incluindo suas associações profissionais e sindicais”.

Notamos, todavia, que o Estado se preocupa com a promoção da Justiça Social, que significa uma garantia na efetividade dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

O constitucionalismo social, então, como um movimento mundial na positivação de direitos dos trabalhadores, ganhou força principalmente com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como escreve Romar (2022, p. 17):

“Fator de grande importância para o avanço do constitucionalismo social foi, também em 1919, como parte do Tratado de Versalhes que terminou com a Primeira Guerra Mundial, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), refletindo a convicção de que a justiça social é essencial para alcançar uma paz universal e permanente.”

Logo, a reflexão que perpassa é se a Constituição, que é a lei máxima do Estado, dispõe também de normas trabalhistas, não há óbice para a existência de uma lei infraconstitucional, no caso, um código de Direito do Trabalho disciplinando todos os institutos, dos direitos e obrigações, que existam no contrato de trabalho, e na relação entre empregado e empregador.

## **6 – A autonomia do Direito do Trabalho: tratados e convenções da OIT**

Apostamos que num estudo que se dedica a pesquisar sobre os 80 anos da CLT é indispensável abordar a autonomia científica deste ramo do direito, sob o ponto de vista da ciência jurídica. Isto porque a CLT é a consolidação de leis que rege o Direito do Trabalho. É nesta compilação de leis que extraímos os princípios jurídicos na seara trabalhista.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 21) menciona dois critérios que buscam confirmar a autonomia do Direito do Trabalho: “O primeiro leva em conta: a) a extensão da matéria; b) a existência de princípios próprios; c) a observância de método próprio. O segundo critério baseia-se nos elementos componentes da relação jurídica (sujeitos, objeto e vínculo obrigacional)”.

Destacamos também o entendimento de Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 22-23), quando se refere a quatro autonomias do Direito do Trabalho:

“A *autonomia legislativa* do Direito do Trabalho no Brasil teve início na década de 1930, quando foram elaboradas inúmeras leis trabalhistas, firmou-se com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e se confirmou definitivamente a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que contém inúmeros dispositivos relativos ao Direito do Trabalho. (...) Assim, a bibliografia trabalhista é vasta, formada por tratados, cursos, teses, entre outros, resultando, sem

dúvida, em uma *autonomia doutrinária*. A *autonomia didática* do Direito do Trabalho decorre de sua maturidade científica, que faz com que seja estudado como disciplina específica, não só nas Faculdades de Direito, como também em outras, como Administração de Empresas e Economia. Completa a convicção acerca da autonomia do Direito do Trabalho o fato de contar com uma jurisdição especial (Justiça do Trabalho), conforme disposto pelo art. 92 da Constituição Federal de 1988. Assim, a existência de uma estrutura judicial específica para tratar de questões trabalhistas revela sua *autonomia jurisdicional*.” (grifamos)

Podemos assegurar que o Direito do Trabalho brasileiro, ao longo desses 80 anos da CLT, está sedimentado, motivo pelo qual adotamos as quatro características citadas por Romar. Vislumbramos, todavia, que a comunidade científica no Brasil é bem servida por vocação à disseminação do conhecimento jurídico trabalhista.

É preciso consignar que o Brasil é o país do Direito, seja pelo número de faculdades de Direito que o integram, seja pela qualidade das pesquisas acadêmicas, de instituições públicas e privadas.

Ainda é relevante dizer, acerca da autonomia jurisdicional, a criação da Justiça Especializada, que, em termos de estrutura, é um órgão do Estado (Poder Judiciário) que mais entrega com celeridade e eficiência a prestação da tutela jurisdicional.

Além das autonomias mencionadas, o Direito do Trabalho é regido ainda por Tratados e Convenções Internacionais.

Escreve Romar (2022, p. 35):

“Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado, tratados ‘são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais’. As convenções, por sua vez, ‘são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidades internacionais, a que aderem voluntariamente seus membros’.”

Para Carla Teresa Martins Romar (2022, p. 35): “A Organização Internacional do Trabalho (OIT) atribui o nome de Convenção aos tratados multilaterais adotados por sua Conferência”.

Conforme informa o sítio International Labour Organization ([https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_513756/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_513756/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 dez. 2022), o Brasil ratificou um total de 82 convenções da OIT em vigor.

Uma vez reconhecidos os argumentos lançados no presente tópico, acreditamos ter os fundamentos suficientes para avançarmos em termos de legislação trabalhista no Brasil. Desta forma, passamos a abordar o sistema de codificação aplicado ao Direito do Trabalho.

## **7 – Sistema de codificação: uma proposta para o Direito do Trabalho no Brasil**

Adotamos analogicamente o sistema de codificação do Direito Civil para tratarmos da codificação do Direito do Trabalho. Acreditamos que este ponto de partida contribui para a compreensão e o enriquecimento do tema em estudo.

O Direito Civil, desde o Império Romano, com a contribuição de Justiniano, foi o fundamento de muitos institutos do Direito. A princípio, este ramo privado do Direito era o que regulava as relações negociais das pessoas em sociedade, razão pela qual o conceito de contrato de trabalho desvinculou-se do Direito Civil.

Até hoje nos deparamos estudando os institutos do Direito do Trabalho servindo-nos dos conceitos do Direito Civil, dada a importância desta ciência jurídica para a manutenção da ordem e a pacificação da vida em sociedade.

Francisco Amaral (2018, p. 217) explica que:

“A ideia de sistema liga-se diretamente à de codificação, agrupamento de normas jurídicas da mesma natureza em um corpo unitário e homogêneo. Difere essa da compilação, mero ajuntamento de leis, geralmente por ordem cronológica, e da consolidação, que é a reunião de leis pelo critério da matéria, simplificando-se e apresentando-se no seu último estágio. Em senso estrito, codificação significa o processo legislativo, verdadeiramente revolucionário, que marcou os séculos XVIII e XIX, de acordo com os critérios científicos decorrentes do jusnaturalismo e do iluminismo, e que produziu os códigos, leis gerais e sistemáticas.”

Vemos que Amaral apresenta a diferenciação de compilação, consolidação e codificação. Refere-se o autor a que a codificação é o processo revolucionário cientificamente. Também entendemos que a codificação é o estágio em que o direito, uma vez positivado, está corporificado no meio social.

Além de se apresentar como um sistema legislativo científico, traz benefícios como uniformidade na interpretação do direito e segurança jurídica no ordenamento. Nada impede também que essa codificação seja revista e modificada.

Para Amaral (2018, p. 218):

“A codificação apresenta vantagens, como a de simplificar o sistema jurídico, facilitando o conhecimento e a realização do direito, permitindo ainda elaborar os princípios gerais do ordenamento que ‘servirão de base para adaptar o direito à complexidade da vida real’, o que explica o triunfo da codificação.”

A codificação, no entanto, é a expressão de princípios jurídicos normativos, que também são o resultado do conhecimento científico jurídico sedimentado. Assim, no Direito do Trabalho a codificação é uma ferramenta para a estabilidade dos institutos laborais, seu alcance é a promoção da Justiça Social.

Tércio Sampaio Ferraz Júnior (2019, p. 195) ensina que:

“Os códigos, não obstante, representam um esforço técnico de domínio prático de um material, conforme as exigências da decidibilidade de conflitos em uma sociedade complexa, submetida à celeridade das transformações. Por seu intermédio, o conhecimento jurídico viu aplicadas técnicas de controle sistemático no sentido de se constituírem grandes redes conceituais capazes de funcionar como uma espécie de mapeamento da realidade jurídica. Originários de doutrinas elaboradas no século XVIII e discutidas profusamente no correr do século XIX, os códigos que conhecemos hoje são marcados por um espírito de rigidez e conservadorismo que contrasta, mas fornece uma impressão de segurança e certeza, com a mutabilidade multifária da civilização industrial, nos quadros do predomínio do Estado-gestor e das exigências da unidade política.”

Destarte, como sustenta Ferraz Júnior, o código é o resultado prático de um determinado conflito que a sociedade materializou. A leitura que fazemos é de que o código é um sistema com base no conhecimento jurídico, dotado de tecnicismo, para ser aplicado em demandas da realidade jurídica.

Não podemos deixar de mencionar ainda que a codificação também é um dos mecanismos do Estado de Direito de assegurar os direitos dos seus jurisdicionados em sociedade. Neste sentido, a competência para legislar sobre a lei ordinária é da União. Notadamente, o Direito do Trabalho deve possuir abrangência, interpretação e aplicação nacional.

Ainda sobre uma codificação do Direito do Trabalho, estaríamos falando de hierarquia das normas na ciência laboral. Advertem Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 159) que: “A validade formal representa uma adequação entre as normas, entrelaçando-se à competência dos órgãos e ao processo de sua elaboração. A norma, para ser válida, deve emanar do poder competente, observando os procedimentos legais”. Neste sentido, se revela a participação do Estado de Direito.

Como escrevem Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 161):

“Mauricio Godinho Delgado afirma que há dois pontos centrais, os quais embasam a hierarquia normativa no Direito do Trabalho: ‘Em primeiro lugar, no ramo justralhista não se deve, a princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas). Em segundo lugar, o critério informador da pirâmide hierárquica justralhista é distinto do rígido e inflexível imperante no Direito Comum’.”

A nosso ver, o fato de não existir um código do trabalho como fonte normativa em sentido material fragiliza a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho brasileiro. Defendemos que é necessária a hierarquia das normas trabalhistas, a exemplo do direito comum.

Acerca da fonte material do Direito do Trabalho, Romar (2022, p. 32) afirma que: “A fonte material do Direito do Trabalho são os fatos verificados em uma sociedade em determinado momento histórico e que contribuirão para a formação e a substância das normas jurídicas trabalhistas”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 28) aponta para a existência de leis esparsas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro:

“Além da CLT, há várias leis esparsas versando sobre temas específicos do Direito do Trabalho. Podem ser citadas como exemplos: a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, sobre repouso semanal remunerado e remuneração dos feriados; a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, sobre o seu pagamento; a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, estatuinto normas sobre o trabalho rural; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre o trabalho temporário; a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, sobre o direito de greve; a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.”

Acrescentamos, ainda, a Lei das Domésticas, Lei Complementar nº 150, de 2015, e a Lei do Motorista Profissional – Lei nº 13.103/2015. De certa forma, havendo uma unificação do Direito do Trabalho brasileiro por meio da codificação, estar-se-á preservando os princípios essenciais e fundamentais da aplicação e interpretação do direito laboral.

Notamos na doutrina jurídica trabalhista que falta uma organização nas fontes do Direito do Trabalho; deste modo, o Código do Trabalho resolveria esse problema. Na visão de Luciano Martinez (2022, p. 33): “Entendem-se como fontes materiais os acontecimentos históricos, assim considerados os relevantes fatos sociais, econômicos ou políticos que despertaram o processo de criação da norma jurídica”.

Entre nós, defende também a codificação Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 17):

“O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do Direito do Trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterpretando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos.”

Identificamos que o Direito do Trabalho é uma matéria que possui muitas fontes, seja a nível nacional ou internacional, a exemplo das convenções da OIT e dos tratados de Direitos Humanos do Trabalho, ao passo que a unificação das normas trabalhistas tornaria o sistema mais fácil e seguro de operar.

Importante também dizer que a proposta de um código do trabalho não desvaloriza o que até aqui se obteve com a Consolidação das Leis do Trabalho, muito pelo contrário, só beneficiará mais a comunidade jurídica, e aperfeiçoará as leis trabalhistas, fortalecendo o sistema jurídico, com o objetivo da garantia, promoção e eficácia da Justiça Social.

## **8 – O desempenho da Justiça do Trabalho diante da codificação do Direito do Trabalho**

Nosso objetivo neste tópico é demonstrar que, uma vez tendo a sociedade uma legislação trabalhista pensada para o futuro dos trabalhadores e das trabalhadoras deste país, certamente a Justiça Especializada terá maiores condições de prestar a tutela jurisdicional do Estado, aplicando o Direito do Trabalho, com eficiência e celeridade, se aproximando de um fim das desigualdades oriundas das relações empregatícias, equilibrando, então, essa relação.

A Justiça do Trabalho no Brasil inicia sua história com a criação de juntas de conciliação e julgamento em 1932, e logo com a Constituição de 1934 pertenciam a Justiça do Trabalho ao Poder Executivo.

Foi, no entanto, com a Constituição de 1946 que houve sua inclusão como órgão do Poder Judiciário. A Constituição Federal de 1988 disciplinou no art. 111 os órgãos da Justiça do Trabalho. No art. 114, disciplina a Constituição a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar.

Como escreve Amanda Brazaca Boff (2020, p. 324): “A Justiça do Trabalho, como Justiça Social, jamais se descurou da precípua missão de tornar

efetivo o direito material que lhe confere significado”. Assim, nos filiamos ao posicionamento de Amanda Brazaca Boff, na medida em que um código do trabalho será uma ferramenta fundamental para a aplicação do Direito do Trabalho, favorecendo o trabalho da Justiça Especializada, entregando com precisão a tutela jurisdicional do Estado.

Destarte, entendemos que a promulgação de um código do trabalho brasileiro certamente uniformizará o direito laboral no país, tendo em vista que a Justiça do Trabalho, por meio de seus métodos oficiais e regimentais, como a jurisprudência, as súmulas, as orientações jurisprudenciais e os precedentes normativos, tanto do Tribunal Superior do Trabalho, quanto dos Tribunais Regionais do Trabalho, também contribuirão com esses mecanismos para sanar lacunas na interpretação da legislação trabalhista pátria.

Ainda, conforme ensina Boff (2020, p. 332), acerca da estrutura do Direito do Trabalho:

“As inflexões sofridas na estrutura formadora do Direito do Trabalho por meio dos movimentos avassaladores característicos do Estado Poietico e que têm impedido a sua expansão e intensificação normativa heterônoma e negocial, em nítida rota de colisão com o desígnio constitucional de valorização social do trabalho, devem ser restauradas pela atuação da Justiça Social Trabalhista, seguindo a lógica da tendência *in fieri* do direito material a que visa tutelar.”

Nestas condições, acreditamos veementemente que as lides trabalhistas terão uma melhor resolução, dada a qualidade da aplicação do Direito do Trabalho, pela Justiça Especializada. Além também de se estar preservando os princípios jurídicos laborais e se servindo da ciência jurídica enquanto sistema de codificação.

## **9 – Os obstáculos para a codificação do Direito do Trabalho no Brasil: o que se sabe**

Por meio da pesquisa bibliográfica realizada, com base nas doutrinas jurídicas trabalhistas atuais, constatamos que o assunto da codificação do Direito do Trabalho não é um dos temas preferidos para se tratar.

Há, no entanto, menção a fontes do Direito do Trabalho, sua autonomia, relação com os outros ramos do direito, aplicação e hierarquia das normas trabalhistas. Talvez sirva este estudo para um encorajamento a fim de enfrentar o assunto.

Nossa opinião é de que este é um assunto para o legislador ordinário brasileiro, mas, antes, o assunto deve ser discutido pela comunidade jurídico-



científica, ou seja, por aqueles que ocupam uma cadeira nas faculdades de Direito.

Mormente, a tentativa da codificação do Direito do Trabalho no Brasil não é recente. Em 1960, Antônio Ferreira Cesarino Júnior, professor catedrático da Universidade de São Paulo, já escrevia sobre: A Codificação das Leis Sociais no Brasil.

Conforme Cesarino Júnior (1960, p. 85): “A primeira tentativa de se estabelecer um Código do Trabalho no Brasil foi feita em 1917, pelo deputado Maurício de Lacerda, que apenas sugeriu a apresentação do respectivo projeto”.

No entanto, esta proposição não avançou, porque não havia nenhuma consolidação anteriormente, além da grande resistência encontrada, e de troca de governo.

Cesarino Júnior (1960, p. 92) destaca que: “Posteriormente à vigência da CLT, foram apresentados ao Parlamento brasileiro dois projetos de Código do Trabalho; o do deputado José de Segadas Viana, antigo Ministro do Trabalho e o do deputado Carlos Lacerda”.

Como dito alhures, este assunto ainda encontra muitos obstáculos no Congresso Nacional, o que, a nosso ver, deveria a sociedade brasileira, principalmente as instituições públicas e privadas, bem como os órgãos de representação social, se posicionar, além da comunidade jurídica trabalhista, como os operadores do Direito e demais interessados.

A perspectiva também é vista em um possível movimento social para a codificação do Direito do Trabalho brasileiro, liderado e de iniciativa do Presidente da República e de seus aliados, como partidos políticos, e demais agentes do Estado de Direito.

## **10 – Direito comparado: a opção por um Código do Trabalho em Portugal**

Uma das razões de mencionar a legislação do Direito do Trabalho de Portugal se dá justamente porque o Brasil seguiu as legislações portuguesas no período colonial, motivo este que entendemos ser de importante comparação.

Acerca do direito comparado, Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 156) empregam o seguinte conceito:

“Como já foi dito, o direito comparado é uma ciência, a qual tem por escopo o conhecimento dos diversos ordenamentos jurídicos a partir de estudos comparativos e sistemáticos. Vale dizer: procede à comparação de várias ordens jurídicas, na busca dos seus principais

elementos determinantes, e não, simplesmente, de leis pertencentes às várias ordens jurídicas.”

Embora a realidade social não seja a mesma entre Brasil e Portugal, para fins de estudo de legislação, apostamos servir de inspiração e encorajamento, ou ainda um início, da construção de um caminho, conforme a realidade brasileira, para a codificação do Direito do Trabalho.

Pedro Romano Martinez (2022, p. 83) justifica que:

“A opção por um Código do Trabalho assentou na circunstância de, por um lado, o Direito do Trabalho, tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação.”

Observamos que no Brasil a experiência legislativa e jurisdicional, em matéria do Direito do Trabalho, está bem consolidada. Como demonstramos no tópico 6, o Brasil possui todas as autonomias suficientes para se encaminhar para a codificação do Direito do Trabalho.

A própria legislação de Portugal estipulou que o Código do Trabalho deve ser revisto no prazo de quatro anos, a contar da data de sua entrada em vigor. Isto significa que o sistema de codificação permite sua alteração. O Direito do Trabalho é uma matéria muito dinâmica, está em constante aperfeiçoamento, além de ser alvo ou interesse de todos os envolvidos na sociedade: empregados, empregadores, e agentes políticos.

Paula Quintas e Helder Quintas (2018, p. 16) escrevem que: “Concorde-se ou não com a opção pela codificação, certo é que urgia compactar e expurgar normas incompatíveis, sistematizando a legislação laboral no contexto do esquecido princípio da coerência normativa”.

Parece-nos coerente o pensamento exposto acerca da finalidade da codificação. No Brasil, torna-se difícil a prática jurídica trabalhista, dada a quantidade de leis trabalhistas, saindo a todo o momento, para remediar determinadas situações.

Consideramos ainda o que nos diz Martinez (2022, p. 83), a partir da realidade de Portugal:

“A codificação do Direito do Trabalho não teria sido possível sem se atender aos estudos de insignes juristas, tanto em trabalhos preparatórios de legislação laboral como noutros trabalhos científicos, e à jurisprudência social dos últimos quarenta anos.”

Deste modo, as diretrizes adotadas por Portugal visaram a abranger não só os direitos dos trabalhadores, como também os interesses das empresas, o que deve passar longe a ideologia de que o Direito do Trabalho serve apenas para o empregado. Com estas medidas, Portugal passou a contribuir com a economia do país, aumentando a competitividade das empresas e gerando emprego, com base nos incentivos da legislação trabalhista, que a nosso ver seria uma solução para a realidade brasileira.

## 11 – Conclusão

Buscamos inicialmente inserir o leitor no contexto histórico do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil, principalmente destacando os principais pontos da exposição de motivos desta lei, quando da sua promulgação.

Notadamente, num trabalho que tem como tema os 80 anos da CLT, não poderíamos deixar de mencionar as transformações que ocorreram ao longo da sua vigência. Novos institutos do Direito do Trabalho apareceram nas relações empregatícias, exigindo que a CLT seja adaptada e atualizada, para corresponder à realidade social brasileira.

A fim de contribuir com a codificação do Direito do Trabalho, identificamos o fenômeno do constitucionalismo social, que já vigora no Brasil com a Constituição Federal de 1988 principalmente, bem como em outros países do mundo, o que, a nosso ver, fortalece a ideia da codificação.

Também se verificou que o Brasil possui todos os requisitos para avançar no projeto da codificação, pois o Direito do Trabalho brasileiro está consolidado no ordenamento jurídico, com seu método, princípios, além da estrutura legislativa e jurisdicional.

Entrementes, investigamos o sistema de codificação no direito civil, estudando analogicamente ao Direito do Trabalho. Constatamos que a ideia da codificação só traz benefícios para o sistema jurídico trabalhista, bem como assegura às partes do contrato de trabalho uma uniformidade na interpretação do direito laboral. Com a codificação, estar-se-á também preservando princípios jurídicos e materializando a ciência jurídica do Direito do Trabalho.

Destacamos que a Justiça do Trabalho, como meio para a materialização do Direito do Trabalho através da codificação, desempenhará melhor sua função jurisdicional de dizer o direito. Aliás, uma vez promulgado um código do trabalho, será também um dos meios oficiais que irá contribuir diretamente para a garantia e proteção de direitos dos trabalhadores.

Neste viés, consignamos também que a codificação irá cristalizar o entendimento dos Tribunais, da jurisprudência, das súmulas e dos precedentes normativos, estabilizando assim o direito material do trabalho, favorecendo a segurança jurídica, sem dispensar a revisão legislativa dos institutos com o passar dos tempos.

Chegamos à conclusão de que já houve várias tentativas de codificação do Direito do Trabalho no Brasil, porém a proposta não é aprovada pelo Congresso Nacional. Este assunto encontra muita resistência pelos políticos, uma vez que, conforme resultados da pesquisa empregada, não se sabe o motivo, havendo um silêncio tanto dos congressistas, quanto da doutrina especializada. Verificou-se que a mudança de governo foi um dos impedimentos de levar o projeto da codificação adiante.

Ademais, citamos o direito comparado no estudo do assunto, em relação a Portugal, país que já passou por algumas revisões da codificação do Direito do Trabalho, desde 2003.

Longe de esgotar o assunto, a tentativa foi de estabelecer alguns fundamentos para a codificação do Direito do Trabalho no Brasil, além de criar perspectivas para a estabilização do direito laboral, em termos de legislação.

A aposta realmente é de que o sistema de codificação vai trazer segurança jurídica e uma melhor qualidade na aplicação do Direito do Trabalho pela Justiça Especializada, cumprindo assim com sua missão institucional de promover e assegurar a Justiça Social no Estado de Direito.

## 12 – Referências bibliográficas

AMARAL, Francisco. *Direito civil*: introdução. São Paulo: Saraiva, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553602100/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

BOFF, Amanda Brazaca. Reflexões acerca da atuação da Justiça do Trabalho sob a perspectiva do Estado Democrático de Direito: a centralidade do trabalho humano. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, Rio de Janeiro, Forense, 2002; São Paulo, LTr, v. 19, n. 63, p. 324-333, jan./jun. 2020. Disponível em: [https://app.vlex.com/search/jurisdiction:BR+content\\_type:4/Reflex%C3%B5es+acerca+da+atu%C3%A7%C3%A3o+da+justi%C3%A7a+do+trabalho+sob+a+perspectiva+do+Estado+democr%C3%A1tico+de+direito/WW/vid/914484057](https://app.vlex.com/search/jurisdiction:BR+content_type:4/Reflex%C3%B5es+acerca+da+atu%C3%A7%C3%A3o+da+justi%C3%A7a+do+trabalho+sob+a+perspectiva+do+Estado+democr%C3%A1tico+de+direito/WW/vid/914484057). Acesso em: 6 jan. 2023.

CESARINO JÚNIOR, A. F. Codificação das leis sociais no Brasil. *Revista da Faculdade de Direito*, USP, 55, 84-105, 1960. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66343>. Acesso em: 6 jan. 2023.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. São Paulo: Grupo GEN, 2019. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597021417/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553619306/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://app.vlex.com/ - WW/vid/881690319>. Acesso em: 10 jan. 2023.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder. *Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724082899/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

ROCHA, Marcelo Oliveira. *Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas*. O primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): reflexões e aspectos práticos. São Paulo, LTr. 2018. p. 13-22. Disponível em: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:BR/Ind%C3%BAs+trian+4.0+no+Brasil%3A+Aspectos+Trabalhistas/WW/vid/799313457>. Acesso em: 6 jan. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

---

Recebido em: 13/1/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este artigo:

SILVA, Emiliano Cruz. 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil: fundamentos e perspectivas para uma codificação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 70-92, jan./mar. 2023.

# AUTORITARISMO E FORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL ATÉ A CLT: DO TRABALHO ESCRAVO AO TRABALHO ANÁLOGO

## *AUTHORITARIANISM AND THE FORMATION OF LABOR LAW IN BRAZIL UNTIL CLT: FROM SLAVERY TO LABOR ANALOGOUS TO SLAVERY*

Ilan Fonseca de Souza<sup>1</sup>

**RESUMO:** Analisar o tempo e o espaço em que foi constituída a mão de obra livre no Brasil é o tema do presente artigo. O objetivo geral é sintetizar a normativa trabalhista, com a finalidade de identificar sinais de “autoritarismos” no processo de criação e alteração da legislação trabalhista. A metodologia aplicada consistiu em revisão bibliográfica interdisciplinar, estudando a evolução legislativa brasileira no período de 1824 a 1943. Conclui-se que a forma como a legislação trabalhista foi sendo moldada evidencia a presença do despotismo permeando não apenas o tratamento conferido à mão de obra nacional, mas também a ausência de parâmetros efetivamente democráticos para a construção do ordenamento jurídico trabalhista.

**PALAVRAS-CHAVE:** Autoritarismo. Direito do Trabalho. História. Trabalho.

**ABSTRACT:** *Analyzing the time and space in which free labor was constituted in Brazil is the theme of this article. The general objective is to synthesize labor regulations, in order to identify signs of “authoritarianism” in the process of creating and amending labor legislation. The methodology applied consisted of an interdisciplinary bibliographic review, studying the Brazilian legislative evolution in the period from 1824 to 1943. The conclusion is that the way the labor legislation was shaped shows the presence of despotism permeating not only the treatment given to the national workforce, but also the absence of effectively democratic parameters for the construction of labor legal system.*

**KEYWORDS:** *Authoritarianism. Labor Law. History. Labor.*

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – Uma “terra sem lei” trabalhista: 1824-1850; 3 – A lenta desagregação do trabalho escravo: 1850-1888; 4 – Trabalho tipicamente assalariado de origem estrangeira: 1888-1907; 5 – Direito do Trabalho em gestação: 1907-1920; 6 – Legislação trabalhista não consolidada: 1921-1943; 7 – Conclusão; 8 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

A história do trabalho no Brasil é também a história da escravidão. Mais do que isso, a escravidão é, ainda, o prisma necessário para que se compreenda corretamente a sociedade brasileira em sua conjuntura

---

1 *Doutorando em Estado e Sociedade pela Universidade Federal do Sul da Bahia; mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília; procurador do trabalho. ID Lattes: 8022148814859976. Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-3039-7729>. E-mail: [ilan.fonseca@gmail.com](mailto:ilan.fonseca@gmail.com).*

atual, perpassando suas instituições sociais, culturais e econômicas e, como não poderia deixar de ser, o próprio Direito do Trabalho. Basta observarmos a condição do trabalho análogo ao de escravo hoje no país ou as milhões de empregadas domésticas – negras em sua maioria – excluídas de direitos sociais e enxergadas como cidadãs subalternas. Nas palavras de Marilena Chauí (2018), um dos traços mais importantes desta sociedade autoritária brasileira é que ela foi estruturada a partir das relações privadas, fundadas no mando e na obediência, e nas relações de favor e tutela, recusando-se a operar com direitos, gerando leis inúteis ou incompreensíveis, feitas para a transgressão (CHAUÍ, 2013). Essa visão, que preserva no empregador a cultura escravista de superioridade pessoal, permite-lhe, por ato próprio de natureza privada, fazer valer a lei ao trabalhador, descontando seu salário e impondo punições, dentre elas, a mais grave e exemplar, a justa causa (SOUTO MAIOR, 2017).

Analisar o tempo e o espaço em que foi constituída a mão de obra livre no Brasil, diante de suas peculiaridades e contradições, é o tema do presente artigo. O objetivo geral é sintetizar a normativa trabalhista, a partir do marco da independência do Brasil em relação a Portugal, demonstrando os sucessos e retrocessos no Direito Laboral, com a finalidade de identificar sinais de “autoritarismos” no processo legislativo laboral, a despeito da existência de períodos alternados de democracia. Emprega-se a expressão “autoritarismos” no mesmo sentido emprestado pelos autores americanos Steven Levitsky e Daniel Ziblatt (2018), enquanto atos antidemocráticos que compreendem: abdicação de responsabilidades políticas por parte dos líderes da nação; proibição de organizações sociais e restrição de direitos civis; descrição de rivais políticos como subversivos e opostos à ordem legal ou representantes de uma ameaça à segurança nacional; criminalização de movimentos de oposição; legitimação da força policial em face de grupos políticos adversários e associação de rivais com teorias conspiratórias engendradas por governos estrangeiros (LEVITSKY; ZIBLATT, 2018).

A metodologia aplicada consistiu na revisão bibliográfica interdisciplinar, contemplando o posicionamento de juristas, historiadores, sociólogos e economistas. Foram mesclados textos contemporâneos com clássicos, manuais populares em cursos de direito com teses extrajurídicas, a fim de se realizar uma análise crítica. Optou-se por um lapso de tempo ideologicamente marcado pelo patriarcalismo e pelo liberalismo (SILVA, 2003) que, geralmente, é esquecido pela doutrina trabalhista (anterior a 1943).

## **2 – Uma “terra sem lei” trabalhista: 1824-1850**

Com a outorga da Constituição Imperial de 1824, pode-se falar em um Direito verdadeiramente nacional. Viviam-se uma economia agrária, lastreada

no trabalho escravo e com um regime político monarquista (SILVA, 2003). O século XIX conviveu com a escravidão enquanto regime de trabalho, principalmente nas colônias americanas, tendo o Brasil recebido cerca de 40% do tráfico negreiro, o que engendrou grande dificuldade em se reconhecer e proteger o trabalho assalariado (COMPARATO, 2013; FERNANDES, 2015). A Constituição de 1824 mantinha a escravidão – em nome do direito de propriedade – e não elencava os escravizados no rol de cidadãos do Estado. Ainda que o art. 179 da referida Carta proibisse os açoites e a tortura, a prática era muito enraizada na sociedade brasileira, chegando a ser tolerada como excludente de ilicitude pelo art. 14 do Código Criminal de 1830 (BIAVASCHI, 2005). No entanto, apesar de não ser sujeito de direito, o escravo podia ser sujeito de delito, como deixava claro o art. 60 do mesmo Código, com a imposição de penas cruéis como consequência da prática de crimes, e mesmo a capital, para esta infração. No entanto, a economia brasileira da época ainda não era capitalista, pois o trabalho escravo não criava valor de troca (FERNANDES, 2015).

A escravidão e o gigantismo da lavoura latifundiária na economia colonial impediam o desenvolvimento de outras atividades produtoras, como os ofícios artesanais ou as manufaturas (HOLANDA, 1985). A Ordenação Portuguesa, em seu Livro I, Título 88, ainda vigente na ocasião, impunha aos mestres a preparação dos aprendizes em tempo razoável, ensinando-lhes a ler e a escrever (CARVALHO, 2013). No entanto, diferentemente do que se dava na Europa, as regras das corporações de ofício no Brasil não eram rígidas. A licença para o exercício de um ofício representava, na prática, a liberdade para agir em outros, os exames para promoção não eram aplicados e a ascensão dos artífices fazia com que os mesmos abandonassem o ofício para desfrutar de regalias. Até mesmo os nobres e proprietários de escravos exerciam ofícios típicos das corporações e obtinham licenças para exercício de ofícios artesanais, fazendo o uso de escravos de ganho para essa finalidade, inviabilizando o monopólio das corporações (HOLANDA, 1985; FERNANDES, 2008).

A América foi colonizada no século XVI, quando o regime de artesanato feudal dominava o regime de produção e de trabalho na Europa, mas quando a nação se tornava independente em 1822, sobreveio a disposição do art. 179, XXV, da Constituição do Império, que preconizava o fim das corporações de ofícios, como um reflexo do liberalismo, assegurando a liberdade de trabalho e extinguindo o trabalho regulado típico do período medieval, que era de pouca importância no país. As escassas e episódicas aparições de corporações, em um ou outro centro mais populoso, não chegavam a caracterizar um sistema corporativo à feição do europeu (GOMES; GOTTSCHALK, 1994). A lei *Le Chapelier* brasileira, apesar de atrasada em 133 anos, tinha estatura constitucional.

As primeiras leis regulando o trabalho surgem na primeira metade do século XIX, como a Lei nº 028, de 13 de setembro de 1830, que regulou os



contratos sobre prestação de serviços por tempo determinado ou por empreitada, firmados por brasileiros ou estrangeiros, vedando-os, porém, aos “africanos bárbaros”. Esta lei previa indenização por descumprimento do contrato, porém, se o prestador de serviços se recusasse a cumprir sua obrigação, podia ser condenado a trabalhar na prisão até pagar sua indenização (CARELLI, 2011; SILVA, 2003). Em 1837, a Lei nº 108 deu várias providências sobre o contrato de locação de serviços de imigrantes, favorecendo a colonização agrícola com normas sobre pagamentos de salários, previsão de justas causas e proibição de aliciamento de estrangeiros; no entanto, havia possibilidade de prisão para o colono nos casos de rescisão antecipada do contrato, recusa injustificada ao trabalho, ou sublocação do prédio da parceria (CARELLI, 2011; CARVALHO, 2013; SILVA, 2003). Em 1846, a Lei nº 396 só permitia a admissão de até dois trabalhadores estrangeiros como parceiros, com imposição de multas em caso de violação da quota legal (RUSSOMANO, 2000). Por sua vez, instruções normativas, datadas de 1858, fixavam o tempo máximo de contratos de trabalho por cinco anos, bem como a previsão expressa de salários em contrato e a anuência do trabalhador para transferências. Porém, todas estas leis, repletas de sanções penais, equivaliam à legitimação de um autoritarismo patronal.

Após a extinção do regime de sesmarias, com a resolução de 17 de julho de 1822, houve um vácuo legislativo que permitiu a ocupação de terras, num país em que o “cambão” era prática comum no Nordeste. Este sistema consistia em um acerto através do qual os camponeses usavam pequenos pedaços de terra para subsistência em troca de alguns dias de trabalho aos senhores de engenho (CARVALHO, 2013; FERNANDES, 2015). A Lei de Terras de 1850 veio preencher esse vácuo, permitindo a expulsão de meeiros e arrendatários, desestimulando os pequenos agricultores ligados à subsistência e impedindo a aquisição de terras pelos futuros imigrantes. Além disso, a referida lei permitia a criação de uma massa de expropriados e organizava o fim eventual do trabalho escravo (FERNANDES, 2015; SCHWARCZ; STARLING, 2015). Como na Europa, também tivemos nossos cercamentos e a Lei de Terras selaria, futuramente, a eterna dependência do recém-liberto por meio da venda de sua força de trabalho para um patrão, com vistas a garantir sua sobrevivência. Nenhuma terra devoluta podia ser ocupada, a não ser pela compra feita junto ao Estado (MORAES, 2008). Essa lei impedia a usucapião por parte dos pobres, mas o mesmo não se dava em relação aos latifundiários (FERNANDES, 2015).

Entre 1840 e 1850, o conceito de modernização foi introduzido no Brasil, diante da influência global da Inglaterra – que se encontrava no auge de sua Revolução Industrial – e do surgimento das indústrias, estradas de ferro e do navio a vapor na Europa (MOMESSO, 2017). Na década de 1840, o jovem rei Dom Pedro II passava a enfrentar uma série de desafios, tais como o problema da estrutura agrária, o incentivo à imigração e, por fim, a espinhosa questão

do tráfico de escravos. A Grã-Bretanha pressionava pelo fim do comércio infame, chegando a apreender navios negreiros em mares brasileiros, diante do compromisso decorrente da *Bill Aberdeen* firmada em 1845, com o tráfico negreiro sendo considerado pirataria (MOMESSO, 2017). O Império tentava adotar uma feição civilizada, diante da presença de 83% de todos os africanos escravizados da década. O Estado investia na infraestrutura, construindo as primeiras linhas telegráficas e de navegação, além das estradas de ferro. A iluminação a gás chegava às cidades, o número de escolas e estabelecimentos de instrução começava a crescer, e o café, a partir de 1845, tinha forte alta no mercado internacional (SCHWARCZ; STARLING, 2015). Esse período de crescimento ficou conhecido como Era Mauá.

A Lei Eusébio de Queiroz foi aprovada em 1850, proibindo a entrada de africanos escravizados em território nacional, ainda que tenha contado com muita resistência dos proprietários, sob o argumento de que tal medida iria causar miséria geral diante da carência de mão de obra. A extinção desse comércio escravocrata acabou por liberar capitais até então empregados na importação de escravizados. Esta ânsia por prosperidade fez com que a busca por crédito se ampliasse, engendrando reformas profundas, como a constituição de sociedades anônimas, a fundação do Banco do Brasil e a emissão de moeda. A promulgação do Código Comercial, em 1850, visou a legislar sobre tais empreendimentos empresariais, mas também acabou por proteger os trabalhadores do comércio, ainda que tratasse o contrato de emprego como uma locação de serviços (CARVALHO, 2013; HOLANDA, 1995; SCHWARCZ; STARLING, 2015). Esse código incluiu algumas regras direcionadas ao trabalho no comércio, em expansão nos centros urbanos, e, entre outros temas, dispôs sobre trabalho dos feitores, guarda-livros, mestres, administradores e diretores de fábricas. Ademais, previu indenização em casos de acidentes do trabalho, com pagamento de salários por até três meses (art. 79), aviso-prévio de um mês em casos de despedida (art. 81), indenização pela denúncia antecipada dos contratos a termo resolutivo e uma relação de justas causas para dispensa (BIAVASCHI, 2005; CARELLI, 2011).

O que se observa até aqui são leis esparsas que, na tentativa de regulação do trabalho, conferiam aos prestadores de serviços direitos pontuais, mas acabavam por legitimar ainda mais o poder dos empregadores, inclusive com possibilidade de uso do aparato policial para a coerção dos trabalhadores. Não apenas não se pode falar em Direito do Trabalho neste período, mas sim, em sua antítese, ou seja, em uma normatização nitidamente favorável ao patronato rural. O foco destas leis era a conservação da hierarquia e o autoritarismo patriarcal e autárquico, existentes nas zonas rurais brasileiras, organizados segundo as normas clássicas do velho direito romano-canônico. O trabalho livre era qualificado como locação, abrangendo tanto a locação de serviços propriamente

dita, como a parceria rural. Nesse período de transição, a regulação jurídica para o trabalho livre era restrita às disposições do Código Comercial, a alguns títulos ainda vigentes das Ordenações Filipinas de 1603 além das leis acima citadas (BIAVASCHI, 2005). Esse período foi marcado igualmente pelo vigor do trabalho escravo predominantemente rural com a fragilidade do capitalismo industrial brasileiro. Nesse cenário, não fazia sentido a profusão de leis regulando direitos trabalhistas, diante da virtual ausência de trabalhadores livres – e mesmo de empresas capitalistas –, ao passo que competia ao Estado somente regular o poder do patronato diante dos trabalhadores: os trabalhadores brasileiros, negros e escravizados, em sua grande maioria, preocupavam-se muito mais com um direito à sobrevivência e à liberdade.

### **3 – A lenta desagregação do trabalho escravo: 1850-1888**

A escravidão estava com seus dias contados e com isso viria a preocupação com o suprimento de mão de obra para os senhores de terra e os industriais incipientes. Porém, a política migratória não poderia ser financiada por fazendeiros particulares, visto que ocasionaria endividamento e escravidão dos migrantes, levando o governo, a partir de fins da década de 1860, a financiar a vinda de europeus. O Rio de Janeiro vivia uma contradição entre bairros elegantes de um lado e, do outro, ruas onde só se notava o trabalho escravo e dos libertos, trabalhando como escravos de ganho, carregadores e quituteiras. Sobrados da elite, casebres e casas remediadas, todos conviviam com a escravidão urbana e doméstica, criando laços de intimidade, a despeito da violência inerente ao sistema escravista. Na ótica da Corte, porém, o mundo escravo e o mundo do trabalho deveriam ser invisíveis e silenciosos, ainda que os cativos representassem de dois quintos à metade do total de habitantes da capital, em todo o século XIX. Além disso, o peso da população rural era enorme, girando em torno de 89% do total (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

A década de 1860 assistiu ao recrudescimento da pauta abolicionista, tendo sido aprovada em 1865 a 13ª Emenda à Constituição americana, com o fim da escravidão nos Estados Unidos. Em 1861, a servidão também havia sido abolida na Rússia (OLEA, 1984). Além do Brasil, apenas Cuba mantinha esse sistema, mas ambos eram pressionados internacionalmente para decretar o seu fim. No Brasil, desde 1864, os escravos foram enviados para a Guerra do Paraguai, criando o paradoxo de, após lutarem como soldados, voltarem como indivíduos sem direitos. Com o término da guerra, em 1871, aprovou-se a Lei do Ventre Livre, contando com o apoio dos proprietários rurais do Nordeste, cuja participação na mão de obra escrava era menor, mas a oposição à referida Lei, levada a cabo pelos cafeicultores do Sul, acabou por abalar a própria legitimidade do regime monárquico (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

A imigração europeia ocorreu enquanto ainda vigia a escravidão. Entre 1851 e 1870, já havia registro de migrações internacionais para parcerias rurais em São Paulo. Esses contratos eram draconianos e a submissão dos imigrantes era feita à maneira dos escravos; como consequência, com o endividamento, muitos colonos optavam por regressar às nações de origem (FERNANDES, 2015).

A despeito da falta de formação de uma mão de obra livre, greves já despontavam em 1856, na Capital do Império, tendo como exemplos a greve dos caixeiros e dos tipógrafos em 1858, e a greve dos ferroviários de Barra do Piraí, em 1863. Porém, essas greves indicavam muito mais um movimento operário do que um movimento típico assalariado (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Paralelamente, entre 1870 e 1880, no Rio de Janeiro, surgem as primeiras ligas e uniões operárias, ainda que não restringissem operários em seus quadros sociais (LARA, 1998; RUSSOMANO, 2000; SILVA, 2003).

O Decreto nº 2.827 (Lei de Locação de Serviços), publicado em 15 de março de 1879, passou a regulamentar os contratos no âmbito da agricultura, ajustados com trabalhadores livres nacionais e estrangeiros. Essa lei atendeu, basicamente, aos apelos dos fazendeiros de café para que lhes fossem oferecidas garantias quanto ao cumprimento dos contratos. Nesse sentido, foram melhor definidas suas relações com os trabalhadores, inclusive, com a introdução de obrigações contratuais bastante rígidas: os trabalhadores que não as cumprissem estavam mais uma vez sujeitos à prisão e eram forçados a regressar a seu trabalho depois de cumpridas suas sentenças. Ademais, o contrato deveria constar de escritura pública, com o correspondente registro na Câmara Municipal. A nova lei, porém, só se aplicava na prática aos exigentes migrantes europeus, não se estendendo às outras relações de trabalho (FERNANDES, 2015).

Na segunda metade do século XIX, quando da interrupção do tráfico negreiro, havia realmente força de trabalho disponível para o capital cafeeiro, que se encontrava em franca expansão. Em 1872, o Brasil possuía 10 milhões de habitantes, dentre os quais 85% eram livres, desfazendo-se a teoria de que, se não houvesse migrações internacionais, o mercado de trabalho capitalista teria fortes dificuldades para se constituir. Havia mão de obra, mas esta não estava disponível diante dos fortes vínculos existentes entre o homem livre e o fazendeiro. O latifúndio era a unidade social-econômica fundamental e, no seu entorno, gravitava a mão de obra livre nacional, trabalhando como parceiros, arrendatários ou proprietários de minifúndios, reduzidos a uma mera economia de subsistência ou a uma pequena agricultura de alimentos (BRITO, 2002). Os homens livres, porém, não podiam ser considerados assalariados, pois a renda decorrente da prestação de serviços ao fazendeiro era ínfima, não sendo essa a base de sustento de sua família (FERNANDES, 2015).

A força de trabalho escravo convivia com a livre, principalmente oriundas de outras regiões do país, ou vindas da agricultura de subsistência, mas, ainda assim, a economia cafeeira era predominantemente escravagista (FERNANDES, 2015). O trabalho escravo era acentuado pelas migrações internas e pela racionalização do seu uso. À mão de obra livre cabia o preparo da terra, a formação de novas lavouras e demais atividades, tais como carpinteiro, pedreiro, empreiteiros de mão de obra, atividades de transporte e outras funções auxiliares. Segundo Brito (2002, p. 9), “era notável a participação de trabalhadores não escravos na construção de ferrovias”. O escravizado era poupado de atividades de risco de vida imediato, e em muitos casos era feito um seguro de vida para o mesmo, pelo fato de se tratar de um “ativo econômico” (BRITO, 2002, p. 9; MOMESSO, 2017, p. 46). Por sua vez, as mulheres viviam no isolamento do lar e apenas as classes mais desfavorecidas admitiam o trabalho feminino com finalidade de lucro, como na produção de rendas, bordados, costuras e doces (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981).

A expansão da economia cafeeira, na segunda metade do século XIX, ainda mercantilista, foi um pressuposto para o surgimento da grande indústria capitalista (BIAVASCHI, 2005). A partir de 1860, com o aparecimento das tecelagens de algodão, a indústria concentrou-se na Região Centro-Sul e, a partir de 1880, já se notavam índices de aceleração no desenvolvimento industrial, acompanhado por uma demanda crescente da mão de obra (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

Entre 1880 e 1884, 150 novas fábricas foram abertas, enquanto São Paulo se consolidava como centro industrial, ancorado na indústria têxtil, com uma grande presença de força de trabalho estrangeira no setor – 60% em 1912 (SCHWARCZ; STARLING, 2015). As manufaturas, as estradas de ferro, a modernização dos portos e as companhias de navegação não competiam com a agricultura cafeeira lastreada no escravismo, mas, ao contrário, a complementavam (MOMESSO, 2017).

Na lição de Florestan Fernandes, o sistema econômico das fazendas paulistas se transformou, nos fins do século XIX, com maior rapidez do que as atitudes dos fazendeiros em face dos agentes do trabalho agrícola. Assim, o trabalhador livre substituiu o trabalhador escravo, mas os fazendeiros tendiam a dispensar àquele o tratamento anteriormente reservado aos escravos. As terras cafeeiras passaram por lenta extenuação, e, em 1880, veio a crise do café. Em 1887, houve relativa escassez de braços, a qual foi produzida pela desagregação do regime servil e pela incapacidade financeira de muitos fazendeiros de importar trabalhadores europeus. Era comum a presença de “camaradas” que trabalhavam para os fazendeiros por dia, empreitada ou por mês, mas às vezes, alcançavam parcerias em certas produções e dispunham da regalia de usar pequenas áreas da fazenda para mantimentos de subsistência. O influxo de

migrantes nacionais e estrangeiros também contribuiu para afetar as antigas condições de existência e para criar novos focos de alteração da ordem social. O café permitiu a constituição de uma aristocracia rural semelhante à que existia no norte do país, permitindo a implantação do trabalho agrícola livre, a imigração e a ascensão social dos imigrantes (FERNANDES, 2008).

Em 1871, a Lei do Ventre Livre já demonstrava que a escravidão estava em contagem regressiva, ao mesmo tempo em que havia mão de obra disponível no plano internacional. O imperador brasileiro se afirmava contrário à escravidão, mas jamais usou seu poder para apressar sua abolição. Nas últimas décadas do século XIX, com o apoio de abolicionistas, multiplicavam-se os refúgios de escravos, e com a oposição política aderindo a estes movimentos, foi difícil resistir à Lei Áurea (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

Este período significou a desintegração do trabalho escravo como sistema de trabalho predominante, mas ainda não assistiu à formação de mão de obra livre, visto que as empresas capitalistas ainda eram incipientes. A força da agricultura cafeeira na economia estimulou a presença de regimes de trabalho semifeudais impedindo, assim, a disseminação de leis trabalhistas.

#### **4 – Trabalho tipicamente assalariado de origem estrangeira: 1888-1907**

A Lei Áurea saiu, em 1888, com texto curto e direto: “É declarada extinta, desde a data desta lei, a escravidão no Brasil. Revogam-se as disposições em contrário”, redimindo 700 mil escravos que já se encontravam em um número reduzido. Era o último laço forte da monarquia e os cafeicultores perderam a esperança de ver seus “bens” ressarcidos, divorciando-se do seu antigo aliado, e passando para o lado dos republicanos (SCHWARCZ; STARLING, 2015). A Abolição foi impulsionada pela classe média burguesa, composta por profissionais liberais, com o objetivo de proporcionar uma valorização do trabalho não manual, permitindo a sua consideração como classe política, mas negando-a aos ex-escravos. A prova disso seria o fato de esses profissionais liberais não terem participado da reformulação do Estado monarquista em Estado burguês um ano após a Abolição (SOUTO MAIOR, 2018).

No Governo Provisório, instituído logo após a Proclamação da República, já se tentava implementar uma legislação trabalhista no Brasil inspirada no positivismo de Augusto Comte, com a incorporação do proletariado à sociedade (COSTA, 2004). Em 1889 e 1890, por exemplo, o direito às férias anuais remuneradas de 15 dias foi previsto para trabalhadores do Ministério da Agricultura e para os operários e ferroviários da Central do Brasil por meio de Avisos Ministeriais (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Em 1889, Teixeira Mendes apresentou um projeto de lei visando a proteger os operários das oficinas da União com uma série de direitos, como descanso



semanal, salário mínimo, abono de faltas por motivo de doença e descanso nos feriados (COSTA, 2004). A chegada de imigrantes e a industrialização fizeram com que se aprovasse o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891, jamais efetivado, que regulou o trabalho de menores no Rio de Janeiro, considerado por muitos como a primeira lei trabalhista do Brasil, proibindo o trabalho de crianças de 12 anos nas fábricas de tecido, salvo aprendizes a partir de 8 anos, e proibindo o trabalho noturno para menores de 15 anos (CARELLI, 2011). O Decreto nº 1.150/1904 também garantiu o privilégio creditício do salário pago aos trabalhadores rurais, constituindo-se em outro exemplo de prelúdio da legislação trabalhista da República (CARVALHO, 2003).

A Constituição de 24 de fevereiro de 1891, no entanto, impedia qualquer caráter protetivo dessas leis, em face da instituição do princípio da não intervenção estatal em relações privadas (COSTA, 2004). A questão social era remetida ao Direito Civil e o parágrafo 24 do art. 72 sacramentava o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (WERNECK, 1976). No restante, a referida Constituição não contemplou nenhum direito trabalhista, sendo omissa também em relação ao direito de greve (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Porém, o mesmo não se dava em todo o Brasil: no Rio Grande do Sul, com Júlio de Castilhos, a Constituição gaúcha de 1891 fixava em seu art. 74 que não havia distinções entre as vantagens concedidas aos funcionários públicos e aos jornaleiros (trabalhadores que laboram exclusivamente por jornadas diárias). A previsão constitucional foi acompanhada de evolução legislativa estadual no mesmo sentido, ainda que restrita aos funcionários do Estado (COSTA, 2004).

A Lei de Locação de Serviços, por sua vez, foi revogada pelo Decreto nº 213, de 22 de fevereiro de 1890, permitindo, em tese, uma relativa liberdade de trabalho, ainda que, pelo subsequente Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890, a suspensão do contrato de trabalho (greve) para fins de obtenção de reajustes salariais fosse punida com prisão. Com exceção de São Paulo e do Sul do país, em outras regiões a população livre ainda estava vinculada à terra, dali tirando o seu sustento, ainda que de forma precária (FERNANDES, 2015; GOMES; GOTSCHALK, 1994).

Com o fim da escravidão e a conseqüente desorganização momentânea do sistema de mão de obra, a atração de imigrantes europeus foi incrementada na República. Destinados aos campos, como as colônias do Sul e as fazendas de café do Sudeste, sustentadas inicialmente pelo governo estadual e posteriormente pela União, os imigrantes acabaram sendo absorvidos pelas cidades que cresciam, em detrimento do campo. Entre 1877 e 1903, cerca de 71 mil imigrantes entraram por ano no Brasil, 58% deles italianos (SCHWARCZ; STARLING, 2015). Segundo as autoras, paralelamente, o capitalismo industrial deixava de ser um fenômeno exclusivamente inglês e a ele se incorporavam

outros países europeus, como a França, Alemanha, Itália e Bélgica, e de outros continentes, como os Estados Unidos e o Japão. Com a Revolução Industrial na Europa, as pressões demográficas se acentuaram nas grandes cidades e as migrações, principalmente para a América, foram vistas como uma solução. O progresso técnico na indústria e agricultura exigia menos mão de obra e, com isso, o desemprego e as facilidades nos meios de transporte com um mundo mais conectado facilitaram esse processo migratório. Nesse contexto, o Brasil foi buscar mão de obra estrangeira, constituída por europeus, desde 1890 até a década de 1920. O assalariamento do migrante, em oferta volumosa, com um vantajoso trabalho familiar e imigração custeada pelo Estado, se implementava, e a economia cafeeira não se viu desabastecida de força de trabalho, mesmo com a Abolição da Escravatura em 1888. Tudo isso aliado a um pensamento eugênico de querer embranquecer o Brasil e torná-lo mais industrioso (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

A historiografia brasileira costuma identificar a história social do trabalho com a história do trabalho livre (assalariado), excluindo assim a marca da escravidão no período pós-1888 (LARA, 1998). A substituição física do trabalho escravo pelo trabalho livre, por parte dos migrantes europeus, pretende ser explicada pela História a partir do ponto de vista de que, só então, os sujeitos históricos surgem. Com isso, o estudo empírico das experiências paulistas das fazendas de café, no surgimento do trabalho assalariado, foi usado como explicação para todo o resto do país. No entanto, em Minas Gerais e no Espírito Santo, há evidências de trabalho assalariado com mão de obra residente, desfazendo-se a ideia do trabalhador livre apenas como aquele branco e falante de língua estrangeira (*ibidem*).

A urbanização, a industrialização e o trabalho livre imigrante ganhavam força, em relação ao século anterior (SILVA, 2003). No começo do século XX, pesquisas apontam que os imigrantes eram a maioria do operariado em comparação com brasileiros. Esses migrantes tinham mais consciência dos seus direitos a melhores condições de trabalho, aliada a uma associação com o movimento anarquista e com a formação de sindicatos combativos (CARVALHO, 2013; MORAES, 2008).

Mesmo assim, inspirados em doutrina liberal, os legisladores civilistas ainda não tinham percebido a relevância social do trabalho e, no período de 1891 a 1919, a classe operária permaneceu ausente da vida legal (com pautas reivindicatórias de caráter imediato no plano econômico), uma vez que os contratos de trabalho se submetiam à locação de serviços regulamentada pelo Direito Civil, com exceção dos proletários da União, que se viram beneficiados por uma legislação específica (CARVALHO, 2013; MORAES, 2008, WERNICK, 1976). Como visto, a Constituição da República Velha nada tratou sobre direitos trabalhistas e, ainda que reconhecesse o direito de associação, sequer



mencionava o direito à organização sindical. Só em 1903 e 1907, através dos Decretos ns. 979 e 1.637, foram permitidos os sindicatos de profissionais da agricultura e de indústrias rurais, e as associações de profissões liberais, similares ou conexas, inclusive, com a autorização para que cumprissem funções mercantilistas (GOMES; GOTTSCHALK, 1994; SILVA, 2003; WERNECK, 1976).

No início do século XX, foram também verificadas greves como a dos estivadores e sapateiros no Rio de Janeiro; a greve dos operários da fábrica Tabacow e a paralisação de gráficos, chapeleiros e tecelões, em São Paulo – respectivamente em 1901 e 1903 –, bem como a greve dos marmoristas, pintores, alfaiates, carroceiros e marceneiros em Porto Alegre, no ano de 1906 (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Surgem, ainda, algumas associações de classe, como a Sociedade União dos Fogueistas (1903) e, mais tarde, a União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917). A primeira delas foi dissolvida pelo governo três meses depois de instalada, com autores afirmando, diante disso, que o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão na época (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981).

Com a vinda dos imigrantes ao Brasil, pioneiros do trabalho assalariado em uma indústria tipicamente capitalista, o mercado de trabalho já dava sinais de necessidade de uma regulação estatal, principalmente diante das incipientes agitações operárias e da fundação de sindicatos. No entanto, essa regulação ainda era suficientemente atendida pelo Direito Civil. A questão social enfrentada pelo Estado através de um direito privatístico chegava, assim, arrastada pela Revolução Industrial brasileira, em um cenário onde o despotismo político se manifestava pela ausência de debate coletivo e de representação dos trabalhadores no processo legislativo trabalhista inaugural.

## **5 – Direito do Trabalho em gestação: 1907-1920**

Florestan Fernandes (2008) aponta que a empresa capitalista exigia requisitos racionais novos, tanto para trabalhadores quanto para empresários: para estes, o trabalhador ainda era visto através de categorias que tinham justificativas pré-capitalistas, servil ou feudal. Por consequência, a precariedade das condições de trabalho era a regra.

Entre 1906 e 1908, o número de greves ocasionou um crescimento da classe operária reagindo às péssimas condições de trabalho, pois não havia restrições de idade ou tempo máximo de jornada diária. Eles lutavam por melhores salários e pela criação de órgãos de representação, como sindicatos e partidos. Crianças trabalhavam nas fábricas a partir dos cinco anos de idade e constituíam até metade da mão de obra de fábricas (SCHWARCZ; STARLING, 2015). Havia crianças de 8 a 10 anos de idade carregando enormes pesos, em jornadas

exaustivas, trabalhando em ambientes insalubres e perigosos (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981), ainda que a permissão legal de trabalho para menores fosse a partir de 14 anos, em fábricas e oficinas. O trabalho noturno era autorizado para mulheres e adolescentes e as jornadas de trabalho eram de 13 horas diárias para adultos (COMPARATO, 2013). Essas condições só vieram a ser proibidas pelo Decreto nº 16.300, de 1923, e pela Lei nº 5.083, de 1926 (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). A classe operária tornava-se uma nova protagonista na vida pública brasileira, organizando-se em sindicatos e federações, criando-se a Confederação Operária Brasileira, em 1906. Entre 1900 e 1920, cerca de 400 greves estouraram, porém, ao mesmo tempo, foram objeto de repressão sistemática com violência, prisões e expulsão de imigrantes grevistas (SCHWARCZ; STARLING, 2015). O Decreto Legislativo nº 2.741, de 1º de janeiro de 1913, por exemplo, permitia a expulsão de estrangeiros politicamente indesejáveis (WERNECK, 1976).

A relação de emprego continuava regulada pelo Código Civil de 1916, através dos institutos da locação de serviços e da empreitada, com estipulação de prazo máximo de quatro anos para contratos por prazo determinado, aviso prévio em caso de rescisões unilaterais, além da previsão de um rol de justas causas, mas, em 1917, através da Lei Maurício de Lacerda (Decreto nº 3.550, de 16 de outubro de 1918), foi implantado o primeiro órgão de regulação do Direito do Trabalho, com caráter fiscalizador e informativo, e o Departamento Nacional do Trabalho que passaria a se chamar, em 1923, de Conselho Nacional do Trabalho (SILVA, 2013, FILGUEIRAS, 2012; RUSSOMANO, 2000). Em 1917, pela primeira vez se pensou em legislar sobre Direito do Trabalho, através de um projeto de código do trabalho que remontava a 1912 (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981).

Enquanto isso, os negros, após a Abolição, não tinham condições de competir com os demais trabalhadores, sobretudo, brancos, nacionais ou imigrantes, diante da falta de uma política de inclusão social. Os libertos conviviam com o preconceito do passado escravocrata além do preconceito de raça. Nas áreas rurais, os libertos somavam-se à população pobre, experimentando um nomadismo que evitava a fixação aos lugares, característica também de caipiras, sertanejos e caboclos (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

Durante a Primeira Guerra Mundial, a produção industrial superou a produção agrícola no Brasil (GOMES; GOTTSCHALK, 1994). Na década de 1910, observa-se um acelerado processo de substituição de importações, o qual, unido à crise da agricultura, fez com que a urbanização se consolidasse. Boa parte dos imigrantes deslocou-se para as cidades atraída pelas novas oportunidades e também pela experiência prévia que detinham em ofícios como pedreiros, padeiros e sapateiros (SCHWARCZ; STARLING, 2015).

Desde então, os operários do novo parque industrial se agitavam ainda mais e, influenciados pelo anarquismo de matriz italiana, as greves se multiplicaram em relação à década anterior. Ainda que o empresariado se colocasse abertamente contra qualquer tipo de direito trabalhista, em 1917, a greve atingiu cerca de 70 mil operários no Rio de Janeiro e, em São Paulo, alcançou a maioria da população trabalhadora. As greves atingiram também a Bahia e Pernambuco, fazendo com que o patronato deixasse de se opor à intervenção estatal, não por motivos de justiça social, mas como forma de evitar perturbações de ordem pública (MORAES, 2008; SCHWARCZ; STARLING, 2015; SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Entre 1919 e 1920, São Paulo registrava 64 greves, mas a repressão policial mais uma vez reduziu o movimento grevista e a movimentação dos sindicatos (COMPARATO, 2013; FERNANDES, 2008; MORAES, 2008; SCHWARCZ; STARLING, 2015). Como fruto disso, em 1919 foi editada a primeira lei disciplinando os acidentes do trabalho, a Lei nº 3.724, de 15 de janeiro, no mesmo ano do Tratado de Versalhes (RUSSOMANO, 2000; WERNECK, 1976).

O trabalho assalariado começava a ser levado a sério, ainda que as agitações operárias encontrassem uma desproporcional reação, característica da prepotência estatal. Havia grande receio, por parte das elites, das consequências daquele movimento de trabalhadores. A regulação estatal parecia significar uma composição com os agentes sociais envolvidos, motivada pela fobia da burguesia nacional diante da efervescência trabalhista a que assistia. Essas mudanças não podiam ser facilmente adiadas, sufocadas ou reprimidas.

## **6 – Legislação trabalhista não consolidada: 1921-1943**

Marilena Chauí aponta a ausência de uma burguesia nacional plenamente constituída, na década de 1920, portadora de um projeto universalizante que legitimasse sua hegemonia, e, tampouco, uma classe operária madura, apesar de ativa. O Estado seria o único agente político e histórico real. Os intérpretes desse período enfatizam ora a luta entre a oligarquia agroexportadora e a burguesia industrial ora o objetivo comum de ambas e sua oposição à ameaça operária (CHAUÍ, 2013).

Durante o período da Coluna Prestes, o país convivia com agitação política, diante da decretação de um estado de sítio que durou quatro anos, convivendo com a Lei nº 4.269, de 17 de janeiro de 1921, que reprimia criminalmente o anarquismo durante a política intitulada de “café com leite”. A importância que se dará ao movimento operário e a formação de uma burguesia nacional irão variar. No entanto, a relevância da oligarquia rural era evidente.

Consoante Magda Bivaschi, em 1930, a população brasileira ainda era predominantemente rural e 58% do PIB era agrícola. Somente a participação do

café, antes da Revolução de 1930, representava 60% do valor adicionado para a agricultura e 25% para todo o produto interno nacional. A crise internacional de 1929 precipitou, porém, o fim da economia exportadora (BIAVASCHI, 2005).

Mesmo as greves de 1917 e 1920 não foram suficientes para a positivação de direitos fundamentais e poucos também eram os sindicatos profissionais existentes na década de 1920, com registro de apenas três em todo o Brasil (BIAVASCHI, 2005). No entanto, entre 1920 e 1950, a produção industrial aumentou em 40 vezes e começava-se a preparar o solo para uma legislação trabalhista. Em 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, com participação do empresariado, encarregado da discussão e elaboração de leis trabalhistas, mas sem poder decisório sobre conflitos trabalhistas (BIAVASCHI, 2005; FILGUEIRAS, 2012). Para isso, no ano de 1922, em São Paulo, haviam sido criados os Tribunais Rurais, sob a presidência de juizes de direito, repetindo a experiência, iniciada no mesmo Estado, no ano de 1911 (RUSSOMANO, 2000).

Leis difusas, com temas e sujeitos específicos, começavam a ser publicadas. Em 1923, a Lei Eloy Chaves (Decreto nº 4.682) criou a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários, além da estabilidade após dez anos de serviço (SILVA, 2003). Em 1925, o Decreto nº 4.982 assegurou aos empregados em estabelecimentos comerciais, industriais, bancários, filantrópicos e jornalísticos, um período de férias de 15 dias (BIAVASCHI, 2005). Com a Reforma Constitucional, em 3 de setembro de 1926, introduzindo a competência do Congresso Nacional para legislar sobre Direito do Trabalho, abriu-se caminho para uma legislação codificada em âmbito federal. Assim, em outubro de 1927, foi aprovado o Código de Menores (Decreto nº 17.943), que proibia todo e qualquer trabalho a quem tivesse idade inferior a 12 anos, impedia o trabalho de menores de 18 anos em indústrias e na mineração, vedando também o trabalho noturno e perigoso para crianças. Em junho de 1928, por meio do Decreto nº 5.485, o seguro-enfermidade passou a cobrir tanto doenças quanto mortes, para empregados de empresa de comunicações telegráficas, além de criar caixas de pensões e aposentadorias. Em 1928, o Decreto nº 18.527 normatizou a organização de empresas de diversões e protegeu os empregados que prestavam serviços artísticos (BIAVASCHI, 2005). Em 1933/1934, os Decretos ns. 23.103 e 2.768 dispuseram sobre as férias dos empregados em estabelecimentos comerciais, bancários, assistenciais e industriais (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981).

O recenseamento realizado em 1920 apontava que 10% da massa operária era feminina (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Na ocasião, o trabalho noturno era permitido para mulheres, e mesmo grávidas podiam trabalhar em locais insalubres, de forma que o amparo regulatório demorou para alcançá-las.

A despeito das novas leis, as greves ainda eram duramente reprimidas, inclusive por força da Lei Celerada, consistente no Decreto nº 5.221, de 12 de agosto de 1927, que autorizava o fechamento de associações de trabalhadores (SILVA, 2003). O Decreto nº 5.221, de 12 de agosto de 1927, salientava que o governo poderia ordenar o fechamento, por tempo determinado, de sindicatos que incidissem na prática de crimes previstos nesta lei. De 1920 a 1929, apenas 50 greves foram deflagradas em São Paulo, contra 66 paralisações no quinquênio de 1915 a 1919 (WERNECK, 1976).

Havia proteção ao trabalho em leis pontuais, mas elas não eram universalizantes. As normas legais federais diziam respeito exclusivamente aos funcionários da União ou a categorias especiais de trabalhadores, ou seja, algo muito mais assemelhado a um vínculo estatutário típico do Direito Administrativo ou à regulação por meio de convenções coletivas contemporâneas, do que a um Direito do Trabalho com o formato atual. Na década de 1920, observa-se que, mesmo após a Emenda Constitucional de 1926, há uma legislação social mais preocupada com a previdência social do que com um rol de direitos laborais, contemplando férias, jornada de trabalho ou salário mínimo. Por isso, os resultados desta pesquisa permitem discordar de quem afirma que, em 1926, boa parte das condições de trabalho já eram reguladas por lei (MORAES, 2008; WERNECK, 1976). Apenas com a Revolução de 1930 é que iria se delinear a espinha dorsal do Direito do Trabalho no Brasil, com profusão de leis e decretos com o intervencionismo getulista (COSTA, 2004; SILVA, 2003).

A partir de 1933, com estímulo estatal, os sindicatos se multiplicaram, e, decerto, já havia capacidade de acumulação capitalista pretérita diante da economia cafeeira. No entanto, com as medidas econômicas governamentais, esta adquiriu um novo padrão. As esparsas normas de proteção ao trabalho habitavam o Direito Civil e Comercial, mas não davam conta do processo de industrialização que se iniciou na década de 1920. Influenciado por experiências internacionais intervencionistas e de planificação da economia (Suécia, EUA, União Soviética), o Estado brasileiro foi positivando as regras de proteção social (BIAVASCHI, 2005). Entre 1930 e 1942, surgiu um pujante processo de institucionalização de regras de proteção ao trabalho: em 1932, editava-se lei prevendo o descanso semanal (Decreto nº 21.417-A), considerada como a primeira lei que cuidou da situação da mulher trabalhadora, proibindo-a do trabalho em minas e do trabalho noturno (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Destaca-se, ainda, a Lei nº 62/1935, intitulada de Lei Geral do Trabalho, que tratava do despedimento, de estabilidade decenal para empregados da indústria e comércio, e da indenização de um salário para cada ano trabalhado para empregados com menos de 10 anos de tempo de serviço.

Normas da época, no entanto, exigiam que reclamações trabalhistas fossem propostas apenas por sindicalizados, como se dava com o Decreto nº

22.132/1932 (BIAVASCHI, 2005). Em 1934, com o Decreto nº 24.273, criou-se o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, com previsão de auxílio-maternidade às empregadas (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981). Assim, Getúlio Vargas foi quem agrupou a legislação trabalhista em 1943, através da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio), concomitantemente com o surgimento da indústria de base siderúrgica e petroquímica, e a instituição da Justiça do Trabalho (CARVALHO, 2013).

Assim, a década de 1930 representou uma inflexão não apenas na regulação do Direito do Trabalho, mas no conjunto do capitalismo brasileiro em vários aspectos. Após o início do governo Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o avanço da prescrição de normas de proteção ao trabalho foi acompanhado por um novo padrão de intervenção estatal na organização da classe trabalhadora (FILGUEIRAS, 2012).

O Estado como tutor podia ser vislumbrado através do Decreto nº 19.770, de 1931, que permitia ao ministro do trabalho proceder à supervisão das assembleias, à análise das contas da associação e da unicidade sindical, além da fixação de um limite máximo de representantes profissionais (GOMES; GOTTSCHALK, 1994). Apesar de a Constituição de 1934 contemplar inúmeros direitos sociais, como a plena autonomia sindical, além da pluralidade sindical, o Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934, exigia um terço da base profissional para instituição do sindicato, prevendo ainda a possibilidade de intervenção estatal por um prazo de até seis meses, além da aprovação de estatutos pelo ministro do trabalho (GOMES; GOTTSCHALK, 1994; SILVA, 2003; SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981).

Em 1940, o Decreto-Lei nº 2.308 consagrava a regra das oito horas diárias de trabalho, em conformidade com as Constituições de 1934 e 1937 (RUSSOMANO, 2000). Porém, o movimento era contraditório com a previsão de direitos individuais, mas restrição da liberdade sindical, especialmente diante da praxis autoritária (SILVA, 2003). O sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal de 1930 deu-se sob o influxo e o patrocínio estatal, e assim permaneceu durante todo o chamado “Estado Novo”, o que só se acentuou com a Carta de 1937 (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1981; GOMES; GOTTSCHALK, 1994; RUSSOMANO, 2000).

Legitimar o trabalho escravo, assegurando o escravizado como propriedade do senhor de engenho; permitir um vácuo legislativo na regulação da mão de obra livre que surgia; autorizar que o Direito Civil conduzisse regulações laborais profundamente assimétricas; reprimir criminalmente movimentos sociais que buscavam conquistar vantagens para os trabalhadores; e finalmente, obstar qualquer chance mínima de efetividade às promessas representadas pelo Direito do Trabalho – enquanto mecanismo de garantia de direitos fundamentais



(VERBICARO; MOTA, 2019) – representam uma mesma tônica autoritária, conservadora e incivilizada. A indiferença e insensibilidade das elites e do Estado aos dramas da classe trabalhadora mostraram-se evidentes tanto no plano legislativo, quanto no plano de efetividade das leis trabalhistas, quando, em verdade, em matéria de direitos fundamentais, o Estado deveria atuar de modo a concretizá-los (LEAL; RODRIGUES, 2019).

## 7 – Conclusão

Em face do estudo empreendido, o que se pôde perceber foi a notória abdicação de responsabilidade política por parte dos representantes do Estado no que diz respeito à satisfação das demandas sociais da classe trabalhadora no período analisado. Sugere-se que a hipótese deste artigo restou evidenciada, diante da presença do despotismo permeando não apenas o tratamento conferido à mão de obra nacional, mas também a ausência de parâmetros efetivamente democráticos para a construção do ordenamento jurídico trabalhista no Brasil.

Desde 1500 até o ano de 1888, a escravidão era o sistema de trabalho predominante. Não só a Revolução Industrial demorou a chegar aqui, como também a formação de uma mão de obra livre, pré-requisito para o assalariamento, demorou mais de um século pós-Independência para se constituir em nosso solo. A par disso, inicialmente, o movimento dos trabalhadores não teve um perfil coletivista que transcendesse à própria pauta econômica ou ao próprio grupo reivindicante, nem foi o agente principal na mudança desse cenário, a despeito de interpretações divergentes. Ainda assim, este movimento sindical foi em muitos momentos proibido de existir enquanto organização, seus líderes foram vítimas de restrições de direitos civis e políticos, houve criminalização de condutas e enquadramento de manifestações como ameaças à segurança nacional ou subversão, tudo a confirmar os principais indicadores de comportamento autoritário. Apesar do registro de lutas operárias importantes, pouco debate democrático foi desenvolvido no período estudado.

## 8 – Referências bibliográficas

ALVARENGA, D.; CAVALLINI, M. Informalidade bateu recorde em 2019. *GI*, [São Paulo], dezembro 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/25/informalidade-bateu-recorde-em-2019-veja-historias-de-quem-trabalha-por-conta-propria.ghtml>. Acesso em: 1 set. 2020.

BIAVASCHI, M. B. *O direito do trabalho no Brasil (1920-1942): a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Campinas: [s. n.], 2005.

BRITO, F. As migrações e a transição para o trabalho assalariado no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Minas Gerais. *Anais (...)* Minas Gerais: ABEP, 2002.

- CARELLI, R. de L. *O mundo do trabalho e os direitos fundamentais: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores*. São Paulo: Sergio Antonio Fabris, 2011.
- CARVALHO, A. C. L. *Direito do trabalho, curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2013.
- GOMES, A. C. *A invenção do trabalhismo*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- CHAUÍ, M. *Manifestações ideológicas do autoritarismo brasileiro*. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.
- COMPARATO, F. K. A proteção do trabalho assalariado no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 3, p. 17-29, jul./set. 2013.
- COSTA, A. M. M. da. A construção do direito do trabalho no Brasil: o legado castilhistas. *TRT4*, [Porto Alegre], 2004. Disponível em: [https://www.trt4.jus.br/portais/media/431653/A\\_Construcao\\_do\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_no\\_Brasil\\_O\\_Legado\\_Castilhistas\\_Ana\\_Maria\\_Machado\\_da\\_Cost.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/431653/A_Construcao_do_Direito_do_Trabalho_no_Brasil_O_Legado_Castilhistas_Ana_Maria_Machado_da_Cost.pdf). Acesso em: 1 set. 2020.
- FERNANDES, F. *Mudanças sociais no Brasil*. São Paulo: Global, 2008.
- FERNANDES, S. B. F. *Da passagem do trabalho escravo ao trabalho assalariado no Brasil à luz da teoria geral do direito de E. Pachukanis: o fenômeno jurídico da formação do capitalismo brasileiro*. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11122015-094128/pt-br.php>. Acesso em: 1 set. 2020.
- GOMES, O.; GOTTSCALK, E. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- HOLANDA, S. B. *Raízes do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 40, dez. 2019.
- LARA, S. H. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. In: *Projeto História*, São Paulo, n. 16, 1988. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11185/8196>. Acesso em: 1 set. 2020.
- LEAL, C. R. F.; RODRIGUES, D. R. N. A aplicação do princípio da proibição de retrocesso no âmbito do direito ambiental do trabalho. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 24, n. 2, p. 253-282, maio/ago. 2019.
- LEVITSKY, S.; ZIBLATT, D. *Como as democracias morrem*. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.
- LUCAS, D. C.; OLIVEIRA, C. D. Rompendo o silêncio: a importância da resistência das mulheres contra as ditaduras no Brasil. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 25, n. 1, p. 157-184, jan./abr. 2020.
- MERCANTE, C. As raízes autoritárias da atual lei de greve brasileira. *Revista de Direito Mackenzie*, São Paulo, v. 7, 2013.
- MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *Dados da inspeção do trabalho revelam perfil dos resgatados*. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/dados-da-inspecao-do-trabalho-revelam-perfil-dos-resgatados>. Acesso em: 14 jul. 2021.
- MOMESSO, B. P. Mauá: um empresário na sociedade escravista. In: B. P. MOMESSO *et al. Os donos do capital: a trajetórias das principais famílias empresariais do capitalismo brasileiro*. Rio de Janeiro: Autografia, 2017.
- NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Resgates de trabalhadores em situação análoga à de escravidão crescem em diversos municípios e regiões no ano pandemia da*



*covid-19*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_791134/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_791134/lang--pt/index.htm). Acesso em: 18 jul. 2021.

OLEA, M. A. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1984.

POLANYI, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

RUSSOMANO, M. V. *Curso de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.

SCHWARCZ, L. M.; STARLING, H. M. *Brasil: uma biografia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SILVA, W. L. R. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 69, n. 2, 2003.

SOUTO MAIOR, J. L. Do estado de exceção ao autoritarismo? *Blog Jorge Souto Maior*, [s. l.], 2018. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/do-estado-de-excecao-ao-autoritarismo>. Acesso em: 1 set. 2020.

SOUTO MAIOR, J. L. *História do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

SPOSATO, K. B.; NASCIMENTO, M. O. O neoconstitucionalismo e seus impactos frente ao trabalho infantojuvenil brasileiro. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 25, n. 1, p. 54-80, jan./abr. 2020.

SÜSSEKIND, A. Férias anuais remuneradas. In: SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO D.; VIANNA, S. *Instituições de direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: LTr, 1981.

SÜSSEKIND, A. Repouso semanal e em feriados. In: SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S. *Instituições de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 1981.

VERBICARO, L. P.; MOTA, S. M. A reforma trabalhista como sintoma de fragilização da democracia brasileira. *Revista de Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, v. 25, n. 2, p. 126-150, maio/ago. 2020.

WERNECK, V. L. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

---

Recebido em: 11/1/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este artigo:

SOUZA, Ilan Fonseca de. Autoritarismo e formação do Direito do Trabalho no Brasil até a CLT: do trabalho escravo ao trabalho análogo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 93-112, jan./mar. 2023.

# REFLEXOS DO AVANÇO TECNOLÓGICO NO TELETRABALHO E OS 80 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

## *REFLECTIONS OF TECHNOLOGICAL ADVANCES IN TELEWORKING AND THE 80 YEARS OF THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS*

Alexandre Agra Belmonte<sup>1</sup>

Viviane Lícia Ribeiro<sup>2</sup>

Werner Keller<sup>3</sup>

RESUMO: O presente artigo analisa as transformações havidas nas relações de trabalho, que modificaram o trabalho tradicional, prestado no interior das dependências do empregador, para a residência do empregado ou qualquer local de sua escolha, tendo essa nova realidade passado a ser prevista e regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho, embora já houvesse previsão normativa no art. 6º e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho acerca dessa forma de prestação de serviços, objetivando demonstrar suas vantagens e desvantagens, frente às transformações sociais ocasionadas pelo amplo processo de modernização tecnológica e efeitos da grave crise sanitária vivenciada.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Alterações Trabalhistas. Consolidação das Leis do Trabalho. Modernização.

*ABSTRACT: This article analyzes the transformations that have taken place in work relations, which have changed the traditional work, performed inside the employer's premises, to the employee's residence or any other place of his or her choice. This new reality is now provided for and regulated by the Consolidation of Labor Laws, although there was already a normative provision concerning this form of service provision in article 6 and in the sole paragraph of the Consolidation of Labor Laws, aiming to demonstrate its advantages and disadvantages, given the social transformations*

- 
- 1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Justiça e Sociedade; mestre em Direito das Relações Sociais; especialista em Direito Privado Aprofundado; presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho; membro fundador da Academia Nacional de Direito Desportivo; professor de mestrado do IESB; coordenador da FGV no exame nacional da OAB; Dr. Honoris Causa da Universidade Santa Úrsula; autor e conferencista. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1976191897045173>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2054-5839>. E-mail: [gmaab@tst.jus.br](mailto:gmaab@tst.jus.br).*
  - 2 *Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP); pós-graduada em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas; membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (USP); advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3740708673148891>. E-mail: [viliciaribeiro@gmail.com](mailto:viliciaribeiro@gmail.com).*
  - 3 *Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa; mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Católica de São Paulo; professor assistente da COGEAE (PUC-SP) e convidado de outras instituições; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6811282843755389>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8787-0989>.*

*brought about by the broad process of technological modernization and the effects of the current major health crisis.*

*KEYWORDS: Telework. Labor Changes. Consolidation of Labor Laws. Modernization.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A evolução do Direito do Trabalho; 3 – O teletrabalho e sua evolução normativa na Consolidação das Leis do Trabalho; 4 – A pandemia da covid-19 e suas consequências nas relações de trabalho. A importância e os desafios do teletrabalho na atualidade; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

## **1 – Introdução**

Desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho até os dias atuais, a legislação trabalhista não parou de progredir e, desde então, a forma de labor vem se aprimorando e, com isso, surgindo novas maneiras de prestação de trabalho, totalmente diversas da tradicional, mas que continuam no mesmo padrão, ou seja, mantém-se a inter-relação entre empregado e empregador.

Constata-se que a tecnologia da informação, a globalização e o advento da internet, somados à grave crise sanitária vivenciada contribuíram, e muito, para um novo meio de comunicação – via plataforma digital – que viabilizou a prestação de serviços fora do local de trabalho, ensejando uma nova forma de relação de trabalho, intitulada teletrabalho.

Nesta pesquisa, procura-se efetuar o contraste do teletrabalho pré e pós-reforma trabalhista, inclusive com as alterações advindas com a Lei nº 14.442/2022, assim como as alterações havidas no ordenamento jurídico para validar ainda mais essa modalidade de trabalho e suas diferenças do modelo tradicional.

Em seguida mostram-se as alterações legislativas e algumas vantagens e desvantagens decorrentes do teletrabalho, atualmente.

Adiante, foram destacados os impactos e o descontentamento que os trabalhadores possuíam e, até o presente, encontravam-se latentes.

Por fim, analisam-se as preocupações existentes a respeito dos impactos das novas tecnologias na seara trabalhista e o futuro promissor ou não do teletrabalho.

## **2 – A evolução do Direito do Trabalho**

Vivemos em época de grandes mudanças e transformações. Como resultado do fenômeno da globalização e do avanço da tecnologia, as mudanças têm ocorrido dentro do campo jurídico de maneira bastante dinâmica. Para melhor compreensão do tema e do momento atual, com os fenômenos da globalização e da evolução tecnológica, impende breve incursão sobre a história do direito do trabalho.

Antigamente, o trabalho não era um fator de valorização do ser humano, estando destinado apenas aos escravos e aos sujeitos livres não cidadãos. Os resultados do trabalho dos escravos pertenciam aos senhores, que, por isso, concediam os meios de subsistência necessários à sobrevivência daqueles. Os senhores detinham poderes de vida e de morte sobre os escravos, podendo, por isso, desfrutá-los ou destruí-los (CUNHA, p. 2).

Na Idade Média prevalecia o sistema agrícola feudal – cenário fundamental para a compreensão do surgimento do capitalismo – onde o trabalho realizado pelos servos tinha como objetivo a subsistência do feudo, sem qualquer preocupação com a acumulação de riquezas.

Aliado ao avanço tecnológico e à migração de mão de obra rural nos séculos XVIII e XIX, a propagação da doutrina liberal resultou na denominada Revolução Industrial, fazendo com que maquinários fossem instalados em oficinas até então artesanais, transformando-as em instalações fabris que passaram a realizar produção em grande escala. O Estado liberal – fruto da filosofia *laissez faire, laissez passer* – implicou a destruição da economia familiar do trabalhador e no surgimento da economia industrial, advindo consequências funestas aos trabalhadores.

Contestando a ideologia liberal, calcada no individualismo, surgiram várias ideologias socialistas, com vistas à emancipação do proletariado, considerando irracional e injusta a economia capitalista de mercado, surgindo a doutrina intervencionista, onde a igualdade pura deveria substituir a igualdade jurídica, onde o interesse geral deveria se sobrepor ao interesse particular. Surgiu o Estado providência, que, para corrigir desigualdades, ampliou suas atribuições.

No Brasil, as diretrizes neoliberais foram impostas pelo Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Bird, na Reunião realizada em 1989, conhecida como Consenso de Washington. Dentre as diretrizes estabelecidas, e com vistas ao escopo inicial deste trabalho, destaca-se a flexibilização dos direitos individuais trabalhistas.

Com as crises contemporâneas, o atual modelo do Direito do Trabalho passou a ser acusado de constituir fator de rigidez do mercado do emprego e do alto custo do trabalho. Daí a tendência para a flexibilização, ensejando maior liberdade de negociação entre as partes.

Dentro desse espírito de inovação tecnológica e flexibilização é que novas formas contratuais passaram a ser introduzidas no nosso ordenamento jurídico pátrio. Dentre elas, o teletrabalho que, no dizer de José Pastore (1998, p. 71), é “apenas o prelúdio da grande descentralização da produção e da força de trabalho que está por vir”.

### 3 – O teletrabalho e sua evolução normativa na Consolidação das Leis do Trabalho

Hoje é possível acesso a informações e conhecimentos de qualquer parte do mundo. O acesso à internet está modificando as noções tradicionais de tempo e espaço, possibilitando a prestação de serviços em locais distantes da sede das organizações.

Os antigos modelos de relação de trabalho, calcados na prestação de serviços realizada nos centros de produção, com disponibilização integral do empregado, fiscalização e presença física do empregador, estão sendo substituídos por prestação de serviços realizada à distância, com o emprego de novas tecnologias, que provocam a descentralização do trabalho.

As novas tecnologias, em especial aquelas ligadas às telecomunicações e à transmissão de dados e informações, permitem que a prestação de serviços possa ocorrer, com muito mais frequência, fora dos centros de produção, ensejando o surgimento de novas formas de prestação de serviços.

Dentre os trabalhos realizados à distância temos o trabalho em domicílio, há muito previsto no ordenamento jurídico pátrio, mais especificamente nos arts. 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõem, respectivamente:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

(...)

Art. 83. É devido salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta do empregador que a remunerar.”

Embora o teletrabalho e trabalho em domicílio sejam figuras distintas, até que fosse promovida a atualização da legislação por meio da Lei nº 13.467/2017 mereciam interpretação analógica.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, antes mesmo da reforma trabalhista não havia regulamentação específica, sendo feita interpretação de que o uso de meios telemáticos não impedia a configuração da subordinação, nos termos do art. 6º da CLT.

A respectiva redação não tratava do trabalho à distância, mas o do executado em domicílio, não se distinguindo entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Nesta situação, o teletrabalho, portanto, poderia ser associado àquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser igualmente prestado à distância.

O teletrabalho, no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, ocorreu por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a redação do *caput* do art. 6º da CLT e inseriu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho.

De acordo com o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, o local da prestação de serviços é irrelevante para configurar o vínculo de emprego. Caso haja um trabalhador que preste serviços em domicílio desenvolvendo programas de computador, por exemplo, havendo a presença dos requisitos de relação empregatícia (subordinação, habitualidade, onerosidade) restará configurada a relação empregatícia, com direito ao pagamento de todos os haveres trabalhistas. Já a Lei nº 12.551/2011 estabelece o trabalho à distância, normatizando o controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal, mas não o regulamenta.

Até então, o teletrabalhador era possuidor dos mesmos direitos previstos na ordem jurídica trabalhista brasileira que os demais empregados, devendo apenas ser analisadas as circunstâncias nas quais o trabalho era desenvolvido para se aferir quais direitos lhe seriam aplicáveis.

Com as mudanças ocorridas por meio da Lei nº 13.467/2017, com o incremento dado pela Lei nº 12.442/2022, o teletrabalho passou a ser regulamentado e regido pelo Capítulo II-A, arts. 75-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual será explicitado nas linhas a seguir.

Importante comentar os artigos acrescidos pela Lei nº 14.442/2022 para esclarecer acerca dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores subordinados a essa modalidade já que, conforme veremos a seguir, essa nova forma de prestação de serviços passou a ter a preferência da maioria dos trabalhadores, atualmente após a crise da covid-19.

Após a referida regulamentação, permite-se que o empregado submetido a regime de teletrabalho por produção ou por tarefa possa exercer seu labor quando lhe for mais conveniente, sem que haja necessidade de controle de jornada e, conseqüentemente, pagamento de horas extras, ou seja, haverá presunção relativa de que o empregado designado ao regime de teletrabalho está sujeito a controle de jornada, cabendo ao empregador demonstrar o não enquadramento na exceção do inciso III do art. 62 da CLT e que, portanto, não era possível controlar a jornada.

Outra importante alteração diz desrespeito à redação do art. 75-B da CLT conceituando “teletrabalho” e “trabalho remoto” como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou

não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, ou seja, o art. 75-B passou a considerar as expressões “teletrabalho” e “trabalho remoto” como sinônimas.

Também foram incluídos nove parágrafos no art. 75-B da CLT, a regulamentar que: i) o teletrabalho poderá ser realizado por jornada ou por produção ou tarefa; ii) o serviço sob essa modalidade por produção ou tarefa não enseja o pagamento de horas extras; iii) o comparecimento, mesmo o habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto; iv) teletrabalho não se confunde com o *telemarketing* ou teleatendimento; v) o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e semelhantes fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou norma coletiva de trabalho; vi) aprendizes e estagiários também podem ser teletrabalhadores; vii) aos teletrabalhadores aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas normas coletivas relativas à base territorial de seu estabelecimento de lotação, de modo a dirimir a controvérsia existente em relação a qual norma coletiva será aplicada; viii) ao teletrabalhador que realiza seu trabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, exceto disposição em contrário estipulada pelas partes e/ou dispostos na Lei nº 7.064/1982; ix) acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

O art. 75-C da CLT dispõe que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho, bem como foi incluído o § 3º no sentido de que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Imperioso demonstrar, ainda, a regulamentação não só das disposições a respeito do regime de teletrabalho, mas também do modelo híbrido, pois o § 1º do art. 75-B da CLT, conforme já mencionado, é expresso no sentido de que mesmo o comparecimento habitual do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Por fim, o art. 75-F da CLT determina que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

A despeito de o teletrabalho apresentar diversos benefícios às partes, principalmente a possibilidade de o empregado prestar serviço do local que lhe for mais conveniente sem necessidade de deslocamento, se faz necessário que o empregador fiscalize o efetivo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho para diminuir a possibilidade de adoecimento desse trabalhador.

#### **4 – A pandemia da covid-19 e suas consequências nas relações de trabalho. A importância e os desafios do teletrabalho na atualidade**

Anteriormente ao início do estado de pandemia, notoriamente declarado pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020, não se tinha ideia da enorme insatisfação que o mundo do trabalho vivia, mormente, aqueles que trabalhavam internamente em escritórios.

Isto é, o paradigma até então existente de que a agitação vivida nos grandes centros urbanos, assim como a rotina de trabalho das quais os trabalhadores se sentiam submissos com o trabalho, foi rompida com o advento da pandemia da covid-19 (THE WASHINGTON POST, acesso em: 10 jan. 2023).

Outro ponto de inflexão que corrobora tal rompimento foi a onda de pessoas pedindo demissão voluntária, algo não visto desde a década de 1970, movimento este mais conhecido como Grande Renúncia (CNBC, acesso em: 10 jan. 2023).

Tal fenômeno demonstrou que as pessoas estavam infelizes, desmotivadas e esgotadas com os seus trabalhos e quiseram reavaliar suas vidas e prioridades.

Consequentemente, muitos empregadores passaram a entender as necessidades dos trabalhadores, e, para tanto, passaram a oferecer trabalho remoto com o intuito de melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, segundo uma pesquisa da plataforma digital *Husky*, o número de trabalhadores que vivem no Brasil, todavia exercem seus misteres para o exterior, cresceu 491% entre 2020 e 2022 (O ESTADO DE S. PAULO. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-exterior-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-exterior-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 22 jan. 2023).

O que se viu, também, foi a disrupção das relações de trabalho, fazendo com que o futuro do trabalho se antecipasse, eis que vimos a utilização de tecnologias que talvez imaginássemos adotar apenas em breve, como, por exemplo, a realização de audiências judiciais (videoconferência) e telessaúde (saúde – Lei nº 14.510/2022, art. 26-B).

Essa mudança fez com o que o trabalho remoto fosse diversificado, ou seja, alguns trabalham em suas residências (*home office*), outros preferem tra-



balhar remotamente de outro ambiente que não seja suas casas (ex. *coworking*), inclusive há aqueles denominados como nômades digitais, que trabalham de qualquer lugar, dentro ou fora do país, tendo em vista o avançado desenvolvimento das tecnologias existentes.

E, por conseguinte, esse fenômeno gerou também uma flexibilização da jornada de trabalho, muito embora a Lei nº 14.442/2022 tenha relativizado essa flexibilização quando editou o art. 75-B da CLT, o qual traz polêmica quando trata das modalidades (por jornada ou por produção ou tarefa) de trabalho remoto.

Com efeito, a redação do § 3º do referido novel legal dispõe que somente o teletrabalho na modalidade por produção ou tarefa está isento de controle e fiscalização de jornada de trabalho, logo, a flexibilização ampla do trabalho remoto trazida inicialmente pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi parcialmente mitigada por essa nova legislação, o que acarreta discussões sobre o assunto (JANTORNO, acesso em: 10 jan. 2023).

Importante esclarecer, ainda, que o teletrabalho deve ser expressamente pactuado entre as partes (art. 75-C da CLT) e a sua jornada não pode ser prefixada (§ 9º do art. 75-B da CLT). Há uma controvérsia acerca do trabalho híbrido (revezamento do trabalho presencial e remoto), visto que Lei nº 14.442/2022 não o conceitua, assim como o teletrabalho “por jornada”.

Assim, há quem defenda que o teletrabalho “por jornada” ou trabalho híbrido fazem parte da regra geral de duração normal de trabalho previsto no art. 7º, XIII, da CF/88 e art. 58 da CLT e as exceções são o trabalho remoto por produção ou serviço, cujo entendimento compartilhamos (MIGALHAS, acesso em: 10 jan. 2023).

Outra questão a ser enfrentada e que gerará celeuma diz respeito à segurança do trabalhador que estiver em teletrabalho, isso porque o art. 2º da CLT dispõe que o empregador assume os riscos da atividade econômica, não podendo ser transferido ao empregado nem mesmo se este estiver sob o regime de trabalho remoto.

No intuito de evitar acidentes de trabalho típico e atípicos (doenças ocupacionais) decorrentes do trabalho remoto, o empregador (art. 75-E, *caput*, da CLT) tem a obrigação de adotar medidas ergonômicas, além de outras, para a preservação da saúde do empregado, buscando, inclusive, subsídios nas orientações ergonômicas aos servidores do Tribunal Superior do Trabalho que executem suas atividades em regime de teletrabalho como está previsto no anexo I da Resolução Administrativa nº 1.970/2018 do Egrégio Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho (JUSLABORIS, acesso em: 10 jan. 2023).

Denota-se, oportunamente, o entendimento da Anamatra, mais precisamente em seu Enunciado nº 72, no sentido de que, mesmo o empregado firman-

do o termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, parágrafo único, da CLT), não retira a responsabilidade do empregador por eventuais danos decursivos do trabalho remoto (ANAMATRA, acesso em: jan. 2023).

Entretanto, em havendo um litígio judicial sobre o tema, haverá discussão mais complexa relativa não só ao direito material, como também, ao direito processual, como, por exemplo, ônus da prova, modalidades de responsabilidades (subjetiva ou objetiva), sem falar no conflito entre princípios constitucionais (princípio da inviolabilidade da casa – art. 5º, XI, da CF/88 x princípio da redução de riscos inerentes ao trabalho – art. 7º, XXII, da CF/88) quando se trata de fiscalização trabalhista (poder de polícia) em ambiente de trabalho domiciliar.

No entanto, o sucesso do trabalho remoto, segundo especialistas, está na combinação de dois fatores: a flexibilidade e o controle de suas vidas, com maior autonomia e liberdade; inclusive, 63% dos desempregados, em 2022, nos Estados Unidos, buscavam um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional como prioridade na escolha de um novo emprego (LINKEDIN, acesso em: 10 jan. 2023).

Porém, há outras razões desencadeadoras de tal movimento ocorridas em 2021, tais como: a ausência de reconhecimento profissional, determinadas culturas empresariais no ambiente de trabalho, baixos salários e falta de perspectiva de ascensão na carreira, segundo o instituto norte-americano Pew Research Center (Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected>. Acesso em: 10 jan. 2023).

Doravante, as pessoas desejam uma recolocação no mercado de trabalho que atenda determinados anseios que não só melhores salários, todavia um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além de uma maior flexibilização em sua jornada de trabalho e oportunidade de crescer profissionalmente. Segundo uma pesquisa da consultoria PwC, 77% dos trabalhadores no mundo inteiro estão dispostos a aprender novas competências (O ESTADO DE S. PAULO. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 10 jan. 2023).

De outra banda, há pessoas que decidiram por se aposentar enquanto outros se tornaram empreendedores, começando seus próprios negócios, atingindo um número de 5,4 milhões de novos empreendedores em 2021 de acordo com o U.S. Census Bureau (CENSUS, acesso em: 10 jan. 2023).

Sem embargo, trabalhadores designadamente da linha de frente não aderiram ao fenômeno da Grande Renúncia da mesma forma daqueles trabalhadores de escritórios. Essa questão abordaremos um pouco mais adiante; no entanto, é possível adiantar o receio de pedir demissão à medida que a pandemia foi arrefecendo.

As empresas que contrataram trabalhadores que pediram demissão pelas razões trazidas pelo movimento da Grande Renúncia tiveram necessariamente que se reinventar para atrair esta nova leva de trabalhadores, além de reter seus talentos, entendendo que esse será o novo procedimento do futuro das relações laborais.

Além disso, é certo dizer que o trabalho remoto desenvolveu o formato híbrido, o qual concilia o trabalho presencial nas sedes dos empregadores com o trabalho remoto, modalidade esta que vem, atualmente, sendo bastante utilizada, servindo para agradar o trabalhador e ao mesmo tempo fortalecer o valor da cultura empresarial aos trabalhadores e uma maior interação profissional e convivência social.

Não é à toa que a preocupação com a saúde mental do trabalhador vem crescendo nas empresas, principalmente quando a síndrome de *burnout* foi classificada, em 2019, como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (WORLD HEALTH ORGANIZATION, acesso em: 10 jan. 2023).

Neste sentido, o relatório da Organização Pan-Americana de Saúde (Opas) aponta que os transtornos mentais, desde 2019, são responsáveis por mais de um terço do total de incapacidades nas Américas (NAÇÕES UNIDAS. BRASIL, acesso em: 10 jan. 2023).

Portanto, o que se vê claramente é que o bem-estar emocional dos trabalhadores já vinha sendo uma problemática antes mesmo do início da pandemia da covid-19 e, após três anos de pandemia, tornou-se uma prioridade aos empregadores em programas destinados ao equilíbrio emocional dos seus trabalhadores e a segurança psicológica do ambiente de trabalho.

Nessa esteira, observa-se a utilização de uma nova expressão, *humanware*, como tendência em saúde mental corporativa, uma vez que é fundamental, além de exigir metas, comportamentos, competências, cargos, ferramentas de trabalho, tratar o ambiente de trabalho com leniência a fim de evitar ambientes tóxicos e desencadeadores ou contribuidores de doenças emocionais (O ESTADO DE S. PAULO. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 11 jan. 2023).

Denota-se uma reorganização das relações de trabalho trazida especialmente pela interrupção parcial das economias ocidentais, incluindo o Brasil, a partir de 2020, com a decretação de *lockdowns*, fazendo com que milhões de trabalhadores pelo mundo drasticamente passassem instantaneamente a trabalhar de suas residências ou remotamente de outros lugares que até então não eram seus locais de trabalho.

Essa inesperada alteração de paradigma fez com que o trabalhador se visse compartilhando, ao mesmo tempo, uma rotina doméstica e outra de trabalho, evidentemente, resultou em transtornos psicológicos, eis que começaram a enxergar como era possível tornar o trabalho mais flexível do que se imaginava, ou melhor dizendo, não precisavam de tanto servilismo ao trabalho, já que este faz parte de suas vidas e não o contrário. Agora, é saber se isso prevalecerá.

Desse modo, conforme o enfraquecimento da pandemia, a melhora da economia e o retorno físico aos postos de trabalho, muitos trabalhadores passaram a se questionar qual é o sentido do trabalho em suas vidas, daí o surgimento do fenômeno da Grande Renúncia, por exemplo.

Nos Estados Unidos da América, David L. Blustein – professor da Escola de Educação e Desenvolvimento Humano do Boston College, em sua famigerada obra *The Importance of Work in an Age of Uncertainty*, traz, em apertada síntese, evidências de que a natureza do trabalho nos Estados Unidos da América está amplamente desgastada e com consequências psicológicas e sociais, sendo preciso adotar políticas que mirem a geração de trabalhos mais justos e dignos (COLUMBIA UNIVERSITY, acesso em: 11 jan. 2023).

Por conseguinte, não podemos olvidar que, segundo uma pesquisa da PwC e do Page Group realizada no Brasil entre janeiro e fevereiro de 2022, 68% dos trabalhadores entendem que são mais produtivos no trabalho remoto (EXAME, acesso em: 11 jan. 2023).

Vale consignar, por oportuno, que este estudo revela um conteúdo paradoxal, já que por um lado os trabalhadores se sentem mais produtivos e de outro essa maior produtividade pode levar a um aumento de doenças psíquicas e outras, em especial, porque na modalidade teletrabalho por “tarefa ou produção” não há duração mínima de jornada de trabalho.

Logo, pode haver excesso de trabalho desencadeador de moléstias ocupacionais, preocupação que os empregadores devem se atentar diante de sua obrigação legal de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro mesmo sendo remoto, como já explicitado pormenorizadamente acima.

Por derradeiro, mas não tão menos importante, se faz necessária uma profunda divagação não só do ponto de vista jurídico, contudo socioeconômica

entre as diferenças do trabalho remoto e híbrido em relação ao trabalho denominado como linha de frente (essenciais) e presencial.

Desde o início da pandemia da covid-19 (11 de março de 2020), aqueles que não puderam trabalhar remotamente, seja porque suas profissões assim exigiam ou porque a baixa qualificação profissional não os permitia, foram os mais duramente castigados pela pandemia.

Registra-se que os mais afetados economicamente foram notadamente aqueles que fazem parte do mercado informal de trabalho, como aqueles que, mesmo estando no universo formal, detêm baixa escolaridade e consequentemente estão empregados em funções cuja necessidade do uso de tecnologias é mais restritiva para não dizer que dela não se utilizam.

Constatou-se no auge da pandemia, de maneira translúcida, a desalentadora conclusão de que vivemos em castas de trabalhadores, isto é, aqueles profissionais mais qualificados e cujas atividades aderiram à utilização de novas tecnologias, que conseguiram se resguardar com maior afinco da contaminação do coronavírus e manter, de uma maneira geral, seus rendimentos, e aqueles com baixa qualificação profissional, e cujas atividades pouco ou nada dependam do uso de novas tecnologias, foram obrigados a se colocar muito mais em risco de contaminação e, certamente, tiveram suas rendas mais afetadas.

Resta demonstrada a desigualdade social pela diferenciação de qualificação profissional entre os trabalhadores, tendo em vista que aqueles que tinham conhecimento de novas tecnologias foram os mais favorecidos do que aqueles com menor escolaridade e menor oportunidade de melhores trabalhos durante a pandemia.

Essa desigualdade social mencionada viola o inciso XXXII do art. 7º da CF/88, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos, não só durante a pandemia da covid-19, mas é uma situação vivida perenemente em nosso país.

Esse abismo social só terá condições de ser realmente enfrentado quando houver políticas públicas de Estado e não de governo com compromisso sério e responsável de redimensionamento de todo o sistema de ensino, em todas suas instâncias, inclusive priorizando a educação técnica.

Essa é a única maneira para que o jovem possa ter melhores condições e oportunidades de disputar vagas mais qualificadas de trabalho, porquanto o desafio se multiplica não só pela grande concorrência entre as pessoas, como também com as novas tecnologias que buscam substituir o homem em uma vaga de trabalho.

Isso tudo sem contabilizar a massa de trabalhadores desqualificada e com baixa capacitação que precisa de outras políticas públicas específicas para ser requalificada, sabendo que muitos trabalhadores não conseguirão se requalificar e, então, outras políticas públicas necessitar-se-ão para estes excluídos do mundo do trabalho, cujo propósito será garantir no mínimo uma subsistência digna.

O novo governo brasileiro que tomou posse em 2023 comprometeu-se a impulsionar a geração de postos de trabalho que exijam mão de obra mais qualificada e consequentemente com melhor remuneração, incentivando, portanto, a produção de novas tecnologias cujo valor agregado desses produtos e dos serviços correlatos é alto e demanda maior capacitação profissional, sem falar que, em isso ocorrendo, o país estará em uma posição muito mais estratégica no mundo globalizado e diversificará suas matrizes de produção, não só como renomado exportador de *commodities* e produtos agrícolas, mas também de produtos e serviços relacionados às tecnologias mais diversas. Esperemos que isso de fato venha a ocorrer.

Visto o exposto, são inúmeras e hercúleas as adversidades, entretanto, quanto mais adiarmos o enfrentamento dessa grave situação socioeconômica, maiores são as chances de a justiça social (art. 170, *caput*, da CF/1988) se tornar uma utopia e não uma futura realidade.

## 5 – Conclusão

A passagem do labor convencional para o teletrabalho, a partir de formas convencionais, não foi negociada ou sequer preparada, existindo, ainda, receio sobre a utilização desta forma de trabalho em muitos setores produtivos. Todavia, a expansão massiva do teletrabalho durante a pandemia pode ter sido considerada uma experiência positiva na organização do trabalho, ao menos durante a crise sanitária vivenciada por conta da covid-19.

Durante a pandemia, o teletrabalho surgiu como resposta improvisada ao nível das empresas e das organizações estatais perante uma restrição geral à mobilidade com imposição de distanciamento físico para poder conter a pandemia, fazendo com que muitos trabalhadores fossem obrigados a trabalhar de suas residências.

Infere-se, portanto, que, mesmo que o recurso ao teletrabalho tenha produzido um melhor conhecimento da importância em se organizar de modo mais racional e com melhores condições o trabalho, a necessidade de se providenciarem infraestruturas de telecomunicação e serviços de comunicação compatíveis com o teletrabalho é evidente e premente.

Contudo, ainda inexistente conhecimento acerca da relação entre esta forma de trabalho com a produtividade, nem com a melhoria das condições de

trabalho. Não temos ainda estudos científicos e empíricos indispensáveis para este conhecimento e para esta avaliação. Estes seriam urgentes para sabermos em que direção as relações laborais poderiam estabelecer novos acordos, ou em que enquadramento poderão ser aplicadas novas iniciativas.

Será muito difícil voltarmos à situação de pré-pandemia, mas há necessidade de que aprendamos como estas formas de trabalho poderão contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais, inviabilizando que más práticas dominem o futuro do trabalho.

Conclui-se, dessa feita, que o direito do trabalho, ao longo dessas oito décadas de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, vem sendo protagonista na proteção dos direitos sociais do trabalhador e resiliente às inúmeras transformações sofridas pelas relações de trabalho.

Mas, talvez, seu maior desafio esteja agora por vir, isto é, as novas tecnologias são um enorme desafio a serem enfrentadas por todos os vetores da sociedade e indiferentes não são às relações laborais.

Muitas preocupações existem a respeito dos impactos das novas tecnologias na seara trabalhista, mormente, em relação à substituição da mão de obra humana.

Não se adentrará esta discussão, tendo em vista não ser o escopo deste estudo, porém tal observação serve para demonstrar como as relações de trabalho tornaram-se mais complexas durante esses 80 anos.

É válido dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho, cuja vigência se iniciou no século passado, é protagonista na história do direito do trabalho brasileiro, haja vista ter acompanhado as inúmeras transformações sociais até os dias atuais, que, se diga, não foram poucas.

Pode-se concordar e discordar de determinados dispositivos da CLT, mas o legislador tratou de emancipá-la, através da Lei nº 13.467/2017, à realidade do teletrabalho ou trabalho remoto muito antes da pandemia da covid-19 e, posteriormente, durante a pandemia, adequou-a (Lei nº 14.442/2022) às necessidades oriundas dessa modalidade de trabalho.

Sabemos que há e haverá outros enfrentamos, neste século XXI, entre a CLT e o dinamismo social imposto pela disrupção trazida pelas novas tecnologias, entretanto, o direito do trabalho, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, saberá compreender os seus impactos com o objetivo maior da constante busca pela paz social.



## 6 – Referências bibliográficas

ANAMATRA. 72. *Telet trabalho*: responsabilidade civil do empregador por danos a mera subscrição pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT não exige o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do telet trabalho. Aplicação do art. 7º, XXII, da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 10 jan. 2023.

CENSUS. *Business formation statistics, December 2022*. Disponível em: [https://www.census.gov/econ/bfs/pdf/bfs\\_current.pdf](https://www.census.gov/econ/bfs/pdf/bfs_current.pdf). 14-12-2022. Acesso em: 10 jan. 2023.

CNBC. *The great resignation has changed the workplace for good: ‘we’re not going back’, says the expert who coined the term*. Disponível em: <https://www.cnn.com/2022/05/10/the-great-resignation-has-changed-the-workplace-for-good.html>. Acesso em: 10 jan. 2023.

COLUMBIA UNIVERSITY. *The importance of work in an age of uncertainty: the eroding work experience in America*. Disponível em: <https://www.alumni.columbia.edu/content/importance-work-age-uncertainty-eroding-work-experience-america>. Acesso em: 11 jan. 2023.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1997.

EXAME. *Você é mais produtivo no home office? Seu chefe pode não concordar*. Disponível em: <https://exame.com/carreira/produtividade-home-office-chefe>. Acesso em: 11 jan. 2023.

JANTORNO, Marcelo Scarin. *Do regime de telet trabalho previsto na reforma trabalhista e alterações promovidas pela Lei nº 14.442/22*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/373881/do-regime-de-telet trabalho-previsto-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 10 jan. 2023.

JUSLABORIS. *Resolução Administrativa nº 1970, de 20 de março de 2018*. Regulamenta o telet trabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128169/2018\\_ra1970\\_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128169/2018_ra1970_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 10 jan. 2023.

LINKEDIN. *The reinvention of company culture: why it should be your top priority this year*. Disponível em: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/global-talent-trends-report?trk=MarkLinkedInPost-global-talent-trends-2022>. Acesso em: 10 jan. 2023.

MIGALHAS. *Trabalho híbrido, trabalho remoto e Lei nº 14.442/22*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375724/trabalho-hibrido-trabalho-remoto-e-a-lei-14-442-22>. Acesso em: 10 jan. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. BRASIL. *Transtornos mentais são responsáveis por mais de um terço do número total de incapacidades nas Américas*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/82565-transtornos-mentais-sao-responsaveis-por-mais-de-um-terco-do-numero-total-de-incapacidades>. Acesso em: 10 jan. 2023.

O ESTADO DE S. PAULO. *Demissões e momento do mercado de tecnologia exigem capacitação*. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 10 jan. 2023.

O ESTADO DE S. PAULO. *Evento discute tendências sobre bem-estar emocional nas empresas*. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 11 jan. 2023.



O ESTADO DE S. PAULO. *Trabalho remoto para fora cresce no Brasil e atrai recém-formados: veja dicas para se candidatar*. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-exterior-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-exterior-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 22 jan. 2023.

PASTORE, José. *O desemprego tem cura?* São Paulo: Makron Books, 1998.

PEWRESEARCH. *Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected*. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected>. Acesso em: 10 jan. 2023.

THE WASHINGTON POST. *How the pandemic ended American's bad romance with work. The Washington Post*. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/opinions/2022/11/14/covid-pandemic-work-resignation-quitting-unionization>. Acesso em: 10 jan. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Burn-out an "occupational phenomenon"*: International Classification of Diseases. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 10 jan. 2023.

---

Recebido em: 4/2/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este artigo:

BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023.

# A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR RESCISÃO INDIRETA EM VIRTUDE DE ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE PARA ALÉM DA CLT

## *INDIRECT TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO MORAL HARASSMENT: AN ANALYSIS BEYOND THE CLT*

**Alberto Bastos Balazeiro<sup>1</sup>**

**Theanna de Alencar Borges<sup>2</sup>**

**Afonso de Paula Pinheiro Rocha<sup>3</sup>**

**RESUMO:** O artigo aborda a evolução do assédio moral na jurisprudência trabalhista com o recorte de sua configuração enquanto hipótese de justa causa para o término do contrato de trabalho. Aborda-se a relevância da temática no plano internacional, bem como a postura dos órgãos internacionais em face do combate às formas de violência no ambiente de trabalho. Discorre-se sobre a configuração na jurisprudência dessa forma de rescisão contratual baseada na ocorrência de assédio. Conclui-se apontando que a evolução jurisprudencial ao longo dos 80 anos da Justiça do Trabalho é exemplo da postura evolutiva focada na preservação do trabalho decente e preservação da dignidade humana do trabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio Moral. Trabalho Decente. Extinção do Contrato de Trabalho. Rescisão Indireta.

**ABSTRACT:** *The article discusses the evolution of moral harassment in labor jurisprudence with the outline The article addresses the evolution of moral harassment in labor jurisprudence, focusing on its configuration as a just cause for the termination of an employment contract. The relevance of the theme is discussed on an international level, as well as the stance of international bodies in combating forms of violence in the work environment. The article discusses the configuration in jurisprudence of this*

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutorando em Direito – IDP; mestre em Direito – UCB; ex-Procurador-Geral do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3825494436577083>. E-mail: [alberto.balazeiro@tst.jus.br](mailto:alberto.balazeiro@tst.jus.br).*

2 *Mestranda em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa Luís de Camões; especialista em Derechos Humanos Laborales y Gobernanza Global pela Universidade de Castilla-La Mancha – UCLM (Toledo, Espanha, 2019); especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (Rio de Janeiro, Brasil, 2010); pesquisadora voluntária do Grupo de Estudos Em Direito e Assuntos Internacionais da Universidade Federal do Ceará – GEDAI UFC (Fortaleza, Ceará, Brasil) e do Projeto Direito Internacional Sem Fronteiras – DISF (Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil); juíza do trabalho substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6293026504154551>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1628-527X>. E-mail: [theannaborges@hotmail.com](mailto:theannaborges@hotmail.com).*

3 *Doutor em Direito – Unifor; MBA em Direito Empresarial – FGV/Rio; pós-graduado em Controle na Administração Pública – ESMPU; procurador do trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8780452662640899>. E-mail: [afonso.rocha@mpt.mp.br](mailto:afonso.rocha@mpt.mp.br).*

*form of contract termination based on the occurrence of harassment. It concludes by pointing out that the jurisprudential evolution over the 80 years of the Labor Justice is an example of the evolutionary posture focused on the preservation of decent work and the preservation of the human dignity of the worker.*

**KEYWORDS:** *Moral Harassment. Decent Work. Termination of the Employment Contract. Indirect Termination.*

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – A configuração do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro; 3 – A extinção do contrato de trabalho por justa causa patronal; 4 – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

**E**m uma época em que o trabalho decente se torna cada vez mais escasso, o assédio moral permanece sendo um dos grandes instrumentos de desrespeito aos direitos fundamentais de trabalhadoras e de trabalhadores, notadamente no que diz respeito à sua integridade.

É exatamente por isso que a OIT, reconhecendo a problemática quanto à questão em todo o mundo, notadamente “o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero”, recentemente aprovou a Convenção nº 190 (ILO, *online*, 2019), que trata do assédio moral. A referida norma internacional ainda não foi ratificada pelo Brasil (ILO, *online*).

De acordo com pesquisa divulgada em 2022 pela Organização Internacional do Trabalho (doravante, OIT), “violência e assédio no trabalho é um fenômeno generalizado no mundo, com mais de uma em cada cinco (22,8% de 743 milhões) pessoas empregadas havendo experimentado pelo menos uma forma de violência e assédio no trabalho durante sua vida profissional”<sup>4</sup> (ILO, *online*, 2022).

O fato é que o Brasil não está excluído da referida conjuntura, de modo que o assédio moral ainda suscita várias discussões na doutrina e na jurisprudência, principalmente diante da ausência de previsão na Consolidação das Leis do Trabalho (adiante, CLT) ou em normas esparsas sobre o tema.

O objetivo deste estudo é analisar quais as consequências do assédio moral no que diz respeito à extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta, diante da omissão da CLT quanto à questão. Para tanto, a pesquisa é do tipo bibliográfica, com fins descritivos e exploratórios, mediante análise da legislação nacional, bem como do Direito Internacional do Trabalho aplicável à discussão e, ainda, da doutrina especializada.

---

4 Em tradução livre do seguinte trecho: “Violence and harassment at work is a widespread phenomenon around the world, with more than one in five (22.8 per cent or 743 million) persons in employment having experienced at least one form of violence and harassment at work during their working life”.

Inicialmente, a pesquisa explica como se dá a configuração do assédio moral no sistema jurídico brasileiro. Posteriormente, investiga quais são as condições em que pode ocorrer rescisão indireta do contrato de trabalho no Brasil. Finalmente, analisa como pode ocorrer a extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta do contrato de trabalho nos casos em que configurado o assédio moral laboral.

## 2 – A configuração do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro

O assédio moral no âmbito das relações de trabalho não é figura nova, entretanto, o referido fenômeno merece cada vez mais destaque, notadamente em se considerando que as relações de emprego podem implicar lesão aos direitos da personalidade das partes.

A temática do assédio moral laboral ganha ainda mais relevância em se considerando o contexto de violência que atinge a sociedade como um todo hodiernamente (HIRIGOYEN, 2017), não se confundindo com o estresse, com conflitos ou más condições de trabalho, por exemplo<sup>5</sup>.

Acerca do assédio moral, Hirigoyen (2014, p. 11) leciona:

“(…) el acoso moral es un proceso complejo cuyos orígenes no se encuentran en una única causa, sino en distintos factores psicológicos, sociales y de gestión empresarial que interactúan y se refuerzan mutuamente. Esta realidad encuentra sus raíces en los sistemas de organización del trabajo, pero la evolución de las mentalidades en la sociedad moderna y los cambios que esta ha conllevado a nivel individual refuerzan sus derivadas.”<sup>6</sup>

Embora o fenômeno seja reconhecido juridicamente no Brasil, havendo doutrina especializada e decisões judiciais acerca dele, ainda não existe a sua regulamentação legal no tocante aos contratos de emprego<sup>7</sup>, seja no âmbito da CLT, seja na legislação laboral esparsa. Assim, a sua conceituação acaba por ficar a cargo da doutrina e da densificação que é dada por meio de decisões judiciais.

Nesse cenário, por muito tempo se discutiu se haveria a necessidade de repetição da conduta para que fosse considerada a efetiva ocorrência de assédio

---

5 Para aprofundamento da discussão, v. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

6 Em tradução livre: “(...) o assédio moral é um processo complexo cujas origens não se encontram em uma causa única, mas em distintos fatores psicológicos, sociais e de gestão empresarial que interagem e se reforçam mutuamente. Esta realidade encontra suas raízes nos sistemas de organização do trabalho, mas a evolução da mentalidade da sociedade moderna e das mudanças que ela tem feito em nível individual reforçam suas consequências”.

7 Tramita no Senado o Projeto de Lei nº 4.742/2001, acerca da criminalização do assédio moral. BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.742/2001*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 30 jan. 2023.

moral. Quintas (2013, p. 205) defende que não há uma fórmula para a configuração do assédio moral, preconizando a desnecessidade de repetição dos atos para tanto: “(...) basta um ato espontâneo (usando a linguagem penal) que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador, sendo de destacar que a resistência psicológica também é um valor a considerar. Quanto a nós, não são atos reiterados que qualificam o assédio”.

Hirigoyen (2014, p. 26-27), a seu turno, já defendia que excepcionalmente poderia haver a configuração do assédio moral no caso de conduta única, desde que grave o suficiente para tanto, de modo que deveriam ser apreciadas a intensidade e a gravidade da conduta.

No âmbito doutrinário brasileiro, Delgado (2019, p. 1447) conceitua o assédio moral como:

“(...) a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves.”

Já Pamplona Filho e Santos (2020, p. 51) propõem o seguinte conceito:

“(...) assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.”

Os referidos conceitos são, portanto, amplos, estando em consonância com os termos da Convenção nº 190 da OIT, e servem de guia para a interpretação dos fatos que se caracterizam como assédio moral laboral<sup>8</sup>.

No entanto, é preciso ressaltar que atualmente a alínea “a” do nº 1 do artigo 1º da Convenção nº 190 da OIT expressamente pacifica a controvérsia, ao estabelecer que pode haver “ocorrência única ou repetida” (ILO, *online*, 2019), ou seja, uma única manifestação pode ser suficiente para a configuração do assédio moral, importando para tanto a natureza e também os efeitos da conduta (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção nº 190 da OIT, considerando-se que consiste em *core obligation*, faz-se imperiosa a observância

---

8 A Convenção nº 190 da OIT amplia a abrangência do alcance do assédio moral para o mundo do trabalho, não se limitando às relações de emprego. Entretanto, considerando-se o objeto deste estudo, a investigação se limita à análise no contexto do contrato de trabalho brasileiro.

da referida Convenção, ainda que para subsidiar a interpretação que é dada por ocasião da análise da configuração do assédio moral nas relações empregatícias.

Pese embora sua relevância, importante ressaltar que, tendo em vista que a citada Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, ela não pode ser objeto de controle de convencionalidade pelo Judiciário brasileiro, servindo apenas como cânone hermenêutico das decisões judiciais.

Assim, para a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego no Brasil, haja vista a omissão normativa celetista, há que se investigar se ocorre a violação a diversos dispositivos constitucionais, supralegais e legais, na esteira do quanto prescreve o art. 8º da CLT.

Nesse sentido, importa a cátedra de Santos (2019, p. 68-69), que salienta que a relação laboral possibilita “a criação de tensões e conflitos multipolares e multidirecionais, verticais ou horizontais, descendentes ou ascendentes, isto é, entre trabalhadores no mesmo plano hierárquico, entre trabalhadores e o seus superiores hierárquicos e entre trabalhadores e empregadores”.

Entretanto, nesse contexto, é importante mencionar que o trabalhador não se despe de seus direitos fundamentais ao ingressar numa relação de emprego, mesmo que haja certa limitação de sua vontade em virtude do contrato de trabalho, no que se concorda com Santos (2019, p. 68), que afirma que o contrato de trabalho não pode representar uma “*capitis diminutio* no que respeita à sua pessoa”.

Assim é que não se pode permitir que empregados e empregadores cometam assédio moral contra outrem, consistindo a mencionada conduta em ilícito trabalhista passível de punição, nos termos do ordenamento jurídico em vigor, que tutela os direitos fundamentais também no âmbito das relações de emprego.

Assim, deve o empregador manter o ambiente de trabalho saudável, como determinam principalmente os arts. 200, VIII, c/c 225 da CRFB/1988 e os arts. 2º e 157 da CLT, o que abrange o dever de não cometer assédio contra empregados, bem como de não admitir que se pratique assédio contra colegas de trabalho, independentemente do nível hierárquico entre eles.

Deve o empregador promover, portanto, “uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano” (ILO, *online*), prevalecendo, por conseguinte, uma cultura de prevenção ao assédio moral no mundo do trabalho.

De se registrar, ainda, que, no Brasil, a despeito de a Lei nº 13.185/2015 não se referir especificamente ao assédio moral praticado no âmbito de um contrato de emprego, ela instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*), podendo ser utilizada na valoração da conduta referente

ao alegado assédio moral (art. 8º da CLT), embora contemple noção não tão ampla quanto o mencionado instituto.

Nesse âmbito, comprovada a prática do assédio moral na relação de emprego, a vítima pode pleitear no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira a reparação pelos danos morais que entender devidos, com espeque no art. 5º, V e X, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (doravante, CRFB/1988), tendo em vista que o assédio moral pode constituir uma violação ou abuso de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Explicado o panorama geral do assédio moral nos contratos de trabalho no Brasil, impõe-se investigar quais são as condições que podem ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

### **3 – A extinção do contrato de trabalho por justa causa patronal**

Tratando-se o contrato de trabalho de um pacto de trato sucessivo, ou seja, que não se esgota de modo efêmero, rege-se pelo princípio da continuidade da relação de emprego. De acordo com Rodriguez (2015, p. 243), tal princípio “alude ao que perdura, ao que se prolonga, ao que se mantém no tempo, ao que continua”, traduzindo a tendência do Direito do Trabalho de conferir ampla duração ao contrato de trabalho, nos mais diversos aspectos.

Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego está relacionado ao princípio da proteção, possuindo razão de ser em favor do trabalhador, ainda que também beneficie o empregador, que é favorecido por ter um trabalhador experiente e com o conhecimento necessário para a realização do trabalho.

Exatamente por se destinar a beneficiar o empregado, diz-se que “a continuidade se sobrepõe à fraude, à variação, à infração, à arbitrariedade, à interrupção e à substituição”, segundo Rodriguez (2015, p. 247).

Ocorre que o referido princípio não se converte em um mandamento de perenização do contrato de trabalho, de forma que a própria CLT previu hipóteses de resolução do contrato de trabalho por ato culposos do empregador, denominada de rescisão indireta, conforme o art. 483 da CLT.

Para a configuração da rescisão indireta, adota-se a divisão de Delgado (2019) no tocante aos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, que ora se analisam individualmente.

Quanto aos requisitos objetivos para a ocorrência da rescisão indireta, tem-se a tipicidade da conduta faltosa e a gravidade da conduta empresarial. No tocante à tipicidade da conduta faltosa, diz-se que a conduta faltosa será típica quando prevista no rol taxativo do art. 483 da CLT.

A ordem jurídica, por sua vez, não limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado; isso significa que ela pode se verificar em decorrência de ato lesivo praticado fora do ambiente laborativo, longe da empresa.

Quanto à gravidade da conduta faltosa, entende-se que não pode ser autorizadora da rescisão indireta a conduta faltosa leve. No mesmo sentido Délio Maranhão, que defende que a justa causa patronal deve ser grave o suficiente, devendo a referida gravidade ser “avaliada *in abstracto*, embora atendendo-se às circunstâncias do caso” (SÜSSEKIND *et al.*, 2005, p. 596).

No que diz respeito aos requisitos subjetivos da rescisão indireta, há que se indicar a autoria empresarial e o dolo ou a culpa. Por autoria empresarial, tem-se a necessidade de que a conduta faltosa tenha sido praticada pelo empregador ou por seus prepostos ou demais empregados.

No entanto, Delgado (2019, p. 1456) recorda a necessidade de se mitigar o mencionado requisito, uma vez que, em virtude do princípio da alteridade, “o empregador assume os riscos do empreendimento e do próprio labor prestado, a responsabilidade pelo ato ou omissão mantém-se, muitas vezes, com o empregador, independentemente de ter sido ele o agente imediato e direto causador do malefício”. Nesse sentido, é importante destacar que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus prepostos.

Por outro lado, quanto ao dolo e à culpa, Delgado (2019) indica que a conduta deve ser apreciada em abstrato, desconsiderando-se, em regra, a individualidade do empregador, salvo no tocante às ofensas morais.

Por fim, quanto aos requisitos circunstanciais, com fulcro em Delgado (2019, p. 1458), elencam-se o nexa causal entre a infração e a penalidade, a adequação entre a falta e a penalidade e a proporcionalidade entre a infração e a penalidade.

No que diz respeito ao nexa causal entre a infração e a penalidade, defende-se que deve haver a vinculação clara e direta entre a infração do empregador ou de seus prepostos e a resolução contratual culposa.

Quanto à adequação entre a falta e a penalidade, somente faltas graves devem ensejar a rescisão indireta, devendo haver, pois, “correspondência substantiva entre a conduta infratora e a rescisão indireta que se pretende ver reconhecida” (DELGADO, 2019, p. 1458). No mesmo sentido, Rodriguez (2015, p. 263) afirma: “Na apreciação desse fato somente se considera realmente configurada a despedida indireta quando a violação tenha sido muito grave”.

De acordo com Delgado (2019, p. 1458), no tocante à adequação entre a falta empresarial e a penalidade, “quer a ordem jurídica que haja harmônica



conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão do efeito jurídico drástico almejado, que é a resolução contratual por culpa do empregador”. Tal requisito deve ser apreciado em conjunto com a proporcionalidade.

No que tange à imediatividade da punição, é preciso que haja análise do caso concreto, notadamente em se considerando que a situação de subordinação jurídica a que o empregado está exposto, em inúmeras ocasiões, sujeita-o a não poder exercitar sua pretensão de imediato.

Délio Maranhão destaca que não há necessidade de que o trabalhador se afaste do trabalho, a fim de não correr o risco de ingressar com ação judicial cujo pedido de rescisão indireta possa ser julgado improcedente (SÜSSEKIND *et al.*, 2005, p. 595).

E foi exatamente por isso que a CLT sofreu alterações, quando a Lei nº 4.825/1965 incluiu o § 3º no art. 483, que afirma que nos casos de o empregador cometer as faltas de “não cumprir o empregador as obrigações do contrato” e de “o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários” o trabalhador pode optar por permanecer ou não no serviço até a decisão judicial.

De todo o exposto, percebe-se que o empregado pode considerar o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa patronal, na forma do art. 483 da CLT, notadamente quando seus direitos fundamentais são violados no curso do contrato, imperiosa a análise acerca da extinção do contrato de trabalho por justa causa patronal na hipótese de assédio moral.

#### **4 – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral**

Como já destacado, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática antiga, mas sua conceituação e regulamentação no Direito do Trabalho têm evoluído ao longo dos anos.

No início do século XX, a justiça trabalhista não reconhecia o assédio moral como uma forma de lesão aos direitos trabalhistas. Porém, a partir da década de 1980, com o aumento da conscientização sobre questões relacionadas à saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, o assédio moral começou a ser visto como uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho.

Nos anos 2000, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a reconhecer o assédio moral como uma forma de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Desde então, a jurisprudência tem evoluído no sentido

de reconhecer a importância da proteção aos direitos trabalhistas, incluindo a saúde mental dos trabalhadores.

Atualmente, o assédio moral é considerado uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho e sua prática é proibida por lei. Além disso, o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, incluindo a proteção contra o assédio moral.

Em resumo, a evolução do assédio moral no Direito do Trabalho tem sido uma forma de garantir a proteção dos direitos trabalhistas e da saúde mental dos trabalhadores. Trata-se de reconhecer que as práticas de assédio efetivamente consubstanciam riscos psicossociais do trabalho (BARUKI, 2017), malferindo direitos da personalidade e integridade biopsíquica do trabalhador.

Logo, parece ser autoevidente que o empregador não pode compactuar com a conduta de prepostos que remontem ao assédio moral. Nesse particular, precisa a lição do ministro Delgado (2019, p. 1447):

“O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas ‘a’, ‘b’ ou ‘e’ do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas ‘b’, *in fine*, de ‘j’ da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157 da CLT).”

Com efeito, parece que o reconhecimento da necessidade de medidas de gestão empresarial mais rigorosas em face da conduta dos prepostos e empregados reverbera na teoria da administração e nas práticas de *compliance* e controle. Até mesmo a própria legislação recente – a exemplo da Lei Federal nº 14.457/2022, que estabelece diversas medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho – parece apontar para uma política de zero tolerância com práticas de assédio.

Logo, parece bastante coesa, sólida e sedimentada a evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que foca na primazia da tutela da dignidade do trabalhador em face de situações de assédio.

Como exemplo dessa diretriz hermenêutica é possível elencar interessante julgado da 2ª Turma do TST, de relatoria da ministra Maria Helena Mallmann – que apontou até mesmo pela dispensa da aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta pela falta grave do empregador, particularmente no caráter permissivo de situações de assédio:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL RECONHECIDO PELO TRT. IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE. A decisão regional está em desconformidade com o entendimento desta Corte Superior no sentido de que é desnecessária a aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta pela falta grave do empregador, consubstanciada no descumprimento regular das obrigações contratuais, haja vista a condição de hipossuficiência do trabalhador. Na hipótese, consignado pelo Tribunal Regional que o autor foi vítima de assédio moral, tanto é que o seu pedido de indenização por danos morais foi julgado procedente, e que tal conduta faltosa da empregadora se renovou mês a mês, não há que se falar em ausência de imediatidade. Com efeito, a imediatidade no ajuizamento da reclamação trabalhista contra as graves infrações contratuais pelo empregador não é imprescindível para que, nos termos e para os efeitos do art. 483 da CLT, se reconheça o direito do empregado de considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, pois, em virtude de sua hipossuficiência, muitas vezes ele se vê na contingência de suportar situações que lhes são prejudiciais e gravosas para manter o seu emprego, fonte de sustento para si e seus familiares. Dessa forma, desnecessário exigir a atualidade da falta patronal. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-2068-55.2014.5.09.0001, 2ª Turma, relatora ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 3/11/2021)

Assim, é possível destacar essa evolução histórica da jurisprudência e da justa causa por assédio moral no âmbito da Justiça Laboral como centrada na preservação do cerne de dignidade do trabalho e integridade psicológica do trabalhador.

## **5 – Considerações finais**

O tratamento jurisprudencial do Assédio Moral ao longo dos anos, especialmente no contexto da jurisprudência uniformizadora do Tribunal Superior do Trabalho, é interessante caso de estudo para demonstrar, de forma inequívoca, a vocação que a Justiça Laboral tem desempenhado nestes 80 anos de existência, notadamente na efetivação de direitos fundamentais.

A abertura aos influxos contemporâneos da real dinâmica dos ambientes de trabalho mostra-se como condição essencial para a constante ressignificação do papel da justiça laboral, além de evidenciar seu compromisso com a ordem jurídica constitucional.

A conclusão mais relevante deste pequeno arrazoado é que a evolução do tratamento da figura do assédio moral como fundamento para a configuração da

dispensa por justa causa não é estaque e deixa antever, por sua própria trajetória, uma abertura para novas situações que venham a ocorrer nas dinâmicas de trabalho – seja como novos conteúdos de práticas de assédio, seja por novas razões para a ocorrência do assédio.

## 6 – Referências bibliográficas

BARUKI, Luciana Veloso. *Saúde mental no trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro*. Tese de Doutorado. São Paulo: Universidade Mackenzie, 2017.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós, 2014.

ILO. *Convention n° 190: violence and harassment*. International Labour Organization. (21/6/2019). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 22 jan. 2023.

ILO. *Experiences of violence and harassment at work: a global first survey*. Geneva: ILO, 2022. (2/12/2022). Disponível em: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>. Acesso em: 29 jan. 2023.

ILO. *Ratifications of C190*. Violence and harassment Convention 2019 (n° 190). International Labour Organization. Disponível em [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810). Acesso em: 22 jan. 2023.

OIT. *Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Brasil: [sn], 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_848148/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm). Acesso em: 09 jan. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

QUINTAS, Paula. *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados*. Coimbra: Almedina, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Pedro Barrambana. *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

---

Recebido em: 27/1/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este texto:

BALAZEIRO, Alberto Bastos; BORGES, Theanna de Alencar; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude de assédio moral: uma análise para além da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, nº 1, p. 129-139, jan./mar. 2023.

# OS 80 ANOS DA CLT, A GLOBALIZAÇÃO E OS REFLEXOS DA LGPD NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

## *THE 80 YEARS OF THE CLT, GLOBALIZATION AND THE REFLECTIONS OF THE LGPD ON LABOR RELATIONS*

**Patrícia Moura Monteiro Cruz<sup>1</sup>**

**Larissa Rocha de Paula Pessoa<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O presente artigo examina o panorama atual das relações trabalhistas e a proteção de dados, verificando os novos paradigmas do século XXI para proteger e garantir os direitos dos trabalhadores, que não se limitam às fronteiras nacionais, mas sim a uma estrutura conectada em rede. A metodologia adotada para a construção deste artigo é qualitativa e bibliográfica, desenvolvida através de legislação, artigos, livros e pesquisas e com abordagem exploratória. Por fim, conclui-se que a LGPD contribui com a proteção de dados nas relações laborais, mas que ainda existem questões controversas e que aguardam um posicionamento da ANPD ou jurisprudencial, para assegurar os direitos dos titulares em consonância com os princípios do Direito do Trabalho e com os princípios da LGPD.

**PALAVRAS-CHAVE:** CLT. Proteção de Dados. LGPD. Relação de Trabalho.

*ABSTRACT: This article examines the current panorama of labor relations and data protection, verifying the new paradigms of the 21st century to protect and guarantee workers' rights, which are not limited to national borders, but to a networked structure. The methodology used for the construction of this article is qualitative and bibliographical, developed through legislation, articles, books and research and with an exploratory approach. Finally, it is concluded that the LGPD contributes to data protection in labor relations, but that there are still controversial issues that await a position from the ANPD or court rulings, to ensure the rights of data subjects in line with the principles of Labor Law and with the principles of the LGPD.*

**KEYWORDS:** CLT. Data Protection. LGPD. Work Relations.

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – Os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e as relações trabalhistas do século XXI; 3 – A Lei Geral de Proteção de Dados e os Direitos Trabalhistas; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

### **1 – Introdução**

**A** globalização e a evolução tecnológica contribuíram para mudanças nas relações trabalhistas fazendo com que surjam novos desafios a serem enfrentados pelo direito brasileiro.

---

1 *Doutoranda pela Universidade de Fortaleza – Unifor. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0564267642996679>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2067-7580>. E-mail: [patriciamoura@unifor.br](mailto:patriciamoura@unifor.br).*

2 *Doutoranda pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9403218319740395>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2607-6305>. E-mail: [larissarch.adv@gmail.com](mailto:larissarch.adv@gmail.com).*

É fundamental compreender os novos paradigmas do século XXI para proteger e garantir os direitos dos trabalhadores, que não se limitam às fronteiras nacionais, mas sim a uma estrutura conectada em rede.

Desse modo, comemorar os 80 anos da CLT é buscar assegurar os direitos dos trabalhadores no século XXI, sem, contudo, engessar os avanços sociais e tecnológicos. Nesse contexto, com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados, o tratamento de dados realizado pelas empresas deve respeitar os direitos e deveres previstos na lei, configurando mais proteção para os trabalhadores nas relações pré-contratuais, durante o contrato de trabalho e até mesmo após a extinção do contrato de trabalho.

Embora o tratamento de dados já fosse uma realidade no país, este era feito sem muita cautela com a proteção das informações antes da LGPD. Assim, o aumento da circulação de dados aliado ao aumento do uso de tecnologias da informação e comunicação e o surgimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia contribuíram para o surgimento da Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil.

O objetivo deste trabalho é examinar aspectos teóricos e práticos sobre questões controversas relativas ao uso de tecnologias e tratamento de dados nas relações de trabalho, havendo um cotejo do Direito do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados.

A metodologia adotada para a construção deste artigo é qualitativa e bibliográfica, desenvolvida através de legislação, artigos, livros e pesquisas, com abordagem exploratória, com vistas a identificar questões controversas entre a proteção de dados e a relação de trabalho, e observar ainda a presença, tendência ou ausência de posicionamento da ANPD e/ou dos órgãos jurisdicionais. Para isso, foi feita uma análise de dados secundários de origem do estudo Painel LGPD nos Tribunais.

Por fim, é importante esclarecer que a temática é nova e, por isso, existem muitos pontos a serem analisados pela própria ANPD e pelo Poder Judiciário. Este artigo visa a fomentar o debate acadêmico, mas sem a pretensão de esgotar a temática.

## **2 – Os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e as relações trabalhistas do século XXI**

Há 80 anos, a CLT foi delineada para garantir os direitos dos trabalhadores, constituindo-se no alicerce da legislação trabalhista no país, mesmo após a reforma trabalhista, seu corpo normativo ainda possui grande relevância para o direito do trabalho.

Isso porque a comemoração dos 80 anos da CLT não é um engessamento do direito trabalhista, mas a demonstração do esforço significativo de assegurar direitos em consonância com as novas realidades que se impõem.

Nesse contexto, as relações de trabalho sofreram impactos significativos com a globalização e a evolução tecnológica, pois a utilização de tecnologia nas empresas possibilitou uma “liberdade geográfica” nas atividades dos trabalhadores, permitindo-se não apenas a mobilidade de locomoção, como também relações de trabalho com empresas de outros países.

Atualmente, nota-se que a delimitação entre o espaço de trabalho e o espaço privado não é clara, como diz Pierre Lévy (2011, p. 24-25): “O membro da empresa habitual passava do espaço privado de seu domicílio ao espaço público do lugar de trabalho. Por contraste, o teletrabalhador transforma seu espaço privado em espaço público e vice-versa”.

No Brasil, a pandemia da covid-19 acelerou o uso das tecnologias da informação e comunicação e o processo de virtualização das atividades econômicas. Se por um lado é indiscutível que a tecnologia ajudou na sobrevivência de várias empresas e na manutenção de empregos, por outro, nota-se que essa virtualização foi necessária, urgente, porém não foi planejada, sendo realizada sem muitas precauções.

Deve-se destacar que, ainda no cenário de pandemia, a Lei Geral de Proteção de Dados entrou em vigor, em grande parte, em setembro de 2020, com objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade dos titulares de dados, bem como proporcionar segurança jurídica no tratamento de dados desenvolvido pelos agentes de tratamento: controladores e operadores de dados.

Nesse contexto, questões relacionadas à privacidade e à proteção de dados se intensificaram durante e pós-pandemia, surgindo novos problemas relacionados ao tratamento de dados decorrentes da relação de trabalho, como o uso de reconhecimento facial, geolocalização, *chips* implantados nos trabalhadores e outros.

Deste modo, é certo que as relações jurídicas originadas da autonomia privada ou da vontade da lei exigirão a coleta de dados pessoais pelas partes envolvidas, hipótese que, por regra, atrai a aplicação da LGPD (CRUZ; OLIVEIRA; SOUZA, 2022, *online*).

A Lei Geral de Proteção de Dados perpassa as mais variadas áreas do Direito, sendo considerada uma legislação transversal. Em razão disso, existem muitos debates técnicos sobre a aplicabilidade, implementação e interpretação da LGPD em cotejo com o Direito do Trabalho.

Isso porque a LGPD se aplica às atividades de tratamento de dados, que englobam “toda operação realizada com dados pessoais” (LGPD, art. 5º, X, *online*) desde a simples coleta até o descarte da informação.

A LGPD define que dado pessoal é a “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” (LGPD, art. 5º, I, *online*), e o dado pessoal sensível é o dado vinculado a uma pessoa natural que versa sobre “origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico” (LGPD, art. 5º, II, *online*).

Em relação aos dados biométricos, entende-se como características biológicas e comportamentais mensuráveis da pessoa natural definidas no Decreto nº 10.046/2019 (art. 2º, II, *online*) que “(...) podem ser coletadas para o reconhecimento automatizado, tais como a palma da mão, as digitais dos dedos, a retina ou a íris dos olhos, o formato da face, a voz e a maneira de andar”.

O empregador deve se preocupar com a proteção de dados antes mesmo de assinar o contrato de trabalho, pois a coleta de dados começa com o currículo na etapa de seleção de candidatos para a vaga de emprego.

Na contratação mais informações são coletadas (nome, CPF, endereço, carteira de trabalho, número do telefone e outros dados), inclusive, dados pessoais sensíveis como exame admissional (ASO). Durante o vínculo trabalhista pode surgir o fornecimento pelo trabalhador de novos dados pessoais sensíveis decorrentes de atestados médicos.

O término do vínculo de trabalho não significa o fim do tratamento de dados, isso porque a empresa ainda permanecerá por um determinado tempo com as informações daquele ex-funcionário, e até mesmo o descarte dos dados é considerado uma forma de tratamento dos dados.

Verifica-se que o ordenamento jurídico apresenta uma série de normas desde o momento pré-contratual e o acompanha até o momento posterior à rescisão do contrato. Nesse contexto, sobre a manifestação da eficácia do ordenamento jurídico aplicável à conduta a ser regulada, Hans Kelsen (1999, p. 18) destaca que “a conduta das pessoas corresponde em geral e grosso modo a esse ordenamento, sem ter em conta os motivos pelos quais ela é determinada”.

Todas as informações relacionadas aos trabalhadores que possam ser tratadas pelas empresas e até mesmo serem compartilhadas com o Poder Público e outras empresas devem ser protegidas em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados.



### 3 – A Lei Geral de Proteção de Dados e os Direitos Trabalhistas

Alguns aspectos merecem destaques neste artigo, como a forma de as empresas realizarem o controle de ponto, isso porque existem alguns tipos de controle de ponto: por assinatura em folha, por acesso ao sistema, por QR Code, por ponto eletrônico com digital, por reconhecimento de imagem facial, por aplicativo; essas formas possuem reflexos da LGPD.

Isso não significa proibir determinado tipo de controle de ponto, mas que a forma de controle escolhida e adotada deverá estar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados, sob pena de colocar em risco jurídico a empresa que implementou e, principalmente, riscos aos direitos dos titulares de dados. A CLT estabelece no seu art. 74, § 2º:

“Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.”

Qualquer sistema de controle de ponto que seja utilizado deverá atender aos requisitos da Portaria nº 1.510/2009, que regulamenta o controle do ponto, e a Portaria nº 373/2011, que trata sobre os sistemas alternativos de controle de ponto.

Assim como também antes de implementar qualquer tipo de sistema de controle de ponto é fundamental fazer alguns questionamentos: Os cadastros realizados nesse sistema armazenam essas informações onde? E por quanto tempo? Garantem a segurança desses dados? Quem pode acessá-los? Existe uma política de privacidade? Existe um Encarregado de Dados?

Desse modo, a coleta, produção, acesso, reprodução, o armazenamento ou outra operação realizada por reconhecimento da face das pessoas por meio do sistema do ponto eletrônico da empresa são consideradas atividade de tratamento de dados e encontram-se sujeitas à aplicação da LGPD.

Nesse sentido, é importante verificar a proteção de dados, mesmo que ainda não exista um posicionamento da Autoridade Nacional de Proteção de Dados sobre as formas de controle de ponto com uso de reconhecimento facial, é uma responsabilidade dos agentes de tratamento estar em conformidade com a LGPD e ter mecanismos de proteção de dados e de mitigação de riscos.

Os empregadores assumem a função de controladores de dados, por coletarem os dados e realizarem a tomada de decisão sobre o tratamento de dados na empresa, as empresas que são parceiras podem assumir o papel de operadores de dados, por realizarem tratamento de dados seguindo as orienta-

ções do controlador. Nota-se que, nessa situação, há um compartilhamento de dados pessoais e ambas as empresas devem respeitar a Lei Geral de Proteção de Dados.

Isso porque o uso de reconhecimento facial para a identificação das pessoas (funcionários) é considerado tratamento de dados pessoais sensíveis e impõe às empresas a adoção de medidas de salvaguardas especiais para mitigar riscos relacionados à proteção de dados dos titulares.

Em atenção ao princípio da finalidade, a utilização de reconhecimento facial na empresa precisa ter uma finalidade, isto é, um propósito legítimo, específico, explícito e informado ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades, para resguardar os direitos dos titulares e evitar discriminação.

Nesse aspecto, o princípio da adequação reforça a necessidade de compatibilidade entre o tratamento e a finalidade que foi informada ao titular, observando o contexto do tratamento.

Ressalta-se, ainda, que existe uma limitação do tratamento de dados ao mínimo necessário para atender à finalidade pretendida, devendo ser proporcional e não excessiva, em razão do princípio da necessidade.

Em observância ao princípio do livre acesso, deve ser garantida aos titulares a consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento realizado e a integralidade dos seus dados pessoais, a partir da utilização de reconhecimento facial no ponto eletrônico da empresa. A empresa precisa manter, internamente, a informação sobre a forma de como acontece o tratamento de dados e a sua duração.

Já o princípio da transparência garante aos titulares informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento. Sendo assim, é necessário que os funcionários sejam informados de forma clara e precisa sobre o uso de reconhecimento facial e, principalmente, que haja esclarecimentos sobre a sua finalidade. Para isso, é preciso que o aplicativo ou *site* tenha uma política de privacidade que seja acessível ao titular dos dados. Além disso, pode-se fazer um comunicado interno sobre a implementação do reconhecimento facial do ponto eletrônico, esclarecendo a finalidade, necessidade e outras informações para os funcionários.

Deve-se atentar para a adoção de medidas de segurança, técnicas e administrativas, em relação à identificação facial dos titulares por meio do reconhecimento facial, aptas a proteger os dados pessoais sensíveis de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.

Para isso, é preciso ter uma política de acessos, ter um sistema com segurança da informação para proteger o tratamento de dados (por ex.: a coleta e o armazenamento dos dados sensíveis), definições sobre o compartilhamento, a política de retenção e descarte, bem como realizar um Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD).

Além das medidas de segurança, são necessárias medidas preventivas para prevenir a ocorrência de danos decorrentes do tratamento de dados pessoais, tais como palestras de conscientização e treinamentos, conforme o princípio da prevenção.

É proibida a realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos, segundo o princípio da não discriminação. Assim, o tratamento de dados não poderá ser usado para discriminar o titular dos dados ou para fins abusivos.

Além dos deveres trabalhistas, o princípio da responsabilização e prestação de contas impõe a demonstração, para os empregadores, da adoção de medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados pessoais e, inclusive, da eficácia dessas medidas.

É importante a empresa adotar as medidas cabíveis para mitigar os riscos aos titulares dos dados e documentar essas medidas e as boas práticas que foram implementadas para fins de prestação de contas com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados ou para processo judicial.

Embora o controle de ponto faça parte do poder diretivo do empregador com a finalidade de registrar a jornada de trabalho dos funcionários, a forma de implementação e utilização dos dados das pessoas deverá ser adequada à Lei Geral de Proteção de Dados.

A Lei Geral de Proteção de Dados estabeleceu uma proteção especial aos dados pessoais sensíveis, sendo permitido o seu tratamento apenas por meio do consentimento claro e específico do titular dos dados (art. 11, I, da LGPD) ou nas demais situações previstas no art. 11, II, da LGPD.

Dessa forma, para fins de controle da jornada de trabalho dos seus funcionários, devem-se observar os requisitos e as medidas necessárias impostas pela LGPD para evitar configuração de abuso à privacidade, tratamento ilícito dos dados pessoais sensíveis, bem como mitigar os riscos envolvidos para os titulares dos dados.

Além disso, a geolocalização é levantada nas ações trabalhistas como pedido de prova digital para fins de comprovação do cumprimento das jornadas de trabalho. Segundo o Painel LGPD nos Tribunais (2022, *online*):

“Empregadores têm requerido produção de provas digitais de geolocalização através de aplicativos instalados em seus celulares dos colaboradores, como Google, Facebook, Twitter e Apple. O motivo é a verificação do local em que os empregados realmente estavam nos horários em que apontam desenvolver suas jornadas de trabalho. Algumas decisões indeferem pedidos feitos pelo empregador, fundamentadas no respeito à privacidade e à autodeterminação informativa do trabalhador, em detrimento de eventual garantia à ampla defesa da empresa por esse meio de provas (Proc. 0020329-81.2020.5.04.0006 e Proc. 0011155-59.2021.5.03.0000). Outros pedidos de provas de geolocalização são feitos pelo próprio empregado para comprovação de direitos trabalhistas, mas indeferidos pelo juiz, com fundamentação em possível violação à LGPD.” (Proc. 1000193-77.2021.5.02.0261)

A geolocalização como meio probatório nas ações trabalhistas vem sendo indeferida com base na Lei Geral de Proteção de Dados. Nessas situações, é importante verificar a possibilidade dos meios de prova que sejam menos invasivos à privacidade e proteção de dados dos trabalhadores, ou seja, a comprovação da jornada de trabalho deve ser feita de forma menos danosa aos direitos tutelados na LGPD.

As relações de trabalho são diretamente impactadas pelo avanço tecnológico, cabendo aos operadores do direito o estudo e análise das consequências do seu uso, especialmente quando há violação a direitos fundamentais. Como destacado por Mannrich (1998, p. 86), “as mudanças no cenário econômico mundial envolvem mais de uma revolução”. No cenário contemporâneo do trabalho é possível ainda identificar o monitoramento interno do trabalhador, advindo do desenvolvimento da tecnologia que pode ser configurado como uma nova revolução no ambiente laboral, que carece igualmente de imposição de limites ao poder diretivo do empregador.

De acordo com Matos (2022, p. 22 e 23), o uso de *microchip* como parte integrante do corpo de trabalhadores passou a ser adotado pelas empresas após a Segunda Guerra Mundial, como a empresa de tecnologia *Three Square Market* nos EUA, a *startup* sueca *Epicenter* e a empresa belga de *marketing* *Newfision*.

Nesses casos, houve a adoção da técnica chamada “biohacking”, que modifica o organismo através de intervenção tecnológica, como por exemplo, a implantação de *microchips* nas mãos dos empregados (MATOS, 2022, p. 22), no lugar do uso dos tradicionais crachás de identificação.

As empresas apresentam como benefícios do uso da tecnologia do monitoramento interno o rastreamento de fatores como: “Os *microchips* também podem reduzir os custos de assistência médica para os empregadores, rastreando fatores como duração do sono, pressão arterial e níveis de atividade. Com

essas informações, os *microchips* podem fazer recomendações sobre como os funcionários podem melhorar sua saúde” (GALLO, 2020, *online*).

Considerando ser do empregador a responsabilidade do controle da higiene do ambiente de trabalho, de acordo com o art. 7º, inciso XXII, e art. 170, inciso VI, ambos da Constituição Federal de 1988, faz-se necessária a garantia do local de trabalho, em prol da segurança e saúde do empregado, não se deve fazer uso de medidas invasivas que coloquem em posição de vulnerabilidade o indivíduo, por meio de monitoramento dos seus dados pessoais.

Precisa ser melhor aprofundado pelos pesquisadores, professores, advogados e magistrados como coincidir a permissão do uso de tecnologias de monitoramento interno e a questão do direito à desconexão, também chamado de “direito do trabalhador desligar-se” ou “direito de permanecer *offline*” (MORREIRA, 2021, p. 104). Igualizar essa questão não se mostra uma tarefa fácil, mas necessita de diálogo, pesquisa e solução.

No Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno na condição de direito fundamental atesta a necessidade de ampliar a responsabilização dos empregadores e contratantes em geral no que tange aos dados sensíveis dos trabalhadores. A respeito da inclusão do direito ao trabalho nessa categoria, vale destacar as palavras da constitucionalista Ana Maria D’Ávila: “importância da incorporação desses direitos no elenco dos direitos fundamentais é inegável visto que despertaram a consciência da necessidade de proteger não apenas o indivíduo, mas a sociedade na qual ele se desenvolve como ser social” (LOPES, 2001, p. 64).

Existe a possibilidade de mitigar o princípio da autonomia privada inerente às relações entre os particulares, para que prevaleça a eficácia do direito fundamental ao trabalho digno, especialmente com alicerce no dever social do Estado e da proibição ao retrocesso (ALCÂNTRA; XEREZ, 2018). Assim, em que pese haja autonomia nas relações de trabalho, é necessário observar integralmente as normas da LGPD no sentido de proteger os dados dos trabalhadores em geral.

Por fim, existe uma relação entre os direitos trabalhistas e a Lei Geral de Proteção de Dados que aumenta e contribui para a proteção dos trabalhadores em face aos avanços tecnológicos e tratamento de dados pelos controladores. Contudo, não é uma solução absoluta, pois ainda existem inúmeros desafios e impactos das tecnologias, IA e a nova economia que merece atenção dos juristas.

#### **4 – Considerações finais**

Comemorar os 80 anos da CLT não significa engessar o direito do trabalho, mas entender as questões atuais decorrentes da globalização e evolução

tecnológica para preparar os juristas para o enfrentamento dos novos desafios sobre as novas formas de trabalho e empregabilidade.

Atualmente, existem riscos de exposição e vazamento de dados, que colocam em xeque a privacidade e a proteção de dados do trabalhador, podendo gerar discriminação e outros prejuízos ao titular dos dados.

Qualquer tratamento de dados que não observe a LGPD poderá causar graves riscos, principalmente quando se trata de dados pessoais sensíveis, tais como utilização de reconhecimento facial no ponto eletrônico da empresa ou por informações relativas à saúde do trabalhador.

Portanto, o empregador tem a obrigação de realizar a implementação da LGPD e, mesmo que ainda haja lacunas sobre alguns aspectos, é importante buscar o que for melhor para a proteção de dados, privacidade e outros direitos fundamentais do trabalhador.

Destaca-se a necessidade da elaboração de um Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais, criação de uma política de acessos, implantação de um sistema com segurança da informação para proteger o tratamento de dados (por ex.: a coleta e o armazenamento dos dados biométricos), fazer definições sobre o compartilhamento, elaborar uma política de retenção e descarte, bem como realizar palestras de conscientização e treinamentos com os funcionários, para mitigar os riscos e resguardar os direitos dos titulares dos dados, sob pena de multas e outras sanções administrativas pela ANPD.

Por fim, conclui-se que a LGPD contribui com a proteção de dados nas relações laborais, mas ainda existem questões controversas e que aguardam um posicionamento da ANPD ou jurisprudencial, para assegurar os direitos dos titulares em consonância com os princípios do Direito do Trabalho e com os princípios da LGPD.

## **5 – Referências bibliográficas**

ALCANTARA, D. C.; XEREZ, R. M. Análise da concretização do direito fundamental ao trabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho à luz da teoria da eficácia nas relações privadas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 193, p. 59-85, 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 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: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 10.406, de 9 de outubro de 2019*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Decreto/D10046.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Decreto/D10046.htm). Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm). Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/portaria-horario-trabalho>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. *Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009*. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/fiscalizacao/sistema-de-registro-eletronico-de-ponto-srep>. Acesso em: 6 fev. 2023.

CRUZ, Patrícia Moura Monteiro; OLIVEIRA, Elba Suélen Silva; SOUZA, Rafael Rodrigues de. Aplicabilidade da LGPD no ambiente de trabalho. *XXVIII Encontro de Iniciação à Pesquisa*, 2022.

GALLO, Sarah. *Microchipping employees: a rising trend in the future of work?* Disponível em: <https://trainingindustry.com/articles/learning-technologies/microchipping-employees-a-rising-trend-in-the-future-of-work/>. Acesso em: 6 fev. 2023.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

LÉVY, Pierre. *O que é virtual?* São Paulo: Editora 34, 2011.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. *Democracia hoje: para uma leitura crítica dos direitos fundamentais*. Passo Fundo: UPF, 2001.

MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MATOS, Larissa. *Direito digital do trabalho: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina: Coimbra, 2021.

SCHERTEL, Laura (Org.). *Painel LGPD nos tribunais: jurisprudência do 2º ano de vigência a Lei Geral de Proteção de Dados*. Disponível em: <https://painel.jusbrasil.com.br/>. Acesso em: 6 fev. 2023.

---

Recebido em: 10/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

CRUZ, Patrícia Monteiro; PESSOA, Larissa Rocha de Paula. Os 80 anos da CLT, a globalização e os reflexos da LGPD nas relações trabalhistas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 140-150, jan./mar. 2023.

# OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030 DA ONU E A JURISPRUDÊNCIA DO TRT-4: UM ESTUDO EMPÍRICO

## *THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) OF THE UN 2030 AGENDA AND THE TRT-4 JURISPRUDENCE: AN EMPIRICAL PAPER*

Antonio Nunes Pereira<sup>1</sup>

Paulo Rodrigo de Lima<sup>2</sup>

RESUMO: O presente estudo objetiva descrever a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). De cunho empírico, exploratório e documental o estudo procura responder, em breves palavras, a questões que expressam a seguinte indagação: em qual medida, tema e grau de recepção jurisprudencial o TRT-4 tem indexado os ODS? O estudo empreendido teve como base de dados a Íntegra dos acórdãos publicados pelo TRT-4 entre 25 de setembro de 2015, data de aprovação da Agenda 2030 pela Assembleia Geral da ONU, e 22 de março de 2022, data desta pesquisa, procedendo-se à análise de seus conteúdos, além de agrupamento e compilação das informações levantadas a partir do portal institucional do TRT-4. Como resultado da pesquisa, concluiu-se que, para além do empenho demonstrado pelo TRT-4 em integrar os ODS da Agenda 2030 da ONU aos seus objetivos estratégicos institucionais, na perspectiva jurisprudencial, os ODS da Agenda 2030 da ONU têm importante presença qualitativa no teor dos acórdãos publicados pelo TRT-4, indicando-se, todavia, necessidade de ampliar tal integração em termos quantitativos, de forma a potencializar o Direito do Trabalho como concretizador do Desenvolvimento Sustentável nas dimensões ambiental, econômica e social. Após a realização do presente trabalho, verifica-se sua contribuição em evidenciar a necessária integração dos ODS da Agenda 2030 da ONU como vetores da prática jurisprudencial do Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Agenda 2030. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4).

*ABSTRACT: The present study aims to describe the integration of the Sustainable Development Goals (SDGs) of the United Nations (UN) 2030 Agenda to the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 4th Region (TRT-4). Of an empirical, exploratory and documentary nature, the study seeks to answer, in brief words, questions that express the following inquiry: to what extent, theme and degree of*

---

1 *Doutor em Administração pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS); bacharel em Direito (Universidade de São Paulo); professor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7994021077423539>. Orcid: 0000-0001-9099-1415. E-mail: profanp@gmail.com.br.*

2 *Mestrando em Direito (Universidade de São Paulo); advogado. Lattes: 0298513281962521. E-mail: paulorodrigodelima@adv.oabsp.org.br.*



*jurisprudential reception has the TRT-4 indexed the SDGs? The research was based on the full texts of the rulings published by the TRT-4 between September 25, 2015, the date of approval of the 2030 Agenda by the UN General Assembly, and March 22, 2022, the date of this research, proceeding to the analysis of its contents, in addition to the grouping and compilation of information gathered from the TRT-4 institutional portal. The research concluded that, in addition to the commitment shown by TRT-4 to integrate the UN 2030 Agenda SDGs into its institutional strategic objectives, from a jurisprudential perspective, the UN 2030 Agenda SDGs have an important qualitative presence in the content of the rulings published by TRT-4, indicating, however, the need to expand such integration in quantitative terms, in order to enhance Labor Law as a means of achieving Sustainable Development in the environmental, economic and social dimensions. After carrying out the present work, its contribution is verified in highlighting the necessary integration of the SDGs of the UN 2030 Agenda as vectors of jurisprudential practice in Brazil.*

**KEYWORDS:** Sustainable Development Goals (SDG). 2030 Agenda. Jurisprudence. Regional Labor Court of the 4<sup>th</sup> Region. TRT-4.

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – Metodologia; 3 – Marco teórico; 4 – Estudo empírico sobre a integração dos ODS da Agenda 2020 da ONU à jurisprudência do TRT-4; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

**E**m tempos recentes, juristas nacionais, seja no exercício de funções de magistratura, promotoria, advocacia e docência, têm se deparado com conceitos e temas, não raro, distantes dos ditames processuais e materiais tradicionais no Brasil. Embora não seja novo o conceito de desenvolvimento sustentável pode-se defender que a sua sucedânea, a Agenda 2030, a cada dia passa a integrar o direito brasileiro nas suas mais diversas manifestações. Parafraseando-se Latour (2019), Latour (2011), os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho, quiçá, testemunhem a construção de um ecossistema nacional com primado não apenas no trabalho decente e na justiça, paz e instituições eficientes, mas também em outras frentes que serão abordadas na pesquisa.

Vale retomar que, em 25 de setembro de 2015, Chefes de Estado, de Governo e Altos Representantes de 193 (cento e noventa e três) países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) reuniram-se no âmbito da 70<sup>a</sup> Assembleia Geral da ONU. Nessa data e fórum, concluíram a deliberação e votaram pela aprovação da Resolução intitulada *Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nessa Resolução, doravante, *Agenda 2030*, os países signatários, dentre eles, o Brasil, declararam seu compromisso em “alcançar o desenvolvimento sustentável em suas três dimensões – econômica, social e ambiental – de forma equilibrada e integrada” (ONU, 2020).

Para tanto, como expressão das referidas três dimensões do desenvolvimento sustentável, a *Agenda 2030* é composta por 17 (dezessete) *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*, doravante, *ODS*, os quais, por sua vez, contam com 169 (cento e sessenta e nove metas) ao todo. Sucintamente, os ODS são:

ODS 1 Erradicação da Pobreza; ODS 2 Fome Zero e Agricultura Sustentável; ODS 3 Saúde e Bem-Estar; ODS 4 Educação de Qualidade; ODS 5 Igualdade de Gênero; ODS 6 Água Potável e Saneamento; ODS 7 Energia Limpa e Acessível; ODS 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico; ODS 9 Indústria, Inovação e Infraestrutura; ODS 10 Redução das Desigualdades; ODS 11 Cidades e Comunidades Sustentáveis; ODS 12 Consumo e Produção Responsáveis; ODS 13 Ação Global contra a Mudança Global do Clima; ODS 14 Vida na Água; ODS 15 Vida Terrestre; ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes; ODS 17 Parcerias e Meios de Implementação (PNUD, p. 2).

Outrossim, destaca-se que a relevância dos ODS da Agenda 2030 da ONU encontra-se justamente em serem diretrizes internacionais (tendo, no âmbito do Direito Internacional, natureza jurídica de *soft law*, posto, como visto, a Agenda 2030 ser uma Resolução da Assembleia Geral da ONU) que recomendam aos Estados signatários e à sociedade civil dos diversos países a promoção de ações em áreas de fundamental importância, quais sejam: i) pessoas: promoção da dignidade e igualdade humanas, extinguindo a pobreza e fome, bem como garantindo ambiente saudável a todos os seres humanos; ii) planeta: proteção do planeta contra a degradação e as mudanças climáticas, adotando iniciativas sustentáveis de produção e consumo, de modo a tornar possível atender as necessidades tanto das presentes quanto das futuras gerações; iii) prosperidade: assegurar que todo ser humano tenha vida próspera e cheia de realizações, bem como que o progresso econômico, tecnológico e social ocorra de forma harmônica com a natureza; iv) paz: paz como elemento intrínseco da sustentabilidade, promovendo-se sociedades pacíficas, justas e inclusivas; v) parcerias: promoção de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável, envolvendo a participação da totalidade dos países, dos grupos interessados e das pessoas (PNUD, p. 12).

Diante do contexto, composição e relevância dos ODS da Agenda 2030 da ONU, constata-se que, da perspectiva institucional, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4, tribunal competente em matéria trabalhista no estado do Rio Grande do Sul) também assumiu o compromisso de cumprir com os ODS. Essa constatação decorre de:

i) no próprio Plano Estratégico Institucional 2021-2026 do TRT-4, sendo essa, segundo expresso nele próprio (TRT-4, 2021, p. 16), uma inovação trazida por esse documento, constar como diretriz de gestão do TRT-4 a vinculação dos ODS aos objetivos estratégicos institucionais desse tribunal, estando, assim, em linha com o determinado pelo art. 3º, § 2º, da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (CNJ, 2020, p.4);

ii) no Relatório de Gestão 2020 do TRT-4, no tópico que trata sobre a Visão Geral Organizacional do TRT-4, constar especial alusão à Meta Nacional

9 do Poder Judiciário – do âmbito do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), aprovada em novembro de 2019 no XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário –, qual seja, a Integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário, meta para a qual o TRT-4 tem dedicado esforços, segundo o próprio Relatório de Gestão 2020, principalmente, no que se refere aos ODS 8, implantando ações para cumprir também com os ODS 7 Energia Limpa e Acessível, ODS 12 Consumo e Produção Responsáveis e ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes (TRT-4, 2020, p. 25).

No entanto, da perspectiva jurisdicional, não foram encontradas pesquisas, documentos, doutrina ou indicadores sobre a integração dos ODS da Agenda 2030 da ONU à jurisprudência do TRT-4. Sabendo-se, como expresso acima, que a Agenda 2030 da ONU é uma Resolução da Assembleia Geral da ONU, tendo, portanto, natureza jurídica de *soft law*, também é possível questionar – tal como se fez como ponto de partida do presente estudo – se, como e em que medida os ODS da Agenda 2030 da ONU têm sido integrados ao teor dos acórdãos do TRT-4 como diretrizes dos entendimentos apresentados, diante dos casos concretos objetos de cada um desses acórdãos, pelos diferentes atores processuais (desembargadores, recorrentes, recorridos, impetrantes, etc.).

Evidenciada tal lacuna, a presente pesquisa visa a preenchê-la, promovendo estudo empírico – tendo como marco temporal o período de 25 de setembro de 2015, data da Resolução através da qual foi aprovada a Agenda 2030 da ONU, a 20 de março de 2022, data em que foi feita esta pesquisa – que buscou responder às seguintes questões: i) *Quantos acórdãos do TRT-4, em seus respectivos toques, fazem referência aos ODS da Agenda 2030?* ii) *Quais ODS foram referidos nos acórdãos do TRT-4?* iii) *Quais atores processuais se referiram aos ODS nos acórdãos do TRT-4?* iv) *As referências aos ODS, quando feitas por determinado ator processual, são de sua própria autoria ou são citações ou relatos de argumentos de terceiros?*

Para satisfazer às perguntas, o presente artigo está estruturado com a introdução, anteriormente descrita, uma seção de metodologia, o marco teórico, o estudo empírico propriamente dito, considerações e as referências.

## 2 – Metodologia

Especificamente sobre a metodologia adotada no presente estudo, destaca-se que ela se desenvolveu de acordo com o quadro proposto, (GUSTIN; DIAS, 2010). Assim, do cotejamento, apresentam-se:

i) marco teórico: a realização do Direito do Trabalho como concretizador do Desenvolvimento Sustentável nas dimensões ambiental, social e econômica, contexto em que os ODS da Agenda 2030 da ONU configuram-se como

diretrizes para tal efetivação do Direito do Trabalho de forma conectada aos Direitos Humanos, isto é, como promotor de cidadania, igualdade e justiça;

ii) processo de pesquisa: estudo de cunho jurisprudencial e jurídico sociológico, analisando se, como e em que medida, o compromisso institucional do TRT-4 em promover os ODS se reflete em sua prática jurisprudencial;

iii) natureza dos dados: Íntegra dos acórdãos do TRT-4 de 25 de setembro de 2015, data em que a Agenda 2030 da ONU teve seu texto finalizado e foi adotada, como Resolução, pelos países que compõem a Assembleia Geral da ONU, a 20 de março de 2022, data em que foi empreendida a presente pesquisa;

iv) técnica de pesquisa: busca por termos e expressões na ferramenta de consulta de jurisprudência existente no portal do TRT-4;

v) procedimentos de pesquisa: busca pelo termo “ODS”, além das expressões “Agenda 2030” e “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” – termo e expressões cuja utilização nessa busca abarca com segurança todas as possíveis referências aos ODS no teor dos acórdãos do TRT-4 – na referida ferramenta de consulta jurisprudencial do portal do TRT-4, com a consequente consulta e análise do conteúdo dos acórdãos trazidos como resultado por esse sistema de busca, visando a responder aos questionamentos já elencados na Introdução deste estudo empírico.

Importante mencionar Booth *et al.* (2005, p. 229-230), que discutem as possibilidades de apresentação e análise de evidências. O presente artigo utilizou, preferencialmente, linguagem textual com síntese em quadros.

### **3 – Marco teórico**

Como sucintamente explicado acima, este estudo tem como marco teórico a realização do Direito do Trabalho como concretizador do Desenvolvimento Sustentável nas dimensões ambiental, social e econômica, contexto em que os ODS da Agenda 2030 da ONU configuram-se como diretrizes fundamentais para tal efetivação do Direito do Trabalho de forma conectada aos Direitos Humanos, isto é, como promotor de cidadania, igualdade e justiça como pilares do Desenvolvimento Sustentável.

Sobre esse referencial teórico, tem-se que ele se apresenta como essencial para a promoção do diálogo entre o Direito Internacional – os ODS da Agenda 2030 da ONU, posto serem Resolução da Assembleia Geral da ONU, são *soft law* – e o Direito do Trabalho, âmbito no qual se concorda com o salientado por Zenker (2014, p. 20), segundo a qual há muito tempo a relação de emprego não mais é regulada apenas pelos ordenamentos nacionais, mas, sim, por uma integração entre normas supranacionais e nacionais.

Ademais, evidenciam-se os ODS da Agenda 2030 da ONU, nessa conexão entre Direito Internacional e Direito do Trabalho, como potencializadores dos Direitos Humanos, visando, como se resgata, SEN (2013), à realização dos Direitos Humanos para além da via legislativa, promovendo-se, no âmbito jurisprudencial, o que se configura como “a vertente de um constitucionalismo global, vocacionado a proteger direitos fundamentais e a limitar o poder do Estado” (PIOVESAN, 2017). Ao que se acrescenta que os ODS devem, outrossim, nortear o poder do Estado, no que se inclui, evidentemente, sua prática jurisprudencial.

#### **4 – Estudo empírico sobre a integração dos ODS da Agenda 2020 da ONU à jurisprudência do TRT-4**

Como resultado de pesquisa jurisprudencial empreendida em 20 de março de 2022 no portal (<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>) do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), consulta essa realizada à base de dados da Íntegra dos acórdãos desse tribunal, buscando-se pelos acórdãos do período de 25 de setembro de 2015 a 20 de março de 2022 que contivessem em seus respectivos teores, como trechos exatos, o termo “ODS”, a expressão “Agenda 2030” ou a expressão “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, constatou-se que:

i) não há acórdãos que contenham o termo “ODS” como sigla de “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (pesquisa retornou 13 [treze] resultados, mas, em nenhum desses, “ODS” configura-se como a referida sigla);

ii) há 29 ( *vinte e nove* ) acórdãos que contêm a expressão “Agenda 2030” em seus teores, sendo eles os acórdãos dos Recursos Ordinários Trabalhistas 0020439-89.2017.5.04.0522 (ROT), 0020951-65.2017.5.04.0201 (ROT), 0021428-55.2017.5.04.0018 (ROT), 0021436-14.2017.5.04.0024 (ROT), 0021702-25.2017.5.04.0404 (ROT), 0022100-78.2017.5.04.0401 (ROT), 0022122-33.2017.5.04.0403 (ROT), 0020170-09.2018.5.04.0007 (ROT), 0020199-06.2018.5.04.0251 (ROT), 0020217-23.2018.5.04.0026 (ROT), 0020271-25.2018.5.04.0402 (ROT), 0020350-25.2018.5.04.0007 (ROT), 0020355-23.2018.5.04.0403 (ROT), 0020367-29.2018.5.04.0341 (ROT), 0020379-39.2018.5.04.0019 (ROT), 0020455-54.2018.5.04.0022 (ROT), 0020138-70.2019.5.04.0103 (ROT), 0020229-93.2019.5.04.0384 (ROT), 0020386-36.2019.5.04.0006 (ROT), 0020500-21.2019.5.04.0702 (ROT), 0020584-10.2019.5.04.0027 (ROT), 0020619-19.2019.5.04.0334 (ROT), 0020796-63.2019.5.04.0663 (ROT) e 0020368-10.2021.5.04.0664 (ROT), dos Recursos Ordinários em Rito Sumaríssimo 0020290-28.2018.5.04.0403 (RORSum), 0020292-95.2018.5.04.0403 (RORSum) e 0020348-21.2019.5.

04.0201 (RORSum), além dos Mandados de Segurança Cíveis 0020791-90.2019.5.04.0000 (MSCiv) e 0020767-91.2021.5.04.0000 (MSCiv);

iii) a busca pela expressão “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” retornou 25 (vinte e cinco) resultados, porém, dentre eles, apenas 1 (*um*) resultado, o *acórdão* do Recurso Ordinário Trabalhista 0020184-22.2018.5.04.0741 (ROT), não foi redundante em relação aos da busca pela expressão “Agenda 2030”.

Para melhor apresentar as constatações, decorrentes da análise do conteúdo dos 30 (*trinta*) *acórdãos* elencados acima, sobre a integração dos ODS da Agenda 2030 da ONU à jurisprudência do TRT-4, optou-se por agrupar os referidos *acórdãos* da forma mais sintética possível, optando por agrupá-los de acordo com seus respectivos desembargadores relatores, ou, em caso de desembargadores relatores distintos entre si que tenham utilizado referências semelhantes, a similaridade das referências aos ODS encontradas.

Sendo assim, apresentam-se as seguintes constatações decorrentes da referida pesquisa empírica:

i) no *acórdão* do Recurso Ordinário Trabalhista 0020184-22.2018.5.04.0741 (ROT), o desembargador relator Wilson Carvalho Dias transcreveu, utilizando-a como um dos fundamentos de seu voto, Ementa de julgamento de ação civil pública no âmbito do Superior Tribunal de Justiça (REsp 1.574.350/SC, rel. ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 3/10/2017, DJe 6/3/2019) em que se assevera que a promoção do direito ao trânsito seguro, especialmente, visando à proteção da saúde e segurança das pessoas e consumidores, bem como à do patrimônio público e privado, através da vedação do tráfego de veículos de carga com excesso de peso, encontra-se em linha, *de forma geral*, com os *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*;

ii) o desembargador relator Marcos Fagundes Salomão citou a Nota Técnica nº 3, de 14 de maio de 2019, do Ministério Público do Trabalho (MPT) – a qual contém o entendimento do MPT pela constitucionalidade da cobrança de contribuição sindical através da folha de pagamento, inclusive do empregado não sindicalizado, posto, dentre outros motivos, tal contribuição promover a liberdade sindical e a negociação coletiva, fundamentais, segundo o próprio MPT, para a consolidação do *trabalho decente* em todo o mundo, que é um dos *Objetivos (ODS 8)* da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da ONU –, dentre os fundamentos, concordando com o referido entendimento do MPT, dos seus votos nos *acórdãos* dos Recursos Ordinários Trabalhistas 0020439-89.2017.5.04.0522 (ROT), 0020951-65.2017.5.04.0201 (ROT), 0021428-55.2017.5.04.0018 (ROT), 0021436-14.2017.5.04.0024 (ROT), 0020170-09.2018.5.04.0007 (ROT), 0020217-23.2018.5.04.0026 (ROT), 0020350-25.2018.5.04.0007 (ROT), 0020379-39.2018.5.04.0019 (ROT),



0020455-54.2018.5.04.0022 (ROT), 0020138-70.2019.5.04.0103 (ROT), 0020229-93.2019.5.04.0384 (ROT), 0020386-36.2019.5.04.0006 (ROT), 0020619-19.2019.5.04.0334 (ROT), 0020796-63.2019.5.04.0663 (ROT) e 0020368-10.2021.5.04.0664 (ROT), bem como no acórdão do Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo 0020348-21.2019.5.04.0201 (RORSum);

iii) por sua vez, nos acórdãos de Recursos Ordinários Trabalhistas 0020199-06.2018.5.04.0251 (ROT), 0020367-29.2018.5.04.0341 (ROT) e 0020584-10.2019.5.04.0027 (ROT), o desembargador relator Luiz Alberto de Vargas citou indiretamente a referida Nota Técnica nº 3 – a qual, como visto, alude ao *ODS 8 Trabalho Decente* –, de 14 de maio de 2019, do Ministério Público do Trabalho, ao transcrever, como um dos fundamentos de seus respectivos votos, trechos de acórdãos nos quais o supracitado desembargador Marcos Fagundes Salomão citou diretamente a Nota Técnica nº 3 do MPT;

iv) outrossim, constata-se a citação direta da referida Nota Técnica nº 3, de 14 de maio de 2019, do Ministério Público do Trabalho, com sua alusão ao *ODS 8 Trabalho Decente*, como um dos fundamentos dos respectivos votos dos seguintes acórdãos: a) de Recursos Ordinários Trabalhistas 0020271-25.2018.5.04.0402 (ROT) e 0020500-21.2019.5.04.0702 (ROT), do próprio desembargador relator Luiz Alberto de Vargas; b) de Recursos Ordinários em Rito Sumaríssimo 0020290-28.2018.5.04.0403 (RORSum), do desembargador relator Francisco Rossal de Araújo, e 0020292-95.2018.5.04.0403 (RORSum), da desembargadora relatora Maria Madalena Tedesca; c) do Mandado de Segurança Cível 0020791-90.2019.5.04.0000 (MSCiv), do desembargador relator Gilberto Souza dos Santos;

v) nos acórdãos dos Recursos Ordinários Trabalhistas 0021702-25.2017.5.04.0404 (ROT) e 0022100-78.2017.5.04.0401 (ROT), de relatoria do desembargador Ricardo Carvalho Fraga, e 0022122-33.2017.5.04.0403 (ROT) e 0020355-23.2018.5.04.0403 (ROT), do desembargador relator Clóvis Fernando Schuch Santos, tem-se que um dos recorrentes, um banco de fomento controlado pelo governo alemão, presente no polo passivo como uma das Reclamadas de todos esses processos, sustenta ter como objetivo de sua atuação a *promoção do desenvolvimento econômico sustentável (ODS 8)*, um objetivo que integra, como destaca esse recorrente, a Agenda 2030 da ONU;

vi) por fim, tem-se que a desembargadora relatora Maria Silvana Tedesco, no acórdão do Mandado de Segurança Cível 0020767-91.2021.5.04.0000 (MSCiv), relatou que o Impetrante, um sindicato de trabalhadores, argumentou que a decisão proferida pela autoridade coatora, objeto desse Mandado de Segurança impetrado no ano de 2021, ao indeferir, dentre outros, o pedido, feito pelo referido sindicato, em sede de tutela de urgência, de, à época, imediata suspensão das atividades de uma indústria têxtil, sem prejuízo dos vencimentos

dos trabalhadores, como medida de prevenção diante da pandemia de covid-19, havia ignorado o *ODS 16 Promoção de Sociedades Pacíficas e Inclusivas Para o Desenvolvimento Sustentável* da Agenda 2030 da ONU. Assim, sintetizadas e representadas estão as informações obtidas dos acórdãos agrupados acima, tem-se o Quadro 1, a seguir:

*Quadro 1: Síntese da Conexão Jurisprudência TRT-4 e Agenda 2030*

<i>Relator(a)</i>	<i>Acórdão(s)</i>	<i>ODS (ref.)</i>	<i>Ator processual que se referiu aos ODS</i>	<i>Referência de autoria própria, fez citação ou relatou argumento de terceiro?</i>
Desembargador Wilson Carvalho Dias	<i>vide</i> agrupamento “i)” acima	ODS em geral	Desembargador relator	Citou ementa de julgamento de Ação Civil Pública pelo STJ.
Desembargador Marcos Fagundes Salomão	<i>vide</i> agrupamento “ii)” acima	8	Desembargador relator	Citou Nota Técnica nº 3 do MPT.
Desembargador Luiz Alberto Vargas	<i>vide</i> agrupamento “iii)” acima	8	Desembargador relator	Citou acórdãos em que o desembargador Marcos Fagundes Salomão citou a Nota Técnica nº 3 do MPT.
Desembargador Luiz Alberto Vargas	<i>vide</i> agrupamento “iv), a)” acima	8	Desembargador relator	Citou Nota Técnica nº 3 do MPT.
Desembargador Francisco Rossal de Araújo	<i>vide</i> agrupamento “iv), b)” acima	8	Desembargador relator	Citou Nota Técnica nº 3 do MPT.
Desembargadora Maria Madalena Tedesca	<i>vide</i> agrupamento “iv), c)” acima	8	Desembargadora relatora	Citou Nota Técnica nº 3 do MPT.
Desembargador Ricardo Carvalho Fraga	<i>vide</i> agrupamento “v)” acima	8	Desembargador relator	Relata argumento da recorrente.
Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos	<i>vide</i> agrupamento “v)” acima	8	Desembargador relator	Relata argumento da recorrente.
Desembargadora Maria Silvana Tedesco	<i>vide</i> agrupamento “vi)”	16	Desembargadora relatora	Relata argumento do impetrante de mandado de segurança.

Fonte: os autores.

## **5 – Considerações finais**

O presente trabalho, de natureza exploratória e empírica, procurou contribuir, em síntese, com um diagnóstico exploratório da influência da Agenda 2030 nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Assim, cabe retomar as questões: i) Quantos acórdãos do TRT-4, em seus respectivos teores, fazem referência aos ODS da Agenda 2030? ii) Quais ODS foram referidos



nos acórdãos do TRT-4? iii) Quais atores processuais se referiram aos ODS nos acórdãos do TRT-4? iv) As referências aos ODS, quando feitas por determinado ator processual, são de sua própria autoria ou são citações ou relatos de argumentos de terceiros?

Após a pesquisa, pode-se defender que:

i) apenas 30 (trinta) acórdãos publicados pelo TRT-4 entre 25 de setembro de 2015 e 20 de março de 2022 fazem referência, em seus respectivos toques, aos ODS da Agenda 2030 da ONU. A título comparativo, para se ter ideia da ínfima dimensão desse quantitativo, tem-se que, como consta em seu Relatório de Gestão 2020, o TRT-4 publicou 75.116 acórdãos em 2020 (TRT-4, 2020, p. 138);

ii) o ODS mais referido nesses acórdãos é o ODS 8 Trabalho Decente, especialmente, por ele ter sido um dos objetos da mencionada Nota Técnica nº 3 do MPT, a qual foi citada como um dos fundamentos dos votos dos desembargadores relatores na maioria desses acórdãos. Em complemento, destaca-se que há uma referência aos ODS em geral e uma ao ODS 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes dentre esses acórdãos;

iii) constata-se que, em todos esses acórdãos, o ator processual que expressa textualmente a referência aos ODS são os desembargadores relatores, totalizando 8 (oito) desembargadores que assim procederam no período entre 25 de setembro de 2015 e 20 de março de 2022. Todavia, cumpre relatar que: i) tal quantitativo representa tão somente 1/6 (um sexto) do total de 48 (quarenta e oito) desembargadores que compõem o Tribunal Pleno do TRT-4; ii) desses 8 (oito) desembargadores, apenas 5 (cinco) fizeram referência aos ODS como um dos fundamentos de seus respectivos votos, os outros 3 (três) apenas relataram, nos acórdãos, argumentos que foram apresentados por recorrente ou impetrante;

iv) de todas as referências aos ODS encontradas nesses acórdãos, tem-se que nenhuma delas é de autoria dos próprios desembargadores relatores, tendo ocorrido, com frequência, citação de entendimento – a Nota Técnica nº 3 do MPT – ou relato de argumentos – de recorrente ou impetrante – de terceiros.

Diante de todo o exposto e, especialmente, dessas respostas logo acima, é plausível afirmar que a integração dos ODS da Agenda 2030 da ONU à jurisprudência do TRT-4 é notória em termos qualitativos, havendo, todavia, espaço para uma expansão quantitativa dessa integração, lacuna essa que indica ocorrer com maior vigor a integração dos ODS aos objetivos estratégicos do TRT-4 do que quanto à sua prática jurisprudencial.

O presente estudo possuiu um escopo e, portanto, (de)limitações. Questões podem ser avaliadas por futuros pesquisadores, quais sejam: até que ponto determinados ODS são contemplados com menor frequência pelos tribunais?

Há uma correlação entre o ator processual e a recepção à Agenda 2030 como fonte de direito?

Vislumbram-se, ainda, como oportunidade de futuras pesquisas, estudos que se dediquem a avaliar, em um horizonte temporal mais alongado, qual é o grau de indexação das decisões não apenas no TRT4, mas também nas demais cortes trabalhistas e de outros ramos do Poder Judiciário, em um movimento sinérgico rumo ao alcance dos ODS pelo Brasil, atores novos bem-vindos e conectados aos históricos 80 anos do fazer direito tendo a CLT como um verdadeiro farol do futuro.

## 6 – Referências bibliográficas

BOOTH, W. C.; COLOMB, G. G.; WILLIAMS, J. M. *A arte da pesquisa*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Resolução nº 325, de 29 de junho de 2020*. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original182343202006305efb832f79875.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Mandado de Segurança Cível 0020791-90.2019.5.04.0000*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020791-90.2019.5.04.0000/2#2d6a712>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Mandado de Segurança Cível 0020767-91.2021.5.04.0000*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020767-91.2021.5.04.0000/2#08f6d3a>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo 0020290-28.2018.5.04.0403*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020290-28.2018.5.04.0403/2#5299fc0>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo 0020292-95.2018.5.04.0403*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020292-95.2018.5.04.0403/2#32defc4>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo 0020348-21.2019.5.04.0201*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020348-21.2019.5.04.0201/2#4d2d381>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020439-89.2017.5.04.0522*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020439-89.2017.5.04.0522/2#8371dd0>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020951-65.2017.5.04.0201*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020951-65.2017.5.04.0201/2#c739eff>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0021428-55.2017.5.04.0018*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021428-55.2017.5.04.0018/2#91f59f9>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0021436-14.2017.5.04.0024*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021436-14.2017.5.04.0024/2#da89d11>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0021702-25.2017.5.04.0404*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021702-25.2017.5.04.0404/2#e52d501>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0022100-78.2017.5.04.0401*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0022100-78.2017.5.04.0401/2#74fc5a4>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0022122-33.2017.5.04.0403*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2017. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0022122-33.2017.5.04.0403/2#84fea3c>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020170-09.2018.5.04.0007*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020170-09.2018.5.04.0007/2#0e9a3a3>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020184-22.2018.5.04.0741*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020184-22.2018.5.04.0741/2#8fb55a6>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020199-06.2018.5.04.0251*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020199-06.2018.5.04.0251/2#7605b7b>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020217-23.2018.5.04.0026*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020217-23.2018.5.04.0026/2#5f1d385>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020271-25.2018.5.04.0402*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020271-25.2018.5.04.0402/2#8a37c6f>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020350-25.2018.5.04.0007*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020350-25.2018.5.04.0007/2#931fac6>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020355-23.2018.5.04.0403*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região),

2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020355-23.2018.5.04.0403/2#5cf6173>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020367-29.2018.5.04.0341*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020367-29.2018.5.04.0341/2#724e243>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020379-39.2018.5.04.0019*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020379-39.2018.5.04.0019/2#cc87170>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020455-54.2018.5.04.0022*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2018. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020455-54.2018.5.04.0022/2#dc697d7>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020138-70.2019.5.04.0103*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020138-70.2019.5.04.0103/2#22932e3>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020229-93.2019.5.04.0384*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020229-93.2019.5.04.0384/2#6005a1f>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020386-36.2019.5.04.0006*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020386-36.2019.5.04.0006/2#d66a090>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020500-21.2019.5.04.0702*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020500-21.2019.5.04.0702/2#c42acc0>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020584-10.2019.5.04.0027*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020584-10.2019.5.04.0027/2#3097ca2>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020619-19.2019.5.04.0334*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020619-19.2019.5.04.0334/2#814bae0>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020796-63.2019.5.04.0663*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020796-63.2019.5.04.0663/2#f6f7ee5>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 0020368-10.2021.5.04.0664*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2021. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020368-10.2021.5.04.0664/2#bfe781b>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/486598/book-plano-estrat%C3%A9gico.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). *Relatório de Gestão 2020*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/460668/Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%C3%A3o%202020.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

GUSTIN, M. B. S; DIAS, M. T. F. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

LATOUR, B. *A fabricação do direito*. São Paulo: Editora Unesp, 2019.

LATOUR, B. *Ciência em ação*. São Paulo: Editora da Unesp, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Transformando nosso mundo*. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

PIOVESAN, F. Internacionalização dos direitos humanos e humanização do direito internacional: desafios contemporâneos. *Boletim da Sociedade Brasileira de Direito Internacional*. Edição Comemorativa Centenária. Boletim 100 anos, jul./dez. 2017.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). *As perguntas mais frequentes sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/ODS/undp-br-ods-FAQ.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2022.

SEN, A. *A ideia de justiça*. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2013.

ZENKER, I. *Basics of German Labour Law: the employment relationship*. München: BOD, 2014.

---

Recebido em: 23/1/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

PEREIRA, Antonio Nunes; LIMA, Paulo Rodrigo de. Os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2020 da ONU e a jurisprudência do TRT-4: um estudo empírico. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 151-164, jan./mar. 2023.

# DA CONCRETIZAÇÃO DA PROTEÇÃO CONVENCIONAL AO TRABALHADOR MARÍTIMO DA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS CONVENÇÕES DE SAÚDE, CONDOTA E SEGURANÇA AQUAVIÁRIAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO ANTE A NORMATIZAÇÃO INFRALEGAL BRASILEIRA

## *THE CONCRETIZATION OF CONVENTIONAL PROTECTION FOR MARITIME WORKERS IN THE PETROLEUM INDUSTRY IN BRAZIL: AN ANALYSIS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S CONVENTIONS ON HEALTH, CONDUCT, AND WATERWAY SAFETY BEFORE THE BRAZILIAN REGULATION*

**Carlos Humberto Rios Mendes Júnior<sup>1</sup>**

RESUMO: As peculiaridades da prestação laboral embarcada atinentes aos trabalhadores da indústria do petróleo tornam imprescindível a existência de normas específicas aptas a garantir a sua segurança e saúde. A Organização Internacional do Trabalho demonstra particular preocupação na produção de convenções nesse escopo. Para concretizá-las, o Brasil depende da normatização infralegal. O objetivo deste trabalho é utilizar do método analítico-dedutivo para estudar as convenções da OIT ante as normas infralegais, de maneira a mapear a grade de proteção ao trabalhador desta indústria. Concluímos que a produção normativa infralegal brasileira nesta área é deficiente, perigosamente afastando os compromissos internacionais da realidade nacional.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador Marítimo Petrolero. Proteção. OIT.

*ABSTRACT: The peculiarities of maritime labor for workers in the oil industry make it essential to have specific standards capable of guaranteeing their safety and health. The International Labor Organization is particularly concerned with producing conventions in this scope. To achieve them, Brazil depends on infralegal regulations. The objective of this work is to use the analytical-deductive method to study the ILO conventions in the face of administrative norms, in order to map the protection grid for workers in this industry. We conclude that the Brazilian non-statutory normative production in this area is deficient, dangerously distancing international commitments from national reality.*

KEYWORDS: Maritime Oil Worker. Protection. ILO.

---

1 Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; policial federal. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7457041600788205>. E-mail: [carlos.chrmj@pf.gov.br](mailto:carlos.chrmj@pf.gov.br)

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A integração das convenções da Organização Internacional do Trabalho; 3 – As Convenções da OIT relativas ao trabalho marítimo; 4 – As Normas Reguladoras do antigo Ministério do Trabalho; 5 – As NORMAMs da Marinha do Brasil; 6 – Conclusão; 7 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

A Constituição Federal de 1988, no que pese trazer um rol de direitos trabalhistas de importância ímpar, mostra sua real genialidade ao afirmar que ditos direitos e garantias, previstos no próprio texto constitucional, não excluem os decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º).

É assim que, ao contrário de engessar as possibilidades de salvaguarda ao trabalhador brasileiro como ocorreria se abarcasse seus direitos *numerus clausus*, as expande, permitindo que a ratificação de convenções venha a aprimorar o nível de proteção laboral brasileira, bem como que esta se adeque às preocupações mais pungentes a nível internacional, oxigenando-a.

Dito isto, o trabalho marítimo embarcado é área das mais importantes para a economia internacional, assumindo particular destaque quando se analisa a subárea que engloba o trabalhador marítimo embarcado da indústria do petróleo. No caso brasileiro, como a maior parte da produção petrolífera ocorre no mar, tal labor mostra-se imprescindível à manutenção da matriz energética nacional.

Ocorre que o ambiente laboral do trabalhador marítimo petroleiro, seja em embarcações ou plataformas de petróleo, é cheio de riscos à saúde e segurança, bem como particularidades atinentes aos marinheiros em geral, criando uma sobreposição de situações que torna imprescindível a criação de normas de especificidade sem igual, aptas a amparar seus direitos e resguardar suas vidas.

Foi assim que o Brasil assinou mais de 25 convenções internacionais que tratam do trabalhador marítimo embarcado e/ou embarcado petroleiro, todas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, que vem há décadas mostrando preocupação com essa área laboral.

Todavia, sua ratificação e eventual internalização ao direito brasileiro em nada produz efeito sem a devida criação de normas infralegais que as regulamentem, eis que necessário adequar do abstrato ao concreto os compromissos internacionais à realidade brasileira (bem como regular sua obrigatoriedade, respeito e fiscalização).

Nosso objetivo, assim, é analisar as convenções firmadas pelo Brasil, no âmbito da OIT, que tratam do trabalhador marítimo, para depois estudar a normativa infralegal atualmente existente, perpassando toda a cadeia de proteção, para sopesar a concretização, ou não, do disposto nos compromissos internacionais.



## 2 – A integração das convenções da Organização Internacional do Trabalho

Na seara justralhista a integração das normas internacionais do trabalho no direito nacional decorre, principalmente, da ratificação das convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho. A Organização Internacional do Trabalho – OIT é um organismo internacional com sede em Genebra, ao qual podem filiar-se todos os países-membros da Organização das Nações Unidas<sup>2</sup>.

Ela é composta pela i) Conferência Geral, constituída de representantes dos Estados-membros, realizando sessões pelo menos uma vez por ano, às quais comparecem as delegações de cada Estado, compostas segundo o princípio do tripartismo (membros do governo, dos empregados e dos empregadores); pelo ii) Conselho de Administração, órgão colegiado que exerce a administração da OIT, composto também segundo o princípio do tripartismo, mas apenas com representantes dos países de maior importância industrial; e a iii) Repartição Internacional do Trabalho, que possui um Diretor-Geral<sup>3</sup>.

Sua criação remete ao Tratado de Versalhes, de 1919, ainda no âmbito da Sociedade das Nações (predecessora da ONU), e suas finalidades correspondem ao trazido pela Declaração da Filadélfia, de 1944, quais sejam: promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho; desenvolver as oportunidades para que os homens e as mulheres tenham um emprego digno; alargar a proteção social; e reformar o tripartismo e o diálogo social<sup>4</sup>.

Os princípios orientadores da OIT giram em torno da ideia de que a pobreza, onde quer que exista, constitui perigo para a prosperidade de todos; que a liberdade de expressão e a de associação são condições indispensáveis para o progresso; e de que todos os seres humanos têm direito de efetuar seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual com liberdade, dignidade, segurança econômica e oportunidades iguais<sup>5</sup>.

A sua base primordial de referência, contudo, pode ser expressa pelo texto do art. 427 do Tratado de Versalhes, que se tornou emblemático: o trabalho não é mercadoria.

Isso posto, as convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que contêm normas gerais cujo destino é a incorporação ao direito interno dos países que manifestarem sua adesão ao respectivo tratado.

---

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 133.

3 *Idem*.

4 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 203.

5 HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 98.



Eles podem ser ratificados por qualquer dos Estados-membros desse órgão a qualquer tempo, por um número irrestrito de países (ainda que o Estado-membro não integrasse a OIT quando da aprovação do tratado)<sup>6</sup>.

Existem três tipos de convenções da OIT: as autoaplicáveis, que têm eficácia direta e imediata e não dependem de outra norma para sua aplicação; as convenções de princípios, que dependem de leis ou outros atos para que possam ser aplicadas; e as promocionais, que fixam programas que devem ser implantados<sup>7</sup>.

Ao ingressar na OIT e aderir à sua Constituição, o Estado contrai a obrigação formal de submeter toda convenção, no prazo máximo de 18 meses de sua adoção, à autoridade nacional competente para sua aprovação<sup>8</sup>. Isso, pois a ratificação do tratado constitui ato de Governo, mas este só poderá promovê-la depois de aprovado o correspondente texto pela autoridade competente, vez que as normas da OIT não correspondem a leis supranacionais, capazes de ter eficácia jurídica no direito interno dos Estados-membros<sup>9</sup>.

Assim, a incorporação na legislação nacional dos preceitos autoaplicáveis ou dos princípios da convenção ratificada depende do direito público nacional. Pela teoria monista, não há independência entre a ordem jurídica internacional e a nacional, razão pela qual a ratificação do tratado por um Estado implica a incorporação automática de suas normas à respectiva legislação interna. Para a teoria dualista, por sua vez, as duas ordens jurídicas, nacional e internacional, são independentes, sendo a ratificação do tratado a assunção do compromisso de legislar (sob pena de responsabilidade do Estado na esfera internacional), mas a modificação ou complementação do sistema jurídico interno exige um ato formal por parte do legislador nacional<sup>10</sup>.

No Brasil, de acordo com o art. 49, I, da Constituição Federal de 1988, a autoridade nacional a quem compete resolver em caráter definitivo pela aprovação ou não dos tratados é o Congresso Nacional, que o faz através do Decreto Legislativo. A integração da norma internacional no direito interno ocorre, contudo, apenas no momento em que a ratificação do tratado, promovida pelo Presidente da República, entra em vigor nos níveis externo (com o depósito do instrumento de ratificação na OIT), e interno (com a publicação do chamado

---

6 SÜSSEKIND, Arnaldo. Integração das convenções da OIT na legislação social-trabalhista brasileira. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 5, p. 29-35, jan./jun. 1994, p. 39.

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 144.

8 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 83.

9 SÜSSEKIND, Arnaldo. Integração das convenções da OIT na legislação social-trabalhista brasileira. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 5, p. 29-35, jan./jun. 1994, p. 30.

10 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 84.

“Decreto de Promulgação”, adotado no país desde os tempos do Império, condição essencial para a eficácia jurídica da convenção no território nacional)<sup>11-12</sup>.

Assim, alguns entendem que o Brasil é dualista, necessitando que o tratado se transforme em lei, em espécie normativa interna (o decreto), para ser aplicado<sup>13</sup>, enquanto outros, com respaldo no disposto no art. 105, III, da CF/88, defendem que o país seria, em realidade, monista<sup>14</sup>.

Isso posto, a jurisprudência contemporânea do Supremo Tribunal Federal é a de que diplomas internacionais, ao ingressarem na ordem jurídica interna, fazem-no com o *status* de norma infraconstitucional.

Contudo, tratando-se de documentos normativos internacionais referentes a *Direitos Humanos*, seu *status* de ingresso interno no país, segundo o STF, é de diploma supralegal e, caso a ratificação tenha sido feita com o quórum especial referido pelo § 3º do art. 5º da Constituição, este nível será ainda mais elevado, sendo-lhes conferido *status* de emenda constitucional<sup>15</sup>.

Nesse sentido, a doutrina trabalhista entende em peso<sup>16,17,18</sup> que as convenções internacionais do trabalho, da OIT, são percebidas como tratados de direitos humanos, como reflexo dos direitos sociais fundamentais que são.

Assim, caso sua ratificação seja feita conforme o *quorum* necessário, assumem também *status* de emenda constitucional.

### 3 – As convenções da OIT relativas ao trabalho marítimo

As Convenções ns. 108<sup>19</sup> e 185<sup>20</sup> tratam dos documentos de identidade dos marítimos, com vistas à padronização e facilitação dos trâmites de entrada em portos estrangeiros, trânsito e repatriação dos trabalhadores desta classe<sup>21</sup>. A Convenção nº 108 foi substituída pela de nº 185, tendo sido denunciada, e seu decreto revogado.

---

11 SÜSSEKIND, Arnaldo. Integração das convenções da OIT na legislação social-trabalhista brasileira. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 5, p. 29-35, jan./jun. 1994, p. 33.

12 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 84.

13 HUSEK, *op. cit.*, p. 126.

14 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 84.

15 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 162.

16 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 20.

17 HUSEK, *op. cit.*, p. 128.

18 DELGADO, *op. cit.*, p. 165.

19 BRASIL. *Decreto nº 58.825, de 14 de julho de 1966*. Promulga a Convenção nº 108 concernente às carteiras de Identidade Nacionais dos Marítimos. (REVOGADO)

20 BRASIL. *Decreto nº 8.605, de 18 de dezembro de 2015*. Promulga a Convenção nº 185 (revisada) da Organização Internacional do Trabalho – OIT e anexos, adotada durante a 91ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2003, que trata do novo Documento de Identidade do Trabalhador Marítimo.

21 MARTINS, Eliane M. Octaviano. *Curso de direito marítimo*. 4. ed. Barueri: Manole, 2013. v. 1. p. 423.

A importância da existência deste documento de identidade está principalmente no fato de que a sua apresentação substitui o visto de entrada, trabalho ou trânsito para os países que ratificaram a convenção, facilitando a repatriação do trabalhador marítimo com um documento internacionalmente reconhecido<sup>22</sup>.

Assim, dado o alcance global do setor, almeja-se diminuir a burocracia quanto aos trâmites para o ingresso e trabalho de estrangeiros.

No Brasil, contudo, há discussão quanto à necessidade ou não da concessão de visto de trabalho temporário para estrangeiro. Isso, pois a Lei Federal nº 6.815/80 estabelece em seu art. 13 a necessidade de visto temporário de negócios para trabalho de estrangeiro, e a Resolução Normativa nº 72, do Conselho Nacional de Imigração – CNIg, especificamente trata do trabalho marítimo.

Dita resolução normativa estabeleceu que a Carteira de Identidade do marítimo seria documentação suficiente (não sendo exigido visto de trabalho temporário) apenas quando o estrangeiro aportasse no Brasil em viagem longa entre dois países signatários da Convenção nº 185 (e 108); quando embarcações ou plataformas estrangeiras viessem a *operar* em águas brasileiras, contudo, seria necessário o visto de trabalho.

Ousamos discordar, e podemos fazê-lo com base no fato de que não apenas a Resolução Normativa nº 72 é menos benéfica ao marítimo que a Convenção nº 185, o que forçaria a aplicação desta em derrogação daquela (Princípio da Proteção, na vertente da norma mais favorável), como dita RN-72 vai de encontro ao próprio espírito do disposto naquela convenção, que é justamente o de facilitar a entrada e o trabalho do marítimo do setor.

Ora, se a convenção expressamente cria um documento com o intuito de permitir uma efetividade maior ao livre trabalho, como se explica uma resolução normativa pôr abaixo o texto daquela, não apenas criando condições onde estas não existem, mas que ao serem criadas vão de encontro ao sentido e finalidade da convenção?

Nosso entendimento, aquele de que a ratificação da Convenção nº 185 (e 108) torna suficiente a apresentação da carteira de identidade de marítimo tanto

---

22 “EMBARGOS À EXECUÇÃO FISCAL. TRIPULANTE DE NAVIO ESTRANGEIRO. VISTO CONSULAR TEMPORÁRIO. INEXIGIBILIDADE. CARTEIRA DE IDENTIDADE DE MARÍTIMO. SUFICIÊNCIA.” (TRF-1 – AC: 4952 PA 1998.39.00.004952-7, relator: JUIZ FEDERAL LEÃO APARECIDO ALVES, Data de Julgamento: 26/09/2011, 6ª TURMA SUPLEMENTAR, data de publicação: e-DJF1, p. 270, de 5/10/2011)

para o desembarque em viagem longa, como para o trabalho em águas nacionais, seja ela a que título for, é corroborado pela jurisprudência dominante<sup>23-24</sup>.

A Convenção nº 134 da OIT<sup>25</sup>, por sua vez, trata da prevenção de acidentes de trabalho marítimos, e estimula a adoção das medidas necessárias para a realização correta e apropriada de inquéritos e relatórios quando ditos acidentes vierem a acontecer, de maneira que possam fornecer estatísticas confiáveis, aptas a determinar a atuação mais efetiva no combate a ocorrências de acidentes no setor.

Dita convenção preocupa-se ainda com a realização, pelos países que a ratificarem, de pesquisas para análise dos riscos inerentes ao trabalho marítimo, de maneira que estes possam ser melhor identificados e atenuados.

Dispõe ainda sobre a necessidade não apenas de legislação de segurança e saúde, com as medidas gerais e específicas a serem tomadas, mas também de compilações de instruções práticas e outros instrumentos apropriados que contribuam para uma educação do trabalhador no intuito de prevenir e resguardar seu ambiente laboral aos riscos do setor.

Tal preocupação é deveras importante pois, como visto anteriormente quando da discussão do alto índice de ocorrência de acidentes de trabalho junto a trabalhadores terceirizados, a qualificação específica do trabalhador para lidar com saúde e segurança parece ser primordial na redução de riscos.

A Convenção nº 146 da OIT<sup>26</sup> trata das férias remuneradas da “gente do mar”. Em breves linhas, determina que os trabalhadores marítimos terão direito a férias anuais com duração mínima determinada (no Brasil, tal duração é de 30 dias, e está inscrita no art. 130 da CLT), que as férias serão proporcionais quando o serviço não inteirar a contagem de um ano de trabalho, que as férias serão gozadas sem prejuízo, no mínimo, à remuneração habitual (equivalência no art. 129 da CLT), e que a autoridade competente definirá as formas de registro, o quantitativo dos dias de falta que incidirão sobre o gozo das férias, e a incidência dos feriados em sua contagem.

---

23 TRF-1 – AMS: 6953 BA 2000.01.00.006953-4, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL REYNALDO FONSECA, data de julgamento: 9/11/2009, SÉTIMA TURMA, data de publicação: 13/11/2009, e-DJF1, p. 214.

24 Ver também: TRF-2 – AC: 201151010136650 RJ, relator: desembargador federal MARCUS ABRAHAM, data de julgamento: 4/11/2014, QUINTA TURMA ESPECIALIZADA, data de publicação: 18/11/2014.

25 BRASIL. Senado Federal. *Decreto Legislativo nº 43, de 10 de abril de 1995*. Aprova o texto da Convenção nº 134, da Organização Internacional do Trabalho, sobre prevenção de acidentes de trabalho dos marítimos, adotada em Genebra, em 30 de outubro de 1970, durante a LV Sessão da Conferencia Internacional do Trabalho.

26 BRASIL. *Decreto nº 3.162, de 14 de setembro de 1999*. Promulga a Convenção nº 146 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre férias remuneradas anuais da gente do mar, concluída em Genebra, em 29 de outubro de 1976.

Como percebido, dita Convenção encontra equivalência no Brasil na seção I do capítulo IV da CLT, especificamente em seus arts. 129 e 130, valendo ressaltar que, em e quando sejam eles mais benéficos, se aplicam em substituição ao disposto na convenção.

A Convenção nº 147<sup>27</sup> da OIT trata das normas mínimas na marinha mercante. Dita norma é considerada uma das mais importantes da OIT, inovando ao obrigar os países que a ratificarem a criar legislação nacional substancialmente equivalente à de diversas outras convenções da OIT, mencionadas em seu anexo, mesmo na hipótese de o país não tê-las ratificado<sup>28</sup>.

O Brasil ratificou a Convenção nº 147 em 1992, sendo o primeiro país da América Latina a incorporar, efetivamente, a fiscalização do trabalho e da vida a bordo. Ademais, se comprometeu ainda à criação no setor de normas e padrões de trabalho, previdência social, segurança, saúde, e a investigar denúncias sobre as condições de trabalho de navios registrados em território nacional e estrangeiro, comunicando as medidas tomadas tanto à OIT, como à representação diplomática do país de bandeira estrangeira, quando fosse o caso<sup>29</sup>.

As Convenções ns. 163<sup>30</sup> e 164<sup>31</sup> da OIT tratam respectivamente do bem-estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto, e da proteção da saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos.

A Convenção nº 163 determina que os Estados-membros a ela signatários se comprometem a cuidar para que sejam providenciados meios e serviços de bem-estar tanto a bordo, como nos portos do país, independentemente do Estado em que estiver registrado o navio a bordo do qual estejam empregados (entenda-se por meios e serviços de bem-estar, para seus fins, meios culturais, recreativos e informativos em geral).

Por sua vez, a Convenção nº 164, ao tratar das condições de saúde e assistência médica ao trabalhador marítimo, determina que todo Estado-membro zele pela aprovação de medidas que garantam a proteção da saúde dos trabalhadores a bordo, com o cumprimento de todas as disposições gerais sobre este tópico

---

27 BRASIL. *Decreto nº 447, de 7 de fevereiro de 1992*. Promulga a Convenção nº 147 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre normas mínimas da Marinha Mercante.

28 MARTINS, Eliane M. Octaviano. *Curso de direito marítimo: teoria geral*. 4. ed. Barueri: Manole, 2013. v. I. p. 423.

29 *Ibidem*.

30 BRASIL. *Decreto nº 2.669, de 15 de julho de 1998*. Promulga a Convenção nº 163 da OIT, sobre o bem-estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto, assinada em Genebra, em 8 de outubro de 1987.

31 BRASIL. *Decreto nº 2.671, de 15 de julho de 1998*. Promulga a Convenção nº 164 da OIT, sobre a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos, assinada em Genebra, em 8 de outubro de 1987.

aplicáveis ao marinheiro (e das disposições especiais relativas ao trabalho a bordo, reconhecido seu papel na saúde do obreiro).

Determina ainda que todo navio deverá transportar a bordo: uma farmácia, bem equipada e mantida; um guia médico, com recomendações internacionais quanto a esta matéria; um guia de primeiros socorros; e, nos casos de navio com 100 ou mais marinheiros, e que façam travessias internacionais de mais de três dias de duração, médicos embarcados, aptos a prestar assistência ao restante da tripulação.

Por fim, necessária observação detalhada quanto à Convenção nº 186 da OIT, denominada *Maritime Labour Convention*, de 2006, que trata especificamente do trabalho marítimo.

Dita convenção almejou consolidar todas as normas marítimas constantes das convenções e das recomendações ao setor até então em vigor, em um instrumento único e coerente.

Sua versão final substitui não apenas praticamente todas as convenções marítimas da OIT, mas adotou também, e de maneira inédita, as três convenções marítimas fundamentais da Organização Marítima Internacional: a Convenção Solas, de salvaguarda da vida humana no mar, a Convenção Marpol, de prevenção da poluição por navios, e a Convenção STCW, que trata das normas de formação, certificação e serviço de quartos para marinheiros<sup>32</sup>.

Em sua essencialidade, dita convenção enuncia os direitos dos marítimos, qualquer que seja o pavilhão do navio em que prestam serviço, e estabelece as obrigações dos armadores, dos Estados de bandeira, do Estado do porto e dos Estados fornecedores de mão de obra.

Seu texto foi finalizado em 2006, mas entrou em vigor apenas em 20 de agosto de 2013, quando atingiu o número mínimo de 30 ratificações.

Devido à sua completude, é a epítome da normativa internacional relativa ao trabalho marítimo petroleiro e um paradigma na defesa dos direitos dos trabalhadores marítimos.

Uma de suas maiores contribuições é o quesito imbuído em seu art. 5º com determinações abrangentes sobre a responsabilidade de implementação e controle da aplicação da convenção. Dita aplicação inclui não apenas garantias de que todo navio a arvorar bandeira de Estado-membro que aderir à convenção se certificará que todas as suas disposições foram cumpridas no âmbito da embarcação, mas ainda estabelece que os Estados-membros fiscalizem os navios de outros países, quando em seus portos.

---

32 MARTINS, Eliane M. Octaviano. *Curso de direito marítimo: teoria geral*. 4. ed. Barueri: Manole, 2013. v. I. p. 427.

Isso torna a efetivação das determinações da convenção numa responsabilidade coletiva, estimulando seu cumprimento integral sob pena de sanções de um Estado-membro a outro, o que eleva a eficácia da convenção a níveis pouco antes vistos no âmbito da OIT.

Em que pese, todavia, a sua importância singular para o setor, até o momento a Convenção nº 186 segue como não ratificada pelo Brasil, membro fundador da Organização Internacional do Trabalho.

#### **4 – As Normas Regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho**

A razão de existência dos regulamentos está na necessidade de aproximar da aplicação prática, com prescrições particularizadas, as máximas gerais estabelecidas em forma de lei<sup>33</sup>. A legislação brasileira de proteção ao trabalho, assim, especialmente no campo de saúde e segurança do trabalho, costuma procurar evitar imposições excessivamente casuísticas.

Por esse motivo se atribui ao Ministério do Trabalho e Emprego, reduzido atualmente a *status* de Secretaria, com competência para regulamentar a aplicação das normas de caráter geral, tendo em vista a natureza da atividade, o local de prestação dos serviços e as constantes inovações científicas e tecnológicas<sup>34</sup>.

Desta forma é que, com esteio no art. 200 da CLT, o Ministro do Trabalho expede as chamadas Normas Regulamentadoras, ou NRs.

As Normas Regulamentadoras foram aprovadas pela Portaria nº 3.214/78, e indicam padrões que devem ser seguidos pelos empregadores, tendo como objetivo a adequação do ambiente de trabalho. São, assim, de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas, pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, e ainda pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela CLT<sup>35</sup>.

Cada uma das Normas Regulamentadoras possui uma temática específica, sendo algumas delas voltadas para setores de trabalho em particular, enquanto outras abrangem mecanismos aplicáveis a todos os setores.

A NR-02, por exemplo, prevê a inspeção prévia, de maneira que todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deve solicitar aprovação de suas instalações ao Órgão Regional do MTE, o qual emitirá um Certificado

---

33 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 448.

34 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 123.

35 ROSSIT, Líliliana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTR, 2001. p. 149.

de Aprovação de Instalações após a inspeção, sendo que quaisquer modificações substanciais nas instalações ou nos equipamentos do estabelecimento devem ser comunicadas a dito órgão.

A NR-03 permite o embargo de obras e/ou interdição do setor de serviço, máquina ou equipamento pelo Delegado Regional do Trabalho sempre que haja risco grave e iminente para o trabalhador. Tal norma é efetivação administrativa e detalhada do disposto no art. 161 da CLT.

A NR-07, por sua vez, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação com o objetivo de prevenir danos no ambiente de trabalho, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, também conhecido como PCMSO, o qual prevê a realização de exames médicos compatíveis com o tipo de atividade desenvolvido pela empresa e com os riscos que esta apresenta<sup>36</sup>.

A NR-09 trata do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, que também tem como escopo a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, sendo mais um reforço na busca do ambiente de trabalho adequado<sup>37</sup>.

Atualmente existem 36 Normas Regulamentadoras em vigor, sendo que várias delas, como as citadas acima, são aplicáveis a nível geral no trabalho petrolífero marítimo.

Todavia, dada a sua especificidade, para o âmbito deste trabalho, resolvemos nos deter com mais profundidade em duas particulares normas regulamentadoras: a NR-30, que trata da segurança e saúde no trabalho aquaviário, e a nova NR específica para plataformas de petróleo, que, apesar de ainda não estar em vigor, teve seu texto posto para consulta pública em 2013.

Importante ressaltar que o anexo II da NR-30 já tratava dos requisitos mínimos de segurança e saúde no trabalho a bordo de plataformas e instalações de apoio “empregadas com a finalidade de exploração e produção de petróleo e gás do subsolo marinho”. Todavia, o lançamento do texto da futura NR-38 como específico para este tipo de trabalho parece demonstrar ainda maior preocupação com as características deste ambiente laboral em particular.

Continuemos.

A NR-30, lançada em 2002, tem como objeto a proteção e a regulamentação das condições de segurança e de saúde dos trabalhadores aquaviários, sendo aplicável tanto aos trabalhadores das embarcações comerciais, de bandeira nacional, como às de bandeira estrangeira.

---

36 *Idem*, p.152.

37 *Ibidem*.



Logo em seu início (item 4), determina que deve ser implementado um Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo de Embarcações em toda embarcação de bandeira nacional com no mínimo 100 de arqueação bruta – AB (medida do volume interno do navio, do inglês *gross tonnage*), e em toda embarcação de bandeira estrangeira com mesma capacidade que navegue por mais de 90 dias em águas brasileiras.

Dito grupo deve ser composto pelo encarregado da segurança, pelo chefe de máquinas, pelo representante da seção de convés, pelo responsável pela seção de saúde (quando existente) e pelo responsável pela guarnição de máquinas.

Seu objetivo é manter procedimentos que visem à preservação da segurança e saúde no trabalho, bem como do meio ambiente, atuando de maneira preventiva e contribuindo para, com esforços de toda a tripulação, melhorar as condições de trabalho e bem-estar a bordo. É responsável, ainda, por analisar, investigar e discutir as causas de acidentes de trabalho, bem como zelar para que todos a bordo recebam e usem equipamentos de proteção individual para controle das condições de risco.

A NR-30 detalha ainda, com minúcias, as condições para convivência e conforto a bordo, com especificações para espaços como cozinha (garrafas de GLP devem estar fora do recinto), quartos (camas devem ter lâmpada individual para leitura), banheiros (divisórias entre os vasos sanitários), como devem ser conservados os corredores (desobstruídos), os pisos, e todos os demais detalhes ambientais da embarcação que possam repercutir na saúde e segurança dos aquaviários.

Em seguida, a NR-30 entra em especificações por categoria de embarcação, como as de pesca, industrial e transporte. Em seu apêndice III, determina ainda meios de salvamento e sobrevivência.

Por fim, como mencionado *supra*, o anexo II da NR-30, datado de 2010, trata especificamente das plataformas e instalações de apoio empregadas com a finalidade de exploração e produção de petróleo e gás no subsolo marinho.

Todas as plataformas, nacionais ou estrangeiras operando em águas nacionais, devem seguir o disposto no anexo (inclusive as que estivessem em construção à época de sua publicação, devendo ser apresentada justificativa para não conformidade em caso da impossibilidade de modificações estruturais). Apenas as plataformas que tenham previsão temporária para operar por até seis meses é que estão livres de suas determinações, devendo se ater, contudo, àquelas previstas nas convenções internacionais.

O anexo faz eco àquelas determinações do texto principal da NR-30, falando de itens como serviços especializados em segurança e medicina do tra-

balho, necessidade de existência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, programa de controle médico, programa de prevenção de riscos, etc.

As condições de vivência a bordo são basicamente uma repetição do disposto no texto principal, mas com adaptações para o ambiente maior das plataformas, com maiores determinações para tamanho de cozinhas e refeitórios, por exemplo, e exigências mais específicas para a composição dos camarotes-dormitórios.

Determina também que nas plataformas devam existir meios e instalações para proporcionar condições de bem-estar aos trabalhadores a bordo, trazendo opções que devem, quando possível, ser incluídas na estrutura da plataforma. Assim é que sugere itens como academia de ginástica, sala de projeção de filmes (com sortimento adequado, variado e renovado a intervalos regulares, diga-se), sala de leitura (contendo uma biblioteca com obras de caráter profissional e de outra índole), sauna, etc.<sup>38</sup>

As determinações esmiuçadas trazidas pelo anexo da NR-30 para o ambiente da plataforma petrolífera, contudo, não evitaram que fosse submetido, em 2013, texto para uma norma regulamentadora específica para este ambiente de trabalho<sup>39</sup>.

Assim, muito do trazido por ela é uma repetição do que já estava disposto naquele anexo. As contribuições mais interessantes que notamos, todavia, são: i) a necessidade da Declaração de Instalação Marítima, elaborada por engenheiro de segurança do trabalho, que funciona da mesma forma que o resultado da inspeção prévia que trazia a NR-02; ii) a criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes com regras específicas para a plataforma petrolífera; e iii) a criação de uma espécie de comunicação de acidente específica para o ambiente das plataformas, a Comunicação de Incidente em Plataforma, com modelo próprio, e obrigatoriedade de itens como nome da operadora da instalação, tipo e especificação da plataforma e situação atual da operação (permitindo que possa haver uma adoção futura de medidas que lidem com possíveis condições de trabalho perigosas particulares à cada modelo de plataforma), e iv) a especificação da responsabilidade da contratante e da contratada.

Este último ponto talvez seja o grande diferencial dessa nova NR, se mantido seu texto como o disponibilizado em consulta pública. Isso, pois ela expressamente define que a operadora da instalação é responsável pelo controle de acesso, pela permanência dos trabalhadores terceirizados de empresas pres-

---

38 Tais determinações, contudo, são exemplificativas, e ainda procura-se no Brasil uma plataforma de petróleo que forneça sauna para seus empregados.

39 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Portaria nº 382, de 21 de maio de 2013*. Disponibiliza para consulta pública o texto técnico básico de criação da Norma Regulamentadora sobre Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

tadoras de serviço a bordo da plataforma e, principalmente, pelo cumprimento das medidas de segurança.

É determinado, inclusive e até, que a operadora da instalação forneça previamente (por escrito e mediante recibo) à empresa contratada e aos trabalhadores terceirizados informações sobre riscos potenciais existentes na área da plataforma, riscos aos quais os trabalhadores terceirizados venham a se expor de maneira direta ou indireta, medidas de segurança disponíveis e procedimentos de emergência a serem adotados.

Levando-se em conta o altíssimo índice de acidentes de trabalho entre estes trabalhadores terceirizados, é louvável a tentativa de responsabilização específica da operadora, o que aumentaria a preocupação desta com a efetividade das medidas estruturais de proteção à saúde e segurança implementadas por ela, reduzindo, pelo menos em teoria, um dos maiores efeitos negativos da precarização do trabalho marítimo embarcado.

## 5 – As NORMAMs da Marinha do Brasil

Ao longo de mais de um século e meio de vigência da regulamentação marítima nacional, houve a necessidade de ajustamento com a permanente evolução do comércio e da navegação marítima internacional, resultando não apenas na edição de novas leis, mas na criação de novas ferramentas derivadas dos organismos públicos de administração e fiscalização da atividade naval<sup>40</sup>.

No Brasil a Autoridade Marítima máxima é o Ministério da Marinha, que, através de sua Diretoria de Portos e Costas, expede normas administrativas sobre os mais variados temas relativos à navegação naval do país, as quais são chamadas de NORMAMs (acrônimo para Normas da Autoridade Marítima).

Até o momento, foi editado um total de 25 normas administrativas, que, publicadas através de Portarias e disponibilizadas no sítio da Marinha do Brasil, costumam ser constantemente atualizadas e adaptadas, sendo seus textos minuciosos, de relevante conteúdo técnico<sup>41</sup>.

Normalizam itens que vão desde a altura mínima da quilha de um navio apto à navegação fluvial (NORMAM 02/DPC – Embarcações Empregadas na Navegação Interior), até diretrizes para os procedimentos de inspeção naval em embarcações e plataformas petrolíferas (NORMAM 07/DPC – Atividades de Inspeção Naval), passando por inquéritos administrativos (NORMAM 09/DPC) e cadastro de empresas para ensino profissional marítimo (NORMAM 30/DPC).

---

40 MARTINS, *op. cit.*, p.38.

41 MARINHA DO BRASIL. *NORMAM* – Normas da Autoridade Marítima. Disponível em: <https://www.dpc.mar.mil.br/pt-br/normas/normam>. Acesso em: 02 set. 2019.

Todas as NORMAMs são, de certa forma, de conhecimento importante para o trabalhador marítimo brasileiro (e estrangeiro, quando realizando atividades no Brasil). O destaque na seara desta obra, contudo, deve ser dado à NORMAM 13<sup>42</sup>, que trata especificamente dos aquaviários, e à NORMAM 01<sup>43</sup>, que trata das embarcações empregadas na navegação em mar aberto.

A NORMAM 13 sofreu 26 modificações, sendo a mais recente de 29 de julho de 2016. Dividida em sete minuciosos capítulos, é certo que não é nossa intenção esgotar seus termos, até porque tal pretensão seria descabida se considerado o curto bojo desta obra. Limitamo-nos, assim, a comentar sobre quatro momentos distintos: o tratamento do ingresso, da inscrição, do cômputo de tempo de embarque de aquaviários e das penalidades aos quais os trabalhadores marítimos estão passíveis de sofrer.

O ingresso para o grupo de Oficiais, Suboficiais e Subalternos se dá por meio de seleções específicas, realizadas principalmente pelas Escolas de Formação de Oficiais da Marinha Mercante, o Centro de Instrução Almirante Graça Aranha e o Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar, localizados respectivamente nas cidades do Rio de Janeiro e Belém do Pará.

Procedimentos específicos são detalhados para cada uma das categorias, de pescadores a mergulhadores, práticos a agente de manobras.

Em qualquer dos casos, para o exercício da atividade de aquaviário, a Autoridade Marítima exige inscrição específica após aprovação em curso do Ensino Profissional Marítimo ou apresentação de título ou certificado de habilitação reconhecido por ela. É necessário ainda possuir mais de 18 anos (exceto para os casos de aprendiz de pesca e aprendiz de motorista, onde é necessário mais de 14) e apresentar atestado de saúde ocupacional e de saúde.

Após inscrito, e para conduzir suas atividades, o aquaviário porta uma Caderneta de Inscrição e Registro (CIR), que computa todos os seus dados pessoais, títulos de habilitação, datas e locais de embarque e desembarque, funções que assumir a bordo e anotações de carreira (inclusive “elogios e atos de bravura”).

Quanto ao tempo de embarque, que serve para ascensão de categoria e consequente progressão na carreira, o tripulante contá-lo-á em qualquer embarcação que esteja normalmente em serviço, desde que nela exerça o cargo ou função para a qual está habilitado, sendo também consideradas para o cômputo

---

42 MARINHA DO BRASIL. Diretoria de Portos e Costas. *Normas da autoridade marítima para aquaviários: NORMAM-13/DPC*. [S.l.], 2003. Disponível em: [https://www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/normam13\\_0.pdf](https://www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/normam13_0.pdf). Acesso em: 02 set. 2019.

43 MARINHA DO BRASIL. Diretoria de Portos e Costas. *Normas da autoridade marítima para aquaviários: NORMAM-01/DPC*. [S.l.], 2005. Disponível em: [https://www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/normam01\\_0.pdf](https://www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/normam01_0.pdf). Acesso em: 2 set. 2019.

do tempo de embarque as manobras de aproximação, atracação/amarração, ancoragem, e desancoragem, bem como no acompanhamento de operações de carga e descarga de navios petroleiros em terminais, quando realizadas em mar aberto.

Parece-nos interessante comentar ainda e por fim sobre a seção das penalidades.

São previstos a repreensão verbal, a repreensão por escrito, a suspensão do exercício das funções e o desembarque. De maneira congênere ao previsto na CLT, não se pode aplicar mais de uma penalidade pela mesma falta. Ainda, quaisquer das penalidades aplicadas devem ser anotadas, com especificação dos motivos, no Diário de Navegação (já previsto no Código Comercial, como visto).

Por sua vez, a NORMAM 01 trata em suas mais de 500 páginas de todas as especificações, detalhes, requisitos e procedimentos tanto para o funcionamento como para a construção e registro das embarcações empregadas na navegação em mar aberto.

Dita NORMAM já foi modificada 36 vezes, e engloba muitas das exigências requeridas por convenções internacionais de trabalho relativas ao labor marítimo, como a fixação da tão importante tripulação de segurança.

Seu capítulo 09, ao tratar especificamente das embarcações e plataformas empregadas na prospecção e extração de petróleo e minerais, define os detalhes para a certificação das mesmas, como deve ocorrer a fiscalização de sua construção (e dos materiais utilizados) e demais requisitos operacionais.

Sua contribuição mais importante em nossa seara de discussão, contudo, está na transcrição dos equipamentos de segurança, salvatagem e nas exigências de sinalização para plataformas, todos itens de extrema importância na manutenção de um ambiente laboral seguro.

## **6 – Conclusão**

O trabalho marítimo em geral (e o marítimo petroleiro em específico) é área laboral de características únicas, com peculiaridades que tornam necessária a criação de normas aptas à organização incomum que a relação trabalhista desenvolve. Como visto, o ambiente e o lugar da prestação laboral, que ocorre sempre a bordo de navios e embarcações, a quilômetros do continente e em turnos, é das situações mais singulares entre todas as formas de labor possíveis, tornando imprescindível a existência de normas específicas aptas a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Foram tais peculiaridades em relação ao trabalhador marítimo embarcado que fizeram com que a Organização Internacional do Trabalho, organismo

ligado à Organização das Nações Unidas, demonstrasse particular preocupação na produção de convenções atinentes à saúde, segurança e conduta de tal classe trabalhista.

A concretização do previsto nessa proteção convencional, como visto, depende por diversas vezes não de lei em sentido estrito, mas da edição de normas infralegais que, dada sua especificidade, são os mecanismos verdadeiros de proteção última dos trabalhadores marítimos embarcados.

A conclusão a que chegamos após a análise dos diversos instrumentos infralegais, contudo, mostrou sua insuficiência em diversos aspectos quando comparado com o previsto nas convenções internacionais, como no caso das NRs do antigo Ministério do Trabalho, extremamente demoradas para serem criadas e, quando finalmente em efeito, demoradas para serem atualizadas.

Tal demora, em uma indústria onde avanços tecnológicos tornam realidade a prospecção em águas cada vez mais profundas ao mesmo tempo em que motivações econômicas aumentam a precarização do emprego, com intensa ocorrência de terceirização, faz com que muitas vezes as normas de segurança no ambiente laboral não acompanhem a realidade, criando omissões potencialmente fatais.

As NORMAMs da Marinha do Brasil, por sua vez, estão muito mais voltadas às especificidades técnicas necessárias para os engenheiros que constroem os navios do que para os engenheiros que utilizarão ditos navios. Nas poucas vezes em que perpassam exigências importantes e atuais para a convivência e segurança a bordo, são por muitas vezes ignoradas pelos empregadores do setor petrolífero.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, é um dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Não obstante ser impossível a obtenção de um ambiente totalmente isento de riscos, a busca da eliminação dos riscos já conhecidos, através do empenho da descoberta de soluções sempre que introduzida nova tecnologia apta a tanto, é necessária. Contudo, imprescindível uma fiscalização mais eficiente, apta a garantir o cumprimento de tais itens, tão necessária na proteção da vida do obreiro embarcado.

O objetivo deste artigo foi estudar as principais Convenções firmadas pelo Brasil no âmbito da OIT no que tange o trabalho marítimo petroleiro, e referenciar o escopo infralegal brasileiro apto a concretizá-las, o que foi alcançado.

Ocorre que, a nosso ver, levando-se em conta a demora na criação normativa infralegal brasileira e a inadequação de muito dos seus trechos (que parecem mais voltados à burocracia cartorária marítima ou a especificidades de engenharia naval), faz-se necessária a criação de um órgão, setor ou força-

tarefa, seja no âmbito da Secretaria do Trabalho, da Marinha do Brasil ou de uma agência reguladora (como a Agência Nacional do Petróleo), que alie o conhecimento de segurança naval na área técnica com a proteção no sentido juslaboral.

Tal criação permitiria a concretização mais efetiva do previsto nas convenções internacionais, principalmente ao se considerar que dita *efetividade de concretização* está intimamente ligada à *rapidez* de sua efetivação. Faz-se, contudo, necessário estudo específico apto a sugerir o modelo, natureza jurídica e características de dito órgão.

## 7 – Referências bibliográficas

BRASIL. *Decreto nº 2.669, de 15 de julho de 1998*. Promulga a Convenção nº 163 da OIT, sobre o bem-estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto, assinada em Genebra, em 8 de outubro de 1987.

BRASIL. *Decreto nº 2.671, de 15 de julho de 1998*. Promulga a Convenção nº 164 da OIT, sobre a proteção da saúde e a assistência médica aos trabalhadores marítimos, assinada em Genebra, em 8 de outubro de 1987.

BRASIL. *Decreto nº 3.162, de 14 de setembro de 1999*. Promulga a Convenção n 146 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre férias remuneradas anuais da gente do mar, concluída em Genebra, em 29 de outubro de 1976.

BRASIL. *Decreto nº 447, de 7 de fevereiro de 1992*. Promulga a Convenção nº 147 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre normas mínimas da Marinha Mercante.

BRASIL. *Decreto nº 58.825, de 14 de julho de 1966*. Promulga a Convenção nº 108 concernente às carteiras de identidade nacionais dos marítimos. (REVOGADO)

BRASIL. *Decreto nº 8.605, de 18 de dezembro de 2015*. Promulga a Convenção nº 185 (revisada) da Organização Internacional do Trabalho – OIT e anexos, adotada durante a 91ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2003, que trata do novo Documento de Identidade do Trabalhador Marítimo.

BRASIL. Senado Federal. *Decreto Legislativo nº 43, de 10 de abril de 1995*. Aprova o texto da Convenção nº 134, da Organização Internacional do Trabalho, sobre prevenção de acidentes de trabalho dos marítimos, adotada em Genebra, em 30 de outubro de 1970, durante a LV Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

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

HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARINHA DO BRASIL. *NORMAM – Normas da Autoridade Marítima*. Disponível em: <https://www.dpc.mar.mil.br/pt-br/normas/normam>. Acesso em: 02 set. 2019.

MARTINS, Eliane M. Octaviano. *Curso de direito marítimo: teoria geral*. 4. ed. Barueri: Manole, 2013. v. I.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROSSIT, Lílíana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Integração das convenções da OIT na legislação social-trabalhista brasileira. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 5, p. 29-35, jan./jun. 1994.

---

Recebido em: 6/12/2022

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este texto:

MENDES JÚNIOR, Carlos Humberto Rios. Da concretização da proteção convencional ao trabalhador marítimo da indústria do petróleo no Brasil: uma análise das convenções de saúde, conduta e segurança aquaviárias da Organização Internacional do Trabalho ante a normatização infralegal brasileira. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 165-183, jan./mar. 2023.



# VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE CÔNJUGES E A TEORIA DO CAPITAL INVISÍVEL INVESTIDO NA MATERNIDADE

## *EMPLOYMENT LINK BETWEEN SPOUSES AND THE THEORY OF INVISIBLE CAPITAL INVESTED IN MATERNITY*

**Adriana Brasil Vieira Wyzykowski<sup>1</sup>**  
**Bárbara Figueiredo Miguel de Lacerda<sup>2</sup>**  
**Renata Cerqueira Nabuco Oliveira<sup>3</sup>**  
**Tales Almeida Andrade<sup>4</sup>**  
**Vinícius Matias Figueiredo de Lacerda<sup>5</sup>**

RESUMO: Este artigo diagnosticou a relação jurídica existente entre os cônjuges, em especial sobre o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas mulheres no ambiente familiar. Foi examinada a natureza jurídica do trabalho de cuidado não remunerado à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021 do CNJ e da Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade, bem como foi investigado quais mecanismos jurídicos a legislação trabalhista dispõe para preservar a isonomia das mulheres na sociedade capitalista nesse tipo de situação. A metodologia utilizada baseou-se na pesquisa explicativa, com a exposição dos resultados, a partir de uma abordagem qualitativa e de natureza exploratória.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho da Mulher. Capital Invisível. Direito do Trabalho.

- 
- <sup>1</sup> *Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia; mestre em Relações Sociais e Novos Direitos e especialista em Direito e Processo do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6270353731608564>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3983-1958>. E-mail: [adrianawzyzy@gmail.com](mailto:adrianawzyzy@gmail.com).*
  - <sup>2</sup> *Pós-graduanda em Direito das Famílias e Sucessões pela Universidade Católica do Salvador – UCSAL. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5290740590725698>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8096-0682>. E-mail: [fdl.atendimento@gmail.com](mailto:fdl.atendimento@gmail.com).*
  - <sup>3</sup> *Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3945198483918617>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2121-0264>. E-mail: [rena.nabuco@gmail.com](mailto:rena.nabuco@gmail.com).*
  - <sup>4</sup> *Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Advocacia, em convênio com a Universidade Cândido Mendes – UCAN; bacharel em Direito pela União Metropolitana de Educação e Cultura – UNIME/Campus Itabuna-BA; mestrando em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4107853619347208>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3905-5557>. E-mail: [tales@almeidakorontai.com.br](mailto:tales@almeidakorontai.com.br).*
  - <sup>5</sup> *Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Católica do Salvador/BA – UCSAL; pós-graduando em Direito e Processo Previdenciário pelo Centro Universitário Unibagozzi de Curitiba/RS – BAGOZZI. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8768078543197252>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8493-8068>. E-mail: [viniciusdelacerda.adv@gmail.com](mailto:viniciusdelacerda.adv@gmail.com).*

*ABSTRACT: This article diagnosed the legal relationship between the spouses, in particular regarding the unpaid care work carried out by women in the family environment. The legal nature of unpaid care work was examined in the light of the CNJ's 2021 Protocol for Judgment with a Gender Perspective and the Theory of Invisible Capital Invested in Maternity, as well as investigating what legal mechanisms labor legislation provides to preserve the isonomy of women in capitalist society in this type of situation. The methodology used was based on explanatory research, with the exposition of the results, from a qualitative approach and of an exploratory nature.*

*KEYWORDS: Woman's Work. Invisible Capital. Labor Law.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – O contexto do trabalho da mulher na sociedade; 3 – O conceito de trabalho de cuidado não remunerado e a teoria do capital invisível investido na maternidade; 4 – A relações trabalhistas entre cônjuges e os fatores sociais; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

**E**m 18 de outubro de 2021, foi lançado, pelo CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a seguir denominado por Protocolo. O documento visa a consagrar uma Justiça antidiscriminatória, que rejeite violências baseadas em gênero, estigmas, normas culturais patriarcais e estereótipos que afetem as mulheres em diversos âmbitos (OIT, 2016).

O Protocolo explica como a categorização dos sujeitos sociais em gêneros determina expectativa e atribui os papéis sociais, que hierarquizam e rotulam os sujeitos como valorizados ou não valorizados, ou, financeiramente falando, como pessoas remuneradas ou não remuneradas.

Num mercado de trabalho forjado por uma sociedade patriarcal e machista, em muitos casos, são atribuídos aos homens traços e papéis sociais considerados mais valiosos, enquanto às mulheres são atribuídos valores e papéis sociais de menor importância, o que tem implicações na forma como as relações sociais desiguais são construídas.

Segundo o IBGE (2020), em larga maioria, as mulheres são associadas à vida doméstica, incluindo os trabalhos relacionados aos cuidados em geral, remunerados ou não, o que as exclui da esfera pública ou as relegam a postos de trabalho pouco valorizados e precarizados.

Nesse contexto, a contraprestação pelo trabalho, dito “produtivo” ou remunerado, realizado pelas mulheres, destaca-se negativamente por ser mais barata do que a remuneração paga aos homens, reforçando o estereótipo de divisão sexual do trabalho que afasta a mulher do mercado de trabalho.

Mesmo quando as mulheres celebram um matrimônio ou uma união estável, independentemente do regime jurídico e do arranjo familiar escolhido, de modo geral, o enlace celebrado não é percebido como uma união de esforços para alcançar o bem familiar, já que, mesmo com a formação da sociedade

conjugal, a figura do homem continua sendo individualmente valorizada para o trabalho remunerado e o da mulher não, até mesmo quando considerados os diferentes arranjos sociais em que elas estão inseridas.

A situação se mostra mais grave quando o casal decide ter descendente(s). Com a expectativa de que a mulher se dedique aos cuidados do filho e da casa, e o homem não, a própria legislação trabalhista trata de afastar o homem do ambiente familiar, concedendo uma licença-paternidade de cinco dias, enquanto a mulher permanece, em regra, 120 dias afastada do labor.

A divisão sexual do trabalho demonstra, em regra, que a mulher tem assumido o trabalho doméstico, enquanto o homem veste-se da figura do provedor. A partir dessa estruturação, a mulher desempenha trabalho de cuidado não remunerado em geral, enquanto o homem realiza trabalho remunerado.

O trabalho remunerado é sustentado pelo trabalho não remunerado. Ao mesmo tempo em que são faces diferentes, a mesma moeda trabalha para o Capital, já que sem elas não haveria mão de obra disponível para a produção. Para provar essa hipótese, basta isolar o papel da figura feminina na sociedade conjugal para perceber a sua importância e quanto o trabalho não remunerado por ela exercido é essencial para a manutenção do funcionamento da própria sociedade em questão.

A Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade expõe a desigualdade entre homens e mulheres no âmbito doméstico e propõe que o reequilíbrio se consolide desde a fixação dos parâmetros para as pensões alimentícias. O objetivo não é outro que propor a materialização da igualdade entre os gêneros.

E na esfera trabalhista? Poderia a mulher buscar uma remuneração pelo trabalho não remunerado de cuidado? Estaria essa mulher em uma relação de emprego? Como os tribunais trabalhistas têm enfrentado o tema sobre a subordinação entre cônjuges e como isso interfere à luz da Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade?

A metodologia aplicada adotou pesquisa explicativa, com a exposição dos resultados partindo de uma abordagem qualitativa, tendo como fonte de pesquisa a revisão bibliográfica dos artigos científicos e livros referenciados, bem como estudo de documentos jurídicos e legislação atualizada.

## **2 – O contexto do trabalho da mulher na sociedade**

A partir do século XVIII, a filosofia passou a difundir a ideia de que, na origem da sociedade, a mulher foi escrava do homem. Engels (2021, p. 58), tratou de refutar esta alegação afirmando, com base em estudos antropológicos, que “(...) entre todos os selvagens e em todas as tribos que se encontram nas

fases inferiores, média e até (em parte) superior à barbárie<sup>6</sup>, a mulher não só é livre como, também, muito considerada”.

Na sociedade que antecedeu o estado civilizatório, as divisões do trabalho entre os dois sexos não tinham relação com a posição da mulher na sociedade. Engels (2021, p. 59), explica que:

“Povos nos quais as mulheres se veem obrigadas a trabalhar muito mais do que lhes caberia, segundo nossa maneira de ver, têm frequentemente muito mais consideração real por elas que os nossos europeus. A senhora civilizada, cercada de aparentes homenagens, estranha a todo trabalho efetivo, tem uma posição social bem inferior à mulher bárbara, que trabalha duramente, e, no seio do seu povo, vê-se respeitada como uma verdadeira dama (*lady, frowa, frau* = senhora) e o é de fato por sua própria posição.”

A domesticação de animais e a criação do gado, ocorridas no período da barbárie, geraram riquezas que nunca haviam existido, propiciando, a partir disso, a criação de novas relações e percepções sociais, pautadas na ideia de propriedade. A divisão do trabalho desse período, além de incumbir o homem de procurar por alimentação e elaborar os instrumentos de trabalho necessários, e de incumbir à mulher o cuidado com a casa e com os filhos, a preparação dos alimentos e a confecção de roupas, concedia, com exclusividade, a cada um dos sujeitos, o direito à propriedade dos objetos que utilizavam: homens com as armas e ferramentas de caça e pesca e, mulheres, com os utensílios domésticos (ENGELS, 2021).

Por isso, os bens de produção de maior valor, como todo alimento produzido, incluída a criação de gado, além das ferramentas, abrangendo os escravos por ele mantidos, representava a riqueza cujo dono exclusivo era o homem (ENGELS, 2021). Isso conferiu, no âmbito doméstico, vantagens acentuadas ao homem em relação à mulher, durante o estado de civilização.

Nesse cenário, o homem apoderou-se da direção da casa e a mulher “(...) viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução” (ENGELS, 2021, p. 69), vindo, com isso, a instaurar a chamada “família patriarcal”, caracterizada pela submissão dos familiares ao poder paterno do seu chefe.

---

6 Segundo Lewis Henry Morgan (*apud* ENGELS, 2021, p. 27-34), o ser humano selvagem encontra-se no primeiro estágio de organização social denominada estado selvagem, que compreende o desenvolvimento humano primitivo ocorrido nos períodos paleolítico e mesolítico. O estado definido como de barbárie foi dividido pelo antropólogo em: fase inferior, iniciada com o domínio da cerâmica; em fase média, com a domesticação e criação de animais e cultivo de plantas; fase média, com a fundição do minério de ferro que auxilia no aperfeiçoamento da agricultura, e com a origem da escrita, compreendendo em tais fases, o período neolítico e a idade dos metais.

A consolidação da estrutura familiar comandada por um homem foi viabilizada pela alteração da legislação sucessória, antes alicerçada no chamado “direito materno”, vindo a ser superado pelo que se denominou “direito paterno” (ENGELS, 2021). Em termos práticos, a alteração do eixo sucessório possibilitou uma maior concentração das riquezas da família nas mãos do filho-homem do falecido, futuro patriarca.

A circunstância também passou a exaltar a monogamia<sup>7</sup>, objetivando a preponderância do homem na família e a procriação de filhos legítimos e herdeiros dos bens deixados pelo patriarca. Engels (2021, p. 79) recorda o manuscrito redigido com Karl Marx, em 1846, em que afirma: “a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos”.

As sociedades, de modo geral, não se desenvolvem de forma simultânea. Isso faz com que se criem, no âmbito mundial, modelos familiares mais rígidos ou flexíveis. Nos espaços em que a supremacia masculina se revestia de formas suavizadas, foi possibilitada à mulher “uma posição mais considerada e livre” (ENGELS, 2021, p. 83).

A alteração do eixo produtivo, com o desenvolvimento das sociedades industrializadas, estampou a falta de riquezas a serem conservadas e transmitidas por herança, e, conseqüentemente, revelou o quão inócuo se tornaram os institutos da monogamia e do domínio do homem nas relações conjugais, principalmente das classes operárias (ENGELS, 2021). Nesta linha de inteligência, em teoria, isso deveria possibilitar às mulheres a reconquista do direito ao divórcio e à igualdade jurídica no casamento e na sociedade, em relação aos homens, mas não é isso que tem acontecido.

Atualmente, é o homem quem assume o papel de provedor da família, pelo menos nas classes abastadas. Esta posição o mantém poderoso dentro do seio familiar. “Na família, o homem é o burguês e a mulher representa o proletário”, segundo Engels (2021, p. 89-90).

Federici (2019) recorda que o contexto imposto pelas Grandes Guerras impôs a muitas mulheres o papel de produtoras de soldados e trabalhadores, que serviriam como peças de reposição da estrutura estatal de guerra. Assim, do ponto de vista geral, estariam as mulheres acrescentando mais uma atividade ao trabalho doméstico<sup>8</sup> desenvolvido, o que chamou de “trabalho reprodutivo”. Segundo a autora (*ibidem*), isso foi fundamental para reestruturar a organização capitalista no pós-guerra.

---

7 A monogamia exaltada era aquela direcionada exclusivamente às mulheres, já que os homens mantinham a permissibilidade social de manter relações extraconjugais.

8 Para fins deste artigo, o termo “trabalho doméstico” não carrega consigo o significado de trabalho desenvolvido por empregados domésticos, regulado pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

O trabalho doméstico exercido por esposas, dentro do casamento, se tornou crucial na exploração das mulheres no capitalismo, isso porque:

“(…) a casa e o trabalho doméstico não são estranhos ao sistema fabril, mas sim sua base. A partir daí, também aprendemos a buscar os protagonistas da luta de classes não apenas entre o proletariado industrial masculino, mas sobretudo entre os escravizados, os colonizados e a massa de trabalhadores não remunerados marginalizados pelos anais da tradição comunista, à qual agora podemos acrescentar a figura da dona de casa proletária, reconceitualizada como sujeito da (re)produção da força de trabalho.” (FEDERICI, 2019, p. 23)

Ajuda a reforçar esse entendimento a concepção de que o desenvolvimento capitalista permeia tanto as relações sociais que a distinção entre sociedade e fábrica entrou em colapso, situação em que “a sociedade converte-se em fábrica e as relações sociais tornam-se diretamente relações de produção”, conforme fora afirmado por Mario Tronti (FEDERICI, 2019, p. 25).

Para Engels (2021, p. 90) “(…) a libertação da mulher exige, como primeira condição, a reincorporação de todo o sexo feminino à indústria social, o que, por sua vez, requer a supressão da família individual enquanto unidade econômica da sociedade”.

O trabalho não remunerado desenvolvido no campo doméstico tornou-se essencial para a manutenção de todas as estruturas que sustentam o capitalismo. Fictamente, o trabalho doméstico passou a ser considerado como natural e inevitável à plenitude à mulher. Com isto, embora o trabalho doméstico tenha sido superestimado no seio familiar, nunca foi financeiramente valorizado por contribuir na produção de riquezas e servir aos interesses capitalistas.

Segundo Federici (2019, p. 42-43), “o trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado”. A intenção é fortalecer o senso comum de que o trabalho doméstico se trata de um trabalho de amor, incoerente, portanto, de ser remunerado. Nesse sentido, pontua:

“Não existe nada natural em ser dona de casa, tanto que são necessários pelo menos vinte anos de socialização e treinamentos diários, realizados por uma mãe não remunerada, para preparar a mulher para esse papel, para convencê-la de que crianças e marido são o melhor que ela pode esperar da vida.” (FEDERICI, 2019, p. 42-43)

Engels (2021, p. 89), no mesmo sentido, lembra que, historicamente, o desenvolvimento das sociedades foi afetado pela formação da família patriarcal e monogâmica, as quais atribuíram às mulheres o serviço privado da família e as excluíram do trabalho social. Segundo o autor (*ibidem*): “a família indi-

vidual moderna baseia-se na escravidão doméstica, franca ou dissimulada, da mulher, e a sociedade moderna é uma massa cujas moléculas são as famílias individuais”, além de que:

“(...) o caráter particular do predomínio do homem sobre a mulher na família moderna, assim como a necessidade e o modo de estabelecer uma igualdade social efetiva entre ambos, não se manifestaram com toda a nitidez senão quando homem e mulher tiverem, por lei, direitos absolutamente iguais.” (ENGELS, 2021, p. 89)

Por isso, questiona-se: como a legislação trabalhista brasileira se posiciona a respeito do trabalho exercido pela mulher?

O art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), garante que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se (...) a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, e reforça, no inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988).

Já o art. 7º da Carta Magna, previu no inciso XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988), sendo assegurada às mulheres a possibilidade de se aposentarem com tempo de contribuição e idade inferiores à dos homens (art. 201, II, § 7º, da CRFB).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, foi previsto capítulo especial sobre a proteção do trabalho das mulheres, conferindo a estas a igualdade formal em relação às condições de trabalho e aos direitos já garantidos aos homens. O art. 373-A da CLT, embora sustente que as normas ali previstas “se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher” (BRASIL, 1943), não tem conseguido trazer oportunidades iguais entre os gêneros, pois a legislação trabalhista é conivente e opressora à mulher, embora passe a ideia de que é protetiva.

Embora a legislação trabalhista consolidada e as leis esparsas (art. 10, II, da ADCT/88, Leis Ordinárias ns. 9.029/1995 e 11.770/2008), anunciem o intento de reequilibrar as distorções sociais de gênero, percebe-se, na prática, que a legislação acaba por reforçar e agravar a discriminação contra a mulher.

Numa perspectiva feminista, a discriminação do trabalho das mulheres decorre da divisão sexual do trabalho. Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 599) a divisão sexual do trabalho “é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos”.



A divisão sexual do trabalho está estruturada no princípio da separação, ou seja, na existência de trabalhos específicos destinados aos sexos masculino e feminino, e no princípio da hierarquização, que se lastreia na concepção de que o trabalho desenvolvido pelo homem tem mais valor social em relação ao realizado pela mulher, conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599).

Para Cirino (2020, p. 62), a lógica aplicada à divisão social do trabalho “permite formas de exploração, dominação e opressão tipicamente sexista, gerando uma dupla discriminação das mulheres quanto ao seu trabalho”, uma relacionada ao que chama de discriminação hierárquica ou vertical pressupõe como sendo socialmente, menos relevante, o trabalho das mulheres, e outra relacionada à discriminação horizontal atribuí, essencialmente às mulheres, atividades domésticas de cuidado e reprodução.

Nesse sentido, o gênero compõe a estrutura econômica da sociedade e dá sustentação à divisão, na sociedade capitalista, entre trabalho produtivo remunerado e trabalho doméstico e reprodutivo não remunerado, afinal, os sistemas econômico e social dependem tanto da oferta de mão de obra, quanto da reposição de forças de trabalho qualificadas e conformadas com a estrutura de classes posta, conforme aponta Cirino (2020).

Partindo-se das premissas já sedimentadas, no próximo capítulo examinam-se os limites conceituais do que se entende pelo termo “trabalho de cuidado”, averiguando como a sua extensão protege a mulher em diferentes searas do Direito.

### **3 – O conceito de trabalho de cuidado não remunerado e a teoria do capital invisível investido na maternidade**

Do ponto de vista jurídico-trabalhista, o vocábulo “trabalho” está associado à ideia de contraprestação pecuniária, devendo ser “(...) entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana”, segundo Martinez (2021, p. 135), isso porque a remuneração dele decorrente busca sustentar o(a) trabalhador(a) e sua família, se for o caso, razão pela qual lhe é conferido indisponibilidade aos direitos a ele relacionados.

O conceito de “trabalho” defendido por Martinez (2021) vincula a ideia de trabalho como instrumento indisponível à obtenção de remuneração para o sustento próprio e/ou familiar. Ainda que o(a) trabalhador(a) manifeste expressamente o desejo em não receber remuneração pelo trabalho desenvolvido, isso não descaracteriza o conceito de trabalho.

Para fins deste artigo, “o trabalho de cuidado não remunerado” será considerado como os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas exercidos pela figura feminina no ambiente doméstico-familiar, associado à ideia de contraprestação



pecuniária, porque prestada com finalidade de sustento da família a partir do labor exercido por outro(s) integrante(s), cabendo ser remunerado ainda que a própria mulher entenda que não é devido, em razão da indisponibilidade dos direitos sociais do trabalho.

O IBGE (2020) conceitua “afazeres domésticos” como sendo abrangidos pelas atividades relacionadas: ao preparo de alimentos, arrumação da mesa ou lavagem das louças; à limpeza ou à manutenção de roupas e sapatos; aos reparos e à manutenção do domicílio, incluindo automóvel e equipamentos domésticos; à limpeza ou à arrumação do domicílio; à organização do domicílio (pagamento de contas, contratação de serviços, orientação de empregados); à realização de compras e pesquisas de preços de bens para o domicílio; aos cuidados dos animais domésticos. Em 2016, esse tipo de trabalho era realizado por 71,9% dos homens e 89,8% das mulheres. Em 2019, o percentual de homens que desenvolviam esse serviço era de 78,6% e o de mulheres era de 92,1%.

Quando se compara o percentual de pessoas que realizaram afazeres domésticos no domicílio, por sexo, segundo o tipo de afazeres doméstico, tem-se que apenas as atividades de “reparos e manutenção do domicílio, incluindo automóvel e equipamentos domésticos” costumam ser realizadas majoritariamente por homens. Confirmando, com isso, que a maioria dos “afazeres domésticos”, de forma geral, são realizados por mulheres.

Para o IBGE (2020), o trabalho de “cuidado de pessoas” compreende as atividades de auxílio nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); auxílio em atividades educacionais; atividades de leitura, jogos ou brincadeiras; monitoramento ou companhia dentro do domicílio; transporte ou acompanhamento para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas.

Em 2016, esse tipo de trabalho era realizado por 21% dos homens e 32% das mulheres. Em 2019<sup>9</sup>, o percentual de homens que desenvolvia esse serviço era de 25,9% e o de mulheres era de 36,8%.

Quando se compara o percentual de pessoas que realizaram cuidados de outras pessoas, por sexo, segundo o tipo de cuidado, tem-se que majoritariamente, são realizados por mulheres. As maiores diferenças de taxa entre homens e mulheres ocorrem na atividade de cuidados pessoais e auxílio nas atividades educacionais.

---

9 Segundo Whitacker (2021) e Tomazelli (2023), as informações do período de 2019-2022 podem não ser confiáveis, por conta da condução do IBGE, órgão vinculado ao Ministério da Economia, pelo Poder Executivo Federal. Isso significa que a realidade pode ser muito pior do que a retratada nos dados ora apresentados.

Ao verificar a quantidade de horas-semanais, médias, dedicadas aos afazeres domésticos e/ou aos cuidados de pessoas, o IBGE (2019) descobriu que, entre os que têm ocupação, os homens dedicam 10,4 horas-semanais às atividades domésticas e as mulheres dedicam 18,5 horas-semanais. Já, entre os que não estão ocupados, os homens dedicam 12,1 horas-semanais e as mulheres dedicam 24 horas-semanais. A diferença entre os ocupados é de 8,1 horas a mais para as mulheres; e entre os não ocupados a diferença chega a 11,9 horas a mais também para as mulheres. Segundo a OXFAM (2020):

“Mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado – uma contribuição de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global. Isso dá mais de três vezes o valor da indústria de tecnologia do mundo.”

O protocolo explica como a categorização dos sujeitos sociais em gêneros determina expectativa e atribui os papéis sociais, que hierarquizam e rotulam os sujeitos como valorizados ou não valorizados, ou, financeiramente falando, como pessoas remuneradas ou não remuneradas.

Mais do que direcionar a atuação jurisdicional, o Protocolo tem um simbolismo que merece destaque, porque se apresenta como uma política de julgamento que valoriza os gêneros e reconhece que as atribuições de papéis sociais predeterminados desequilibram uma relação que, formalmente, é travada entre iguais. Além disso, o Protocolo instiga os julgadores e operadores do Direito a se atualizarem quanto às dinâmicas sociais e reforça que a sua efetivação representa um ganho social para toda a coletividade.

Buscando equalizar a divisão sexual do trabalho, surgiu, nas bancas de Direito de Família, a Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade de criação da advogada e professora, Ana Lúcia Dias da Silva Keunecke. Essa Teoria propõe o reequilíbrio de gênero com a construção de parâmetros para a fixação de pensões alimentícias, que, historicamente, não levam em consideração as privações decorrentes da divisão não igualitária do cuidado de uma criança ou adolescente, costumeiramente, atribuído às mulheres, em sua maioria ou em sua totalidade. Em suma, estar-se-ia atribuindo ao valor da pensão alimentícia uma parcela pelo pagamento do trabalho desigual, até então, não remunerado.

Isso se faz necessário porque, embora a Constituição Federal atribua a educação e o cuidado das crianças como uma obrigação do Estado e da família, como visto, na prática, isso se torna incumbência da mulher, gerando a ela custos financeiros e de tempo desproporcionais em relação ao genitor. Keunecke (2019), em artigo veiculado na revista eletrônica da *Carta Capital*, defendeu que:

“(…) as horas de cuidado que se tem com o filho tem um custo invisível que é pago. Maternagem, na minha opinião, não é estar responsável por exatamente todas as atribuições com os filhos, porque muitas dessas podem ser delegadas para um profissional; ou, se um dos genitores é o responsável por tais atribuições, certamente ele não conseguirá ser um indivíduo que contribua financeiramente na sociedade. A conta não fecha, sempre vai faltar e tirar de algum lugar. E quando se tira, mas não repõe, certamente estamos afetando o direito humano de uma pessoa de ter uma vida digna e livre de opressões.”

Para encontrar o valor dos alimentos nas ações judiciais, a Teoria parte do pressuposto que ambos os genitores devem se responsabilizar pelo trabalho de cuidado de maneira igualitária. Quando um dos genitores deixa de fazê-lo, em sua totalidade ou parcialmente, automaticamente, o outro genitor, em sua maioria do gênero feminino, assume essa carga de trabalho que seria do genitor ausente. Parte da premissa de que o trabalho de cuidado a mais deveria ser remunerado em favor de quem assume a quota de trabalho que não seria sua, contabilizando o quanto a atividade custaria se realizada por delegação, como através de contratação de uma babá, por exemplo. O objetivo é que as mulheres não fiquem sobrecarregadas e possam perseguir os seus sonhos profissionais em igualdade com os homens.

Segundo a definição de Dias (2005), os alimentos têm natureza de um direito pessoal extrapatrimonial, cuja finalidade é garantir a vida digna do alimentando. Dito de outra forma, os alimentos equivalem a uma parcela indenizatória, não constituindo rendimento tributável, conforme reconheceu o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.422.

Considerando que o serviço doméstico de cuidado tem natureza de trabalho, isso significaria que a mulher, ao exercer tais atividades, automaticamente, tornar-se-á empregada do homem quando da celebração do casamento? Ao reconhecer a possibilidade de pagamento dessa contraprestação, estar-se-ia reconhecendo a existência de subordinação jurídica entre os cônjuges? Para as duas perguntas, a resposta é não.

#### **4 – As relações trabalhistas entre cônjuges e os fatores sociais**

O trabalho de cuidado não ocorre exclusivamente nas relações matrimoniais. Ele se manifesta também no bojo de uniões estáveis, relações de namoros, de famílias que contam com descendentes do gênero feminino ou de mães que ocupam a função de chefe de família, por exemplo. Embora sejam importantes e reforcem o patriarcado do salário (FEDERICI, 2021), não serão objetos do presente artigo, em razão do recorte metodológico aqui utilizado.

O legislador civilista dispensou tratamento diferenciado para quem contrai matrimônio. Segundo o art. 1.565 do CC, “pelo casamento, homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família”. O art. 1.566 do CC enumera diversos deveres básicos nesse tipo de contrato, em que se extrai o dever de mútua assistência entre os consortes.

Evidentemente que a celebração desse contrato de matrimônio precisa refletir os princípios fundamentais da função social do contrato, da boa-fé, da igualdade entre homens e mulheres e a da dignidade da pessoa humana, todos emanados da Constituição Federal e do Direito Comum.

A violação desses princípios é o que sustenta a concepção do chamado “trabalho de cuidado não remunerado”. Em um ambiente estéril e livre de discriminações de gênero, não haveria que se falar sobre esse assunto. Partindo da premissa de que a legislação matrimonial, base para o contrato de casamento, põe-se a dar efetividade aos princípios constitucionais, poder-se-ia concluir que apenas com a sua transgressão seria possível sustentar a ideia de compensação decorrente de um desequilíbrio ocorrido dentro do casamento.

Vale refletir que o próprio casamento é resultado de uma instituição opressora, pautada numa concepção patriarcal que colabora para a manutenção da vulnerabilidade feminina. Assim, a legislação matrimonial, assim alicerçada, revela-se conivente com isso, estimulando, muitas vezes, essa desigualdade.

O desequilíbrio aqui apontado é aquele que cerceia a liberdade de manifestar e agir com igualdade, cuja origem é o próprio sistema jurídico, criado para manter práticas machistas, configurando, assim, verdadeira subordinação para com o cônjuge mais vulnerável, que normalmente é a figura feminina.

Como visto anteriormente, essa subordinação decorre de dois fatores, um interno e outro externo. Ele será interno, quando no bojo familiar, a mulher for instada a realizar “trabalho de cuidado não remunerado” em benefício do homem e dos filhos e será externo, quando, publicamente, for esperado que a mulher assuma o “trabalho de cuidado não remunerado” em benefício do homem, dos filhos e da sociedade.

Conquanto este artigo parta da premissa de que “o trabalho de cuidado não remunerado” é considerado “trabalho” de natureza laboral, associado à ideia de contraprestação pecuniária, porque prestada com finalidade de sustento da família a partir do labor exercido por outro(s) integrante(s), necessário se faz avaliar se esse tipo de trabalho está contemplado pela legislação para fins de proteção pela legislação trabalhista, na hipótese de subordinação interna, ou seja, havida entre os cônjuges.

Para a configuração da relação de emprego, a CLT prevê, no art. 3º, a necessidade de preenchimento cumulativo de cinco requisitos: ser o trabalho desenvolvido por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual e onerosa e também com subordinação jurídica.

A doutrina e a jurisprudência reputam como pedra angular da relação empregatícia, a presença do elemento da subordinação jurídica, que é uma situação “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”, conforme explica Delgado (2019, p. 349).

A CLT garante que o simples preenchimento dos requisitos clássicos da relação de emprego ensejará no reconhecimento do vínculo empregatício, podendo, *a priori*, tal relação jurídica ser formada entre familiares, ante a ausência de exceção prevista em lei.

Para ilustrar essa possibilidade, avaliou-se a jurisprudência aplicada sobre a matéria. Realizou-se recorte regional a respeito de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3, a partir de noticiário especial, divulgado pelo próprio Tribunal, em 23.02.2018, no qual compilou algumas decisões sobre o tema. Para conhecimento do seu inteiro teor, obteve-se acesso à decisão na plataforma eletrônica de justiça pela numeração do processo.

Verificou-se que, em 2017, o TRT3 reconheceu o vínculo empregatício entre uma mulher que alegou prestar serviços ao réu, falecido, como assistente administrativo. A defesa do espólio sustentou que a autora da ação trabalhista mantinha vínculo de cunho afetivo, sem os requisitos previstos na CLT, conforme decisão abaixo transcrita:

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO X UNIÃO ESTÁVEL. A relação jurídica familiar (união estável) não pré-exclui a relação de emprego, cabendo verificar se a prestação de serviços se deu em favor da entidade familiar apenas ou nos moldes do art. 3º da CLT.

(...) a autora, em sua condição de convivente do reclamado, também se enquadrava na posição de empregada, como afirmado na peça inicial. Não se trata de um típico caso de empreendimento, no qual o casal trabalhava e administrava o negócio em proveito comum. Depreende-se de todo o processado e com clareza que a autora no início do relacionamento afetivo vivia com tal, mas isso se modificou no período de convivência de 21 anos, uma vez que a partir de 2009, tal como registrado na CTPS, ela passou a trabalhar como empregada assumindo várias atividades necessárias ao empreendimento do parceiro e recebia ordens, sendo fiscalizada e cumprindo horário de trabalho, estando presentes os requisitos do art. 3º da CLT.” (TRT-3. Processo

nº 0011161-86.2016.5.03.0050 (RO). Relatora: Taisa Maria Macena de Lima. DEJT 2/10/2017) (BRASIL, 2017)

Em 2016, o mesmo TRT3, proferiu uma decisão contrária a uma mulher que perseguia o reconhecimento do vínculo empregatício em razão de ter prestado serviço na fazenda do réu, falecido. A defesa também sustentou a existência de vínculo amoroso. O relator considerou que o caso envolvia uma relação comercial, que veio a ser manifestado pela litigante numa outra ação judicial no qual buscava o reconhecimento de sociedade empresarial, que envolvia a administração patrimonial, comum do casal, conforme se extrai da decisão abaixo:

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RELAÇÃO AMOROSA. ALIENIDADE DO TRABALHO. O contrato de trabalho não é infenso à promiscuidade de relações jurídicas. A relação amorosa por si só não se constitui como empecilho à configuração do vínculo empregatício. Quando, entretanto, a questão transcender à simples coexistência de um relacionamento amoroso conjugado a uma relação de emprego, envolvendo a administração de patrimônio considerado próprio e não alheio pela reclamante, tem-se por não observado um dos pressupostos centrais da existência do contrato de trabalho, que consiste na ‘alienidade’ do trabalho, na proverbial expressão de Pontes de Miranda, tomada do jurista espanhol Alonso Olea.” (TRT3. Processo nº 0010222-40.2016.5.03.0169 (RO). Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. DEJT 8/11/2016) (BRASIL, 2016)

Extraí-se dos julgados uma tendência de reconhecer o vínculo empregatício quando um dos cônjuges é posto a cuidar de bens particulares<sup>10</sup> do outro consorte; diferente quando um dos cônjuges administra bens comuns<sup>11</sup> ao casal, situação que ensejaria o afastamento do vínculo empregatício.

Os julgados caminham para considerar a cooperação mútua decorrente de laços afetivos ou familiares, como inexistência de subordinação, ou seja, de plena liberdade entre os cônjuges para administrar a vida em casal. A crítica que se faz em relação a tais julgamentos, é que não se aventou a possibilidade de um dos cônjuges estar exercendo o “trabalho de cuidado não remunerado”.

Apesar do Judiciário trabalhista não ter se debruçado sobre esse tema, apenas à luz dos julgados acima, é possível concluir que quando o trabalho de cuidado for direcionado aos bens particulares do outro cônjuge e quando for demonstrado o preenchimento dos requisitos clássicos da relação de emprego

10 Bens particulares são aqueles que integram o patrimônio de apenas um dos cônjuges.

11 Bens comuns são aqueles que pertencem a ambos os cônjuges.

(art. 3º da CLT), a Justiça do Trabalho tenderá a reconhecer e remunerar o cônjuge pelo trabalho realizado.

Do ponto de vista da subordinação externa, até a presente data não há julgado ou legislação vigente que indique algum tipo de posicionamento, entretanto, já há projetos de leis reconhecendo o trabalho de cuidado como passível de proteção social.

Trata-se do Projeto de Lei nº 2.647/2021, que dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados, possibilitando que mães e gestantes computem, para fins de aposentadoria, um ano de tempo de serviço por cada filho ou filha nascida com vida, ou dois anos de tempo de serviço por cada criança menor de idade adotada ou por filho biológico nascido com incapacidade permanente (BRASIL, 2021). Segundo a justificção do projeto:

“(…) a manutenção das mulheres como principais responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com as pessoas fez com que uma grande massa de mulheres não conseguisse manter uma vida laboral ininterrupta.” (BRASIL, 2021, p. 3)

Há o Projeto de Lei nº 2.691/2021, que busca acrescentar os §§ 5º e 6º ao art. 48 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, para garantir aposentadoria por idade à segurada que comprove ter filhos ou equiparados, sendo-lhe permitido parcelamento da contribuição que falta para atingir a carência, em até 60 meses (BRASIL, 2021). De acordo com o Projeto, “No dia 17 de julho, as mulheres argentinas celebraram a edição de um decreto que reconheceu o cuidado materno como tempo de serviço computável para a aposentadoria” (BRASIL, 2021, p. 2), ressaltando que

“Em 2008, o Uruguai já havia reconhecido o trabalho materno com uma lei que garantiu às mulheres o direito de computar um ano de tempo de serviço adicional para cada filho, com um teto de cinco anos. Já no Chile, a aposentadoria das mulheres acima de 65 anos é complementada de acordo com a quantidade de filhos que elas possuam.” (BRASIL, 2021, p. 2-3)

O Projeto de Lei nº 2.757/2021, que objetiva alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a aposentadoria por cuidados maternos, permitindo que mulheres maiores de 60 anos que tenham filhos e não possuam os anos de contribuição necessários para as demais formas de aposentadoria e mulheres que recebem Benefício de Prestação Continuada tenham direito à aposentadoria por cuidados maternos (BRASIL, 2021). De acordo com a justificção:



“Este projeto de lei é inspirado no PL aprovado dia 19 de julho de 2021 na Argentina denominado ‘Programa Integral de Reconhecimento de Tempo de Serviço por Tarefas Assistenciais’, que permite mulheres com 60 anos de idade ou mais que não completaram o tempo necessário de atuação no mercado para se aposentar devido à maternidade, tenham este direito a partir da referida lei (...). O programa argentino beneficiará em torno de 155 mil mulheres.” (BRASIL, 2021, p. 2)

Outro Projeto de Lei, o de nº 3.062/2021, busca disciplinar a Emenda Constitucional nº 103/2019, propondo, dentre outras coisas, que seja concedida uma vantagem aritmética para as mulheres que tenham se dedicado ao cuidado de filhos e que solicitarem benefícios previdenciários (BRASIL, 2021). Segundo o Projeto de Lei:

“Sabemos que essas mulheres possuem jornadas extensas de trabalho, seja somando o tempo que se dedicam a uma atividade remunerada com a tarefa de cuidado da casa e dos filhos, ou mesmo somando as horas daquelas que, embora não exerçam atividade remunerada, permanecem em casa e precisam conciliar as tarefas domésticas e o tempo de cuidado aos filhos.” (BRASIL, 2021)

A metodologia utilizada para localizar os Projetos de Lei, levou em consideração pesquisa no *site* da Câmara dos Deputados, pelo termo “mulher”, tendo como filtro os Projetos de Lei de agosto e setembro de 2021, que tratam sobre legislação previdenciária.

Embora não haja projeto de lei para delimitar o “trabalho de cuidado não remunerado”, o reconhecimento, pelos parlamentares acima listados, sobre os aspectos previdenciários desse tipo de trabalho revela a importância do tema e que, para serem aprovados, precisarão de ampla discussão sobre o assunto.

Segundo dados do AEPS (2018, p. 22), “o valor médio dos benefícios previdenciários urbanos concedidos a pessoas do sexo masculino (R\$ 1.628,94) é 22,67% maior que o do sexo feminino (R\$ 1.327,88)”, apoiando a tese de que homens ganham mais do que as mulheres, mesmo exercendo a mesma função.

O protocolo de aplicação em todo o Judiciário pode contribuir de forma bem significativa para enfrentamento judicial sobre o trabalho não remunerado no Judiciário Trabalhista, já que sua premissa basilar é a valorização do papel social da mulher e a identificação de questões sociais que repercutem na desigualdade existente entre os gêneros.

A Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade também poderá ser muito útil para colmatar a legislação jurídica existente, que não contempla a hipótese de remuneração/compensação financeira em casos de trabalho



doméstico, nem mesmo como uma política de ação afirmativa buscando uma reparação histórica do trabalho desenvolvido pelas mulheres.

## 5 – Considerações finais

No princípio a mulher era livre e estimada. O desenvolvimento antropológico da espécie humana caminhou para a divisão do trabalho a partir do gênero, levando o homem a acumular riqueza e poder no bojo da família patriarcal que foi instituída por ele como o padrão.

Mesmo com a alteração do eixo produtivo e a falta de riquezas a serem conservadas e transmitidas por herança, o domínio do homem nas relações conjugais foi mantido, pela assunção do papel de provedor da família.

As Grandes Guerras foram relevantes para consolidar essa estrutura social que nesse novo cenário impunha às mulheres a função de reprodução de mão de obra militar e operária. Do ponto de vista macro, as mulheres passaram a ser fundamentais na organização capitalista no pós-guerra, sobretudo no trabalho não remunerado desenvolvido no campo doméstico.

A legislação formal da atualidade iguala os direitos entre homens e mulheres, mas na prática não impede que as mulheres trabalhem mais do que os homens. Isso acontece porque a divisão sexual do trabalho está estruturada na ideia da existência de trabalhos específicos destinados aos sexos masculino e feminino e na concepção de que o trabalho desenvolvido pela mulher tem menos valor social do que o realizado por um homem.

Os que defendem a atividade exercida pela mulher no bojo familiar como “atividade em sentido estrito”, dirão que os serviços domésticos são naturais, inevitáveis e trazem plenitude à mulher, já que esse é um ato de amor, um voluntarismo, em prol do bem maior que é a família com o marido e os filhos. Tudo isso sustentado numa concepção patriarcal.

Os que defendem que as atividades domésticas, neles incluído o trabalho reprodutivo e de cuidado, constituem “trabalho”, justificarão que tais serviços precedem e integram o próprio trabalho produtivo do sistema capitalista formado. O trabalho reprodutivo exercido fornece peças de reposição para as engrenagens sociais e o trabalho de cuidado, educa e prepara o ser humano produtivo para seguir as regras do próprio sistema. Este argumento se sustenta nos pilares feministas, sendo um dos seus representantes a Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade.

Tal concepção ganha melhores contornos quando o contrato de matrimônio é analisado a partir dos princípios fundamentais da função social do

contrato, da boa-fé, da igualdade entre homens e mulheres e da dignidade da pessoa humana.

A violação desses princípios no contrato de casamento é o que sustenta a concepção do chamado “trabalho de cuidado não remunerado”, já que somente com a sua transgressão é que nasce a ideia de compensação do desequilíbrio ocorrido dentro do casamento, principalmente os relacionados à liberdade individual de se manifestar e agir com igualdade.

A vulnerabilidade havida nessa situação costuma colocar a mulher em condição de subordinação para o seu marido, o que pode ensejar, desde que preenchidos os demais requisitos do art. 3º da CLT, o reconhecimento de vínculo empregatício.

Partindo das decisões judiciais examinadas, verifica-se que não há impedimento para a formação de relação de emprego entre cônjuges. As decisões indicam até uma tendência de reconhecer o vínculo empregatício quando um dos cônjuges administra os bens particulares do outro consorte. Os julgados analisados seguem por considerar a cooperação mútua decorrente de laços afetivos ou familiares como inexistência de subordinação.

Apesar de o Judiciário trabalhista não ter tido a oportunidade de se debruçar sobre o tema, à luz dos julgados examinados, é possível concluir que quando o trabalho de cuidado for direcionado aos bens particulares do outro cônjuge e quando for demonstrado o preenchimento dos requisitos clássicos da relação de emprego (art. 3º da CLT), a Justiça do Trabalho tenderá a reconhecer e remunerar o cônjuge pelo trabalho realizado.

A ausência de legislação específica sobre o “trabalho de cuidado não remunerado”, tem chamado a atenção dos parlamentares, principalmente a partir de 2021. Foram localizados quatro Projetos de Lei que propõem facilitar o acesso a benefícios previdenciários a mulheres com filhos, alguns deles inspirados nas experiências uruguaia e argentina nesse tipo de proteção social.

Enquanto a legislação específica não entrar em vigor, o Protocolo pode contribuir para aperfeiçoar o enfrentamento judicial sobre o trabalho não remunerado, uma vez que a sua premissa basilar é a valorização social da mulher e a redução das desigualdades existentes entre os gêneros.

A Teoria do Capital Invisível Investido na Maternidade cumpre importante função de solucionar, de forma prática, os desequilíbrios sociais dentro do matrimônio, com forte potencial de aplicação para balizar parâmetros remuneratórios.

As relações de poder e dominância do gênero feminino, que tem se perpetuado por milênios, atrasam o desenvolvimento saudável da coletividade.

Enquanto o trabalho não remunerado realizado pelas mulheres não for reconhecido pelo Estado brasileiro, nunca a República Federativa do Brasil cumprirá o objetivo que se propôs no art. 3º, I, de sua Constituição, qual seja o de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

## 6 – Referências bibliográficas

AEPS. Anuário Estatístico da Previdência Social. *Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência – Ano 1 (1988/1992)*. Brasília: MF/DATAPREV, 2019. p. 22. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/aeps-2018.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2023.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARY, Thiti; FRASER, Nancy. *Feminismo para os 99%*: um manifesto. São Paulo: Boitempo, 2019.

BRAGA, RUY. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.647/2021, de 2021*. Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados. Brasília: Câmara dos Deputados, 2/8/2021. Proposto por Perpétua Almeida (PCdoB-AC). Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2049474](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2049474). Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.691/2021, de 2021*. Acrescenta §§ 5º e 6º ao art. 48 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 4/8/2021. Proposto por Jandira Feghali – PCdoB/RJ e outros. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2064075](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2064075). Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.757/2021, de 2021*. Altera a Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991 para dispor sobre a aposentadoria por cuidados maternos. Brasília: Câmara dos Deputados, 10/8/2021. Proposto por Talíria Petrone – PSOL/RJ. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2054102&filena=me=PL%202757/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2054102&filena=me=PL%202757/2021). Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.062, de 2021*. Dispõe sobre o cálculo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e assegura adicional no valor do benefício no caso de mulheres que se dedicam ao cuidado de filhos. Brasília: Câmara dos Deputados, 2/9/2021. Proposto por Paulo Bengtson – PTB/PA. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2068290&filename=PL%203062/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2068290&filename=PL%203062/2021). Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. 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: 19 dez. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil (CC)*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *NJ Especial: laços familiares ou afetivos sempre excluem o vínculo de emprego?* Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Secretaria de imprensa. 23/2/2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-lacos-familiares-ou-afetivos-sempre-excluem-o-vinculo-de-emprego>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0011161-86.2016.5.03.0050. Relatora Taisa Maria Macena de Lima. Publicado no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* do dia 2/10/2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/0011161-86.2016.5.03.0050/2#8edf179>. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010222-40.2016.5.03.0169. Relator José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Publicado no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* do dia 8/11/2016. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010222-40.2016.5.03.0169/2#eddbb78>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CIRINO, Samia Moda. Divisão sexual da precarização do trabalho no capitalismo da era digital: a lógica da subvalorização do trabalho de domésticas em plataformas tecnológicas. *Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas*, Santo Ângelo, v. 22, n. 42, p. 51-74, jan./abr. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v22i42.112>. Acesso em: 8 dez. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v. 34, p. 13-34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 8 dez. 2022.

DIAS, Maria Benenice. *Manual de direito das famílias*. 10. ed. São Paulo: RT, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade e do Estado*. 10. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2021.

FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário: notas sobre Mark, gênero e feminismo*. São Paulo: Boitempo, 2021. v. 1.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante, 2019.

HIRATA, Helena. Globalização, Trabalho e Gênero. *Revista de Políticas Públicas*, Universidade Federal do Maranhão, v. 9, n. 1, p. 111-127, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/3770>. Acesso em: 8 dez. 2022.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/?lang=pt>. Acesso em: 8 dez. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 dez. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016-2019*. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. 4/6/2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 8 nov. 2022.

KEUNECKE, Ana Lucia Dias da Silva. O capital invisível investido na maternidade. *Carta Capital*, 3/5/2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/o-capital-invisivel-investido-na-maternidade>. Acesso em: 8 dez. 2022.

OIT. *Recomendação Geral nº 33 sobre o acesso das mulheres à Justiça (CEDAW)*. Disponível em: <https://assets-compromissoatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2022.

OXFAM (Oxford Committee for Famine Relief/Comitê de Oxford para o Alívio da Fome). Trabalho de cuidado: uma questão também econômica. Blog. *OXFAM Brasil*. 23/1/2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/trabalho-de-cuidado-uma-questao-tambem-economica>. Acesso em: 18 dez. 2022.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

SCHEIBIG, Tais Maiara. *A relação de emprego de cônjuge: uma análise do pressuposto de subordinação e seus efeitos previdenciários*. 25/10/2017. 47 f. Monografia (Bacharel em Direito). Curso de Direito. UNIJUI – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos, RS, 2017. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4623>. Acesso em: 8 dez. 2022.

TOMAZELLI, Idiana. Censo vive tragédia absoluta e dados não são confiáveis, diz ex-presidente do IBGE. *Folha de São Paulo*, 24/1/2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/01/cento-vive-tragedia-absoluta-e-dados-nao-sao-confiaveis-diz-ex-presidente-do-ibge.shtml>. Acesso em: 31 jan. 2023.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *O cuidado como trabalho: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero*. 2018. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.2.2018.tde-30102020-143919>. Acesso em: 2 fev. 2023.

WHITACKER, Arthur Magon. Por que há um boicote ao Censo e ao IBGE no governo Bolsonaro. *Jornal da Unesp*, 6/5/2021. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2021/05/06/por-que-ha-um-boicote-ao-censo-e-ao-ibge-no-governo-bolsonaro>. Acesso em: 30 jan. 2023.

---

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira *et al.* Vínculo empregatício entre cônjuges e a teoria do capital invisível investido na maternidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 184-204, jan./mar. 2023.

# A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: UM COMPARATIVO ENTRE A REGULAMENTAÇÃO DA FIFA E O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## *THE PROTECTION OF WOMEN'S WORK: A COMPARATIVE BETWEEN FIFA REGULATIONS AND BRAZILIAN LABOR LAW*

Daniel Falcão<sup>1</sup>

Leonardo Franco Belloti<sup>2</sup>

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo comparar as alterações trazidas pela Fifa em seu Regulamento sobre Status e Transferência de Jogadores a partir de 2021 a respeito da proteção ao trabalho da mulher e o que dispõe a legislação trabalhista brasileira, demonstrando a vanguarda das regulamentações nacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Direito Desportivo. Proteção à Mulher.

*ABSTRACT: The present article aims to compare the amendments brought by Fifa on its Regulations on the Status and Transfers of Players since 2021 regarding the protection of women's work and what is provided in the Brazilian labor legislation, showing the vanguard of the national regulations.*

*KEYWORDS: Labor Law. Sports Law. Women's Protection.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – As alterações no RSTP; 3 – A proteção à mulher no Direito brasileiro; 4 – Comparação entre o RSTP e a legislação nacional; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

## 1 – Introdução

**A**o final de 2020, foi publicada uma edição inovadora pela *Fédération Internationale de Football Association* (a “Fifa”) – o *Regulations on the Status and Transfer of Players*<sup>3</sup> (“RSTP”) – edição de janeiro de

---

1 Professor doutor na Escola de Direito de Brasília do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (EDB-IDP); doutor e mestre em Direito do Estado pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP); graduado em Direito (FDUSP) e em Ciências Sociais (FFLCH-USP); advogado e cientista social. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4589353032538080>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5474-1088>. E-mail: [danielfalcao@danielfalcao.adv.br](mailto:danielfalcao@danielfalcao.adv.br).

2 Mestrando em Direito na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); graduado em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP); advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3104889949636848>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7182-431X>. E-mail: [leonardo.belloti@gmail.com](mailto:leonardo.belloti@gmail.com).

3 Em tradução para o português: Regulamento sobre o Status e Transferência de Atletas.

2021, regulamento esse que aborda as regras globais e obrigatórias relacionadas ao *status* dos atletas, sua elegibilidade de participar no futebol organizado, bem como suas transferências entre clubes pertencentes a associações diferentes<sup>4</sup>. Atualmente, a edição vigente é a de outubro de 2022, a qual mantém as disposições inseridas na edição de janeiro de 2021.

O que despertou a atenção no RSTP de 2021 foi os dispositivos relacionados à proteção do trabalho da mulher, tendo em vista que até sua edição não havia qualquer tipo de previsão específica para essa questão.

Embora isso seja um grande avanço para o futebol mundial, é inevitável a comparação com o que prevê a legislação brasileira a esse respeito.

Assim, é o objetivo do presente artigo realizar essa comparação entre a regulamentação da Fifa e os efeitos que isso traria nas atletas brasileiras, tendo em vista a regulamentação esportiva e trabalhista nacional.

## 2 – As alterações no RSTP

De início, o que saltou aos olhos foi a edição de um capítulo específico a respeito das regras relacionadas às atletas mulheres, anteriormente ausente, que trouxe importantes alterações, as quais serão analisadas especificamente a seguir.

O grande pilar dessa proteção às atletas oferecida pela Fifa se dá em relação à atleta grávida. Em razão disso, foram concedidos diversos direitos que permitem que a atleta tenha a opção de ser mãe sem que isso lhe seja prejudicial.

O primeiro ponto a ser analisado é a figura da licença-maternidade para as atletas, inovação trazida pelo RSTP de janeiro de 2021, logo em suas definições, item 30, sendo descrita como um período mínimo de 14 semanas pagas de ausência da atleta em razão de sua gravidez, sendo que um mínimo de oito semanas deve ser concedido após o nascimento da criança<sup>5</sup>, devendo o pagamento ser equivalente a dois terços do salário integral, salvo se condição mais benéfica seja prevista pela legislação nacional do país em que está sediado o clube, devendo tal condição prevalecer sobre o regulamento da Fifa<sup>6</sup>.

---

4 Tradução livre do art. 1º do RSTP. *In verbis*: “These regulations lay down global and binding rules concerning the status of players, their eligibility to participate in organised football, and their transfer between clubs belonging to different associations”.

5 Tradução livre. *In verbis*: “Maternity leave: a minimum period of 14 weeks’ paid absence granted to a female player due to her pregnancy, of which a minimum of eight weeks must occur after the birth of the child”.

6 Conforme previsto no item 7 do artigo 18 do RSTP. *In verbis*: “Female players are entitled to maternity leave during the term of their contract, paid at the equivalent of two thirds of their contracted salary. Where more beneficial conditions are provided in the applicable national law in the country of their club’s domicile or an applicable collective bargaining agreement, these beneficial conditions shall prevail”.



Ainda, conforme previsto no item 4 do artigo 18<sup>quater</sup> (especificamente criado para abordar questões relacionadas à proteção especial às atletas), no caso de uma atleta engravidar, ela terá o direito de continuar prestando serviços esportivos a seu clube enquanto seu treinador e um médico escolhido consensualmente pela atleta e pelo clube declararem que é seguro para ela, sendo que nesse caso, o clube terá a obrigação de respeitar a decisão e formalizar um plano para que a atleta continue contribuindo esportivamente para a equipe de forma segura, priorizando sua saúde e do nascituro<sup>7</sup>.

Caso seu treinador particular entenda não ser segura a continuidade da prática desportiva ou caso a atleta opte por não continuar atuando, ela terá o direito de continuar trabalhando no clube de forma não esportiva, devendo o clube respeitar sua decisão e atuar, conjuntamente com a atleta, de forma a criar um plano para que ela possa exercer o trabalho, recebendo sua remuneração integral até que ela comece seu período de licença-maternidade<sup>8</sup>.

Ainda, poderá a atleta determinar unilateralmente a partir de quando irá começar sua licença-maternidade, desde que respeitado o mínimo de oito semanas após o nascimento do filho<sup>9</sup>, sendo garantido seu retorno ao clube após o período da licença, desde que confirmado por ser treinador e pelo médico escolhido conjuntamente com o clube, devendo ser fornecido acompanhamento médico adequado e voltando a receber integralmente seu salário<sup>10</sup>.

De forma a garantir que todas essas garantias sejam concedidas sem que seja prejudicial ao clube e às atletas, a Fifa flexibilizou o período de registro de

---

7 Tradução livre. *In verbis*: “4. Where a player becomes pregnant, she has the right, during the term of her contract, to:

a) continue providing sporting services to her club (i.e. playing and training), following confirmation from her treating practitioner and an independent medical professional (chosen by consensus between the player and her club) that it is safe for her to do so. In such cases, her club has an obligation to respect the decision and formalise a plan for her continued sporting participation in a safe manner, prioritizing her health and that of the unborn child”.

8 Tradução livre. *In verbis*: “provide employment services to her club in an alternate manner, should her treating practitioner deem that it is not safe for her to continue sporting services, or should she choose not to exercise her right to continue providing sporting services. In such cases, her club has an obligation to respect the decision and work with the player to formalise a plan for her alternate employment. The player shall be entitled to receive her full remuneration, until such time that she utilises maternity leave”.

9 Tradução livre. *In verbis*: “c) independently determine the commencement date of her maternity leave, taking into consideration the minimum periods provided (cf. Definitions)”.

10 Tradução livre. *In verbis*: “d) return to football activity after the completion of her maternity leave, following confirmation from her treating practitioner and an independent medical professional (chosen by consensus between the player and her club) that it is safe for her to do so. In such cases, her club has an obligation to respect the decision, reintegrate her into footballing activity (...) and provide adequate ongoing medical support. The player shall be entitled to receive her full remuneration following her return to football activity”.



atletas<sup>11</sup>, permitindo que uma atleta seja registrada fora desse período caso um clube precise substituir temporariamente outra jogadora que esteja de licença-maternidade, devendo o contrato da nova atleta vigorar até o último dia antes do início de um novo período de registros, salvo se expressamente acordado de forma diversa entre as partes, bem como uma atleta no período de licença poderá ser registrada até o final dessa, a depender de seu *status* contratual de acordo com previsão do artigo 6, item 1, do RSTP<sup>12</sup>.

Nesse mesmo sentido, e previsto no mesmo dispositivo, dispõe a Fifa que as entidades nacionais de administração do desporto devem priorizar a elegibilidade das atletas que retornam da licença-maternidade, cabendo a elas integrar as jogadoras, permitindo que essas disputem competições nacionais<sup>13</sup>.

Inclusive, no Brasil, em setembro de 2022, o Cruzeiro Esporte Clube valeu-se dessa inovação regulamentar para contratar a atleta Fernanda Vieira Baptista junto a um clube português após o prazo do período de registros internacionais, tendo em vista que a jogadora Pâmela Vieira havia iniciado o período de licença-maternidade<sup>14</sup>.

Caso não houvesse tal previsão, a entidade de prática desportiva brasileira somente poderia inscrever a referida atleta em janeiro de 2023, deixando a equipe desfalcada durante todo o segundo semestre de competições.

Paralelamente, o RSTP passou a dispor que após o período da licença-maternidade e retornando a atleta às suas atividades regulares, deverá o clube garantir que a jogadora tenha condições de amamentar seu filho ou de extrair o leite materno, devendo a entidade garantir a infraestrutura necessária, de acordo com a legislação local<sup>15</sup>.

---

11 De acordo com o RSTP, artigo 6, os períodos de registro são os únicos momentos em que os clubes poderão registrar novos atletas, ocorrendo duas vezes por ano. Fora desse período, não é permitido o registro de qualquer atleta.

12 Tradução livre. *In verbis*: “a) As an exception to paragraph 1, a female player may be registered by an association outside of a registration period to temporarily replace a female player that has taken maternity leave. The period of the contract of the temporary replacement female player shall, unless otherwise mutually agreed, be from the date of registration until the day prior to the start of the first registration period after the return of the female player that has taken maternity leave. b) A female player may be registered by an association outside of a registration period upon completion of her maternity leave (cf. article 18 paragraph 7; and article 18quater) subject to her contractual status”.

13 Tradução livre. *In verbis*: “Associations shall adapt their domestic rules accordingly. However, priority shall be given to ensuring that a female player that has returned from maternity leave is eligible to participate in domestic competitions, and the sporting integrity of the relevant competition”.

14 Disponível em: <https://cruzeiro.com.br/noticias/inedito-cruzeiro-faz-historia-com-transferencia-internacional-no-futebol-feminino>. Acesso em: 3 fev. 2023.

15 Tradução livre. *In verbis*: “5. A player shall be provided the opportunity to breastfeed an infant and/or express breast milk whilst providing sporting services to her club. Clubs shall provide suitable facilities in accordance with applicable national legislation in the country of a club’s domicile or a collective bargaining agreement”.

Todos esses direitos concedidos pela Fifa buscam garantir a maior integração das atletas que optam por serem mães de forma a mitigar o impacto disso em seu trabalho.

Visando garantir que tudo isso seja cumprido, dispõe o RSTP, em seu item 1 do artigo 18<sup>quater</sup>, que fica proibido aos clubes a previsão no contrato das atletas de que sua validade estaria sujeita ao fato da atleta ficar grávida, estar de licença-maternidade ou regular qualquer questão que seja vinculada à maternidade em geral<sup>16</sup>.

Outrossim, em seu item 2, prevê o artigo 18<sup>quater</sup> que caso um clube rescinda um contrato em razão da gravidez de uma atleta, será considerado que a rescisão ocorreu sem justa causa, sendo presumível que a rescisão unilateral pelo empregador do contrato de uma atleta grávida ou em licença-maternidade se deu em razão da gravidez<sup>17</sup>.

Por incrível que pareça, tal dispositivo visa a evitar punições às atletas em razão do fato de serem mães, como ocorreu com a jogadora de vôlei italiana Lara Lugli, que não só teve seu contrato rescindido pelo seu clube, sofreu um aborto espontâneo e ainda foi processada por não ter informado à equipe que tinha intenção de ser mãe, o que feriria a boa-fé contratual na relação entre clube e atleta<sup>18</sup>.

Justamente para que tal situação não ocorra no futebol, a Fifa, por meio de um *coertio* próprio da jurisdição específica desportiva (BARRACCO, 2018, p. 211), pode impor sanções àqueles que não cumpram suas regras.

E é dessa forma que prevê o RSTP para o caso de clubes que descumpram essas disposições mencionadas, ao dispor que, no caso da rescisão unilateral em razão da gravidez, será devida à atleta uma compensação, conforme critérios estabelecidos no item 3, *a*, do RSTP<sup>19</sup>.

---

16 Tradução livre. *In verbis*: “The validity of a contract may not be made subject to a player being or becoming pregnant during its term, being on maternity leave, or utilizing rights related to maternity in general”.

17 Tradução livre. *In verbis*: “2. If a club unilaterally terminates a contract on the grounds of a player being or becoming pregnant, being on maternity leave, or utilizing rights related to maternity in general, the club will be deemed to have terminated the contract without just cause. a) It shall be presumed, unless proven to the contrary, that the unilateral termination of a contract by a club during a pregnancy or maternity leave occurred as a result of a player being or becoming pregnant”.

18 Disponível em: <https://ge.globo.com/volei/noticia/clube-de-volei-italiano-processa-jogadora-por-engravidar-e-nao-informar-que-tinha-intencao-de-ser-mae.ghtml>. Acesso em: 3 fev. 2023.

19 “3. Where a contract has been terminated on the grounds of the player being or becoming pregnant, as an exception to article 17 paragraph 1:

a) compensation due to a player shall be calculated as follows:

i. in case the player did not sign any new contract following the termination of her previous contract, as a general rule, the compensation shall be equal to the residual value of the contract that was prematurely terminated;

ii. in case the player signed a new contract by the time of the decision, the value of the new contract for the period corresponding to the time remaining on the prematurely terminated contract shall be

Não obstante a punição mencionada, o clube que descumprir tais regras estará sujeito a sofrer punições esportivas, ficando proibido de registrar novas atletas por dois períodos de registro (o que equivale a, aproximadamente, um ano)<sup>20</sup>.

Diante de todo o exposto, fica clara a intenção da Fifa de preservar a saúde das atletas, bem como dos nascituros, exigindo que os clubes forneçam as condições necessárias para que as atletas possam retomar as atividades da melhor forma assim que findado o período da licença-maternidade, representando um grande avanço em face da total ausência de previsões a esse respeito em anos anteriores.

### 3 – A proteção à mulher no Direito brasileiro

Após a análise das novidades trazidas pelo novo RSTP, a indagação é de que forma isso impactaria nas relações entre as atletas e os clubes em âmbito nacional. Além disso, é essencial a comparação entre o que prevê a legislação brasileira para as trabalhadoras e até em quais pontos, se é que houve, a regulamentação da Fifa é mais benéfica e relação à regulamentação pátria.

Antes de se entrar no mérito, deve-se ter em mente que, conforme expresso no art. 28, § 4º, da Lei nº 9.615/98 (“Lei Pelé”), somente serão aplicáveis as normas gerais da legislação trabalhista aquilo que não seja peculiaridade prevista na Lei Pelé.

Assim, é possível interpretar que, em caso de qualquer direito de proteção à mulher previsto na Lei Pelé, esse se sobressairia em relação à proteção à trabalhadora comum.

Ocorre que, em toda a Lei Pelé, não há qualquer menção ao termo “feminino”, enquanto a expressão “mulher” somente é utilizada no § 2º do art. 55-A, ao dispor a respeito dos membros da Justiça Desportiva Antidopagem.

---

deducted from the residual value of the contract that was terminated early;

iii. in either case described above, the player shall be entitled to additional compensation corresponding to six monthly salaries of the prematurely terminated contract;

iv. collective bargaining agreements validly negotiated by employers’ and employees’ representatives at domestic level in accordance with national law may deviate from the principles stipulated above. The terms of such an agreement shall prevail;”

20 Tradução livre. *In verbis*: “b) in addition to the obligation to pay compensation, sporting sanctions shall be imposed on any club found to have unilaterally terminated a contract on the grounds of a player being or becoming pregnant, being on maternity leave, or utilising rights related to maternity in general. The club shall be banned from registering any new female players, either nationally or internationally, for two entire and consecutive registration periods. The club shall be able to register new players, either nationally or internationally, only as of the next registration period following the complete serving of the relevant sporting sanction. In particular, it may not make use of the exception and the provisional measures stipulated in article 6 paragraph 1 a) of these regulations in order to register players at an earlier stage”.

Em razão disso, é possível concluir que a legislação específica nada prevê a respeito da proteção à atleta, e por isso, todo e qualquer ponto relacionado à sua proteção será idêntica ao da trabalhadora comum. Desta forma, analisar-se-á de que forma é tratada a proteção das atletas de acordo com a legislação nacional.

Cumpre-nos destacar que o presente artigo não tem como objetivo analisar minuciosamente todos os direitos conquistados pelas mulheres, mas apenas comparar direitos de proteção à mulher similares ao que passou a prever o RSTP.

Após tais considerações, inicia-se a análise a partir do início do Capítulo III, Seção V, da CLT, intitulada “Da Proteção à Maternidade”, justamente o pilar das proteções previstas no RSTP.

A seção já começa com a garantia de que não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher ter-se casado ou encontrar-se grávida, bem como a expressa vedação a restrições ao direito da mulher nos contratos individuais e coletivos de trabalho pelas mesmas razões, de acordo com o art. 391, *caput* e parágrafo único.

Na sequência, é a previsão do art. 392 que a empregada terá direito a licença-maternidade de 120 dias (o equivalente a quatro meses), podendo ter início a partir do 28º dia antes do parto ou até sua ocorrência, sem qualquer prejuízo do emprego e do salário.

Nesse sentido, dispõe o art. 10, II, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (“ADCT”) que a empregada não poderá ter seu contrato rescindido (salvo por justo motivo), desde a data do conhecimento da gestação até cinco meses após o parto, bem como do adotante, conforme disposto no art. 391-A, parágrafo único, da CLT.

Paralelamente, caso o empregador rescinda o contrato da empregada sem justo motivo ou sob alegação de ter havido qualquer uma das hipóteses do art. 482 da CLT<sup>21</sup> e não comprovado, terá a empregada o direito à reintegração ao

---

21 “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

trabalho, bem como aos salários durante o período em que não trabalhou, nos termos do art. 495 da CLT.

Também será garantida à empregada durante a gravidez, também sem prejuízo do salário, a transferência de função em razão de condições de saúde, assegurado o retorno à função anterior tão logo cesse essa questão, nos termos do art. 392, § 4º, I. Importante esclarecer também que às adotantes são concedidos os mesmos direitos com relação às gestantes.

Também da mesma forma, sem prejuízo dos valores já recebidos anteriormente, tanto a empregada gestante quanto a empregada lactante devem ser afastadas de atividades insalubres, sendo que, caso não seja possível, deverá receber ainda um salário-maternidade, conforme previsão dos arts. 394-A e seguintes.

Por fim, terá também direito a trabalhadora a dois intervalos diários de 30 minutos para amamentar seu filho, inclusive se vindo de adoção, até que complete seis meses de idade, sendo tais intervalos definidos entre empregador e empregada, nos termos do art. 396.

#### **4 – Comparação entre o RSTP e a legislação nacional**

Após a descrição dos direitos previstos no RSTP e de seus equivalentes na CLT, é essencial que seja feito um comparativo entre ambos a fim de entender quais desses direitos poderiam ser aplicados no outro diploma legal, de que forma, e até mesmo como.

Primeiramente, é preciso “descartar” um ponto do RSTP que não há como haver equivalência com a CLT. É o caso da flexibilização do período de registro das atletas, tendo em vista que se trata de algo completamente específico ao meio esportivo. O que se pode, é utilizá-lo como parâmetro ao lado de outro direito, ao se tratar da necessidade de reintegrar a mulher novamente à profissão.

Após esse destaque inicial, começa-se, efetivamente, a comparação. A licença-maternidade prevista no RSTP é de 14 semanas, enquanto na CLT é de, aproximadamente, 17 semanas, sendo ao menos 13 semanas após o parto, enquanto de acordo com o RSTP são de oito semanas.

Já com relação à estabilidade, não há essa figura propriamente dita prevista no RSTP, mas, na prática, ao não se permitir a demissão de uma atleta em razão da gravidez, pode-se dizer que goza a atleta de certa estabilidade, desde o momento da gravidez até o fim do período de licença-maternidade (ainda que

---

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.”

não haja qualquer menção à prorrogação contratual). Já de acordo com a CLT, o início da estabilidade é o mesmo, sendo o final após cinco meses.

Paralelamente, tanto a CLT quanto o RSTP vedam expressamente qualquer tipo de previsão contratual limitando o direito da mulher a ter filhos, sejam em contratos individuais ou coletivos.

Nesse sentido, ambos os diplomas buscam reintegrar a trabalhadora de forma a mitigar os impactos da gravidez, permitindo a readequação da função durante o período da gravidez, bem como garantindo a volta da empregada à função anteriormente ocupada.

Por outro lado, enquanto para a atleta há necessidade de acompanhamento do treinador e do médico para criação de um plano para o trabalho dessa durante a gravidez, atualmente no Brasil não é necessário qualquer laudo médico ou algo nesse sentido para que a trabalhadora deva trabalhar em ambiente não insalubre.

Isso foi alterado recentemente, tendo em vista que o texto anterior do art. 394-A<sup>22</sup> editado pela Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) previa que deveria haver uma comprovação médica para que deixasse de trabalhar em condições insalubres. Isso foi alterado com a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938, que declarou inconstitucionais os trechos que mencionavam a necessidade de atestado médico.

Outra diferença entre os diplomas é o fato de haver maior preocupação da legislação brasileira ao deixar claro que tanto a gestante quanto a adotante possuem os mesmos direitos, diferentemente do que está previsto no RSTP, sem definição clara, mas, possivelmente, abordando apenas a atleta gestante.

Ainda, outro ponto de nítida diferença é em relação à remuneração. Enquanto para a Fifa o salário a ser garantido no período equivale a dois terços do original, no Brasil o valor garantido é integral.

Por fim, mostra-se maior cuidado do legislador brasileiro com relação à trabalhadora lactante, tendo em vista que há disposição expressa vedando seu trabalho insalubre, garantindo sua remuneração integral (inclusive com pagamento do adicional de insalubridade, ainda que essa tenha cessado), apesar de haver também na regulamentação da Fifa previsão expressa de que o clube deva se adaptar de forma a atender as necessidades da lactante.

---

22 “Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.”

## 5 – Conclusão

Após toda essa exposição, é possível notar o nítido avanço da Fifa ao se preocupar com uma questão tão relevante quanto a proteção ao trabalho da mulher, ainda mais por se tratar de um trabalho que exige demasiadamente do físico das atletas.

Todavia, percebe-se que uma atleta brasileira, supondo que seja contratada mediante celebração de Contrato Especial de Trabalho Desportivo, conforme previsto na Lei Pelé, estaria significativamente mais protegida com as leis estatais do que com os novos dispositivos trazidos pelo RSTP.

Isso demonstra o claro e importante cuidado do legislador nacional com a proteção à mulher. Obviamente que isso não quer dizer que a mulher está plenamente inserida no mercado de trabalho no país, efetivamente. Entretanto, isso demonstra a boa intenção daqueles que desejam protegê-la e integrá-la cada dia mais.

Talvez seja o caso de a Fifa olhar atentamente para a CLT, que em 80 anos apresentou evoluções que a entidade internacional levou mais de 110 anos para começar a notar, visando a dar uma segurança ainda maior às suas atletas, o que traria exponencial retorno ao futebol feminino.

## 6 – Referências bibliográficas

BARRACCO, Roberto de Palma. *Contribuição para a sistematização do processo desportivo: fundamentos da jurisdição desportiva*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Direito Processual Civil. Orientador Marcelo José Magalhães Bonizzi. São Paulo: Faculdade de Direito de São Paulo, 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 3 fev. 2023.

BRASIL. *Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998*. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9615consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9615consol.htm). Acesso em: 3 fev. 2023.

---

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

FALCÃO, Daniel; BELLOTI, Leonardo Franco. A proteção ao trabalho da mulher: um comparativo entre a regulamentação da Fifa e o Direito do Trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, nº 2, p. 205-214, jan./mar. 2023.

# REFLEXÕES SOBRE A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DE INFLUENCIADORES DIGITAIS: RECONHECIMENTO, SOFRIMENTO E O LUGAR DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO

## *REFLECTIONS ON THE COLLECTIVE ORGANIZATION OF DIGITAL INFLUENCERS: RECOGNITION, SUFFERING AND THE ROLE OF DIGITAL PLATFORMS IN THE WORK EXPERIENCE*

Caio Afonso Borges<sup>1</sup>

RESUMO: O presente artigo buscou identificar desafios apresentados aos influenciadores digitais para a articulação de sujeitos coletivos a partir de reflexões sobre o lugar que as plataformas digitais ocupam na experiência laboral desses trabalhadores: como local de trabalho, como *supereu* do trabalhador e como espaço de mercado. Procurou-se compreender como as plataformas impactam no reconhecimento dos influenciadores enquanto sujeitos trabalhadores individual e coletivamente considerados. Por fim, o artigo explorou as possibilidades que podem ser usadas por influenciadores digitais a partir da reflexão do sofrimento enquanto afeto que mobiliza e permite a reunião de sujeitos coletivos para exercício de um direito de resistência.

PALAVRAS-CHAVE: Resistência. Reconhecimento. Sujeitos Coletivos. Influenciadores Digitais.

*ABSTRACT: This article sought to identify challenges presented to digital influencers for the articulation of collective subjects, based on reflections on the role that digital platforms occupy in the work experience of these workers: as a workplace, as a superego and as a market space. We tried to understand how platforms impact the recognition of influencers as individually and collectively considered workers. Finally, the article explored the possibilities that can be used by digital influencers managing suffering as an affection that mobilizes and allows the gathering of collective subjects to exercise a right of resistance.*

*KEYWORDS: Resistance. Recognition. Collective Subjects. Digital Influencers.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Desafios ao reconhecimento do influenciador digital enquanto sujeito trabalhador individual e coletivo; 2.1 – Plataformas digitais como local de trabalho e como *supereu* do trabalhador; 2.2 – Plataformas digitais como local de trabalho e como espaço de mercado; 3 – Informalidade como óbice ao reconhecimento justabalhista dos atores coletivos; 4 – Possibilidades de resistências coletivas de influenciadores digitais: sofrimento como fio condutor do reconhecimento; 5 – Apontamentos finais; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 *Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília (UnB), na linha de pesquisa “Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade”; graduado em Direito pela UnB; membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq) e do Grupo de Pesquisa Trabalho, Interseccionalidades e direitos (FD-UnB); assessor jurídico no Ministério Público do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1985649258696413>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4262-7445>. E-mail: [caioaborges8@gmail.com](mailto:caioaborges8@gmail.com).*



## 1 – Introdução

Os influenciadores digitais, enquanto trabalhadores que surgiram recentemente em razão das possibilidades criadas pelas tecnologias de informação e comunicação, já sentiram a necessidade de se organizar coletivamente para fazer frente às formas de exploração do seu trabalho.

Nos Estados Unidos, em 2021, a Federação Norte-Americana de Artistas de Televisão e Rádio (SAG-AFTRA) passou a permitir a filiação de influenciadores. No Reino Unido, foi criada a *The Creators Union* (TCU) e, no Brasil, a Associação Brasileira de Influenciadores Digitais (ABRID) como formas de organizar os influenciadores digitais em torno de pautas relacionadas à gestão do trabalho e do conteúdo produzido pelas plataformas digitais.

No presente artigo, os influenciadores digitais são compreendidos a partir das definições propostas por Alessandra Primo, Ludimila Matos e Maria Clara Monteiro, que os definem como “criadores de conteúdo, na internet, voltados para um nicho específico, cujo processo produtivo constitui um negócio, sustentado por práticas de *marketing*, visando a promoção de produtos de terceiros e/ou venda dos próprios serviços e mercadorias” (PRIMO; MATOS; MONTEIRO, 2021, p. 7). Ainda, as autoras apontam que se trata de profissionais “que monetizam suas publicações e imagem própria, veiculando diferentes formas de publicidade e comercializando diretamente produtos próprios ou não” (PRIMO; MATOS; MONTEIRO, 2021, p. 12).

Assim, compreendemos os influenciadores enquanto trabalhadores de plataformas digitais que, no mercado da publicidade e da propaganda, operam dinâmicas de mercadorização sobre suas próprias imagens. Eles se valem de um processo de agregação de valor a outros produtos para potencializar sua circulação, sua popularidade e seu consumo dentre os usuários das plataformas, os quais estabelecem relações de legitimação e de validação com o influenciador enquanto sujeito espetacular performático.

A partir desse panorama, o presente artigo explora a conexão entre as plataformas digitais e o trabalho na tentativa de compreender como operam as dinâmicas de organização coletiva dos influenciadores digitais nesses espaços virtuais. O objetivo proposto é o de identificar as dificuldades de articulação coletiva desses sujeitos considerando o lugar que as plataformas digitais ocupam na sua experiência laboral a fim de vislumbrar um horizonte de resistência à precarização do trabalho.

No intuito de compreender como operam as dinâmicas de organização coletiva dos influenciadores digitais, as reflexões postas se debruçam sobre a construção de identidades no ambiente das plataformas digitais, sobretudo quanto ao seu reconhecimento como sujeitos trabalhadores individual e coleti-

vamente considerados a partir de uma abordagem multidisciplinar que considera elementos da psicanálise, da teoria social crítica e do direito.

Essas reflexões serão iniciadas a partir de dois eixos que são representados por duas dicotomias das plataformas digitais: como local de trabalho e como *supereu* do trabalhador; e como local de trabalho e como espaço de mercado. Pretendemos evidenciar como as plataformas digitais se inserem nas dinâmicas de reconhecimento e de experimentação do trabalho de forma a inibir a produção de um sentimento de classe entre esses sujeitos, que acaba por se constituir como um desafio à mobilização coletiva.

Em seguida, passamos à identificação da informalidade enquanto elemento que atravessa as relações de reconhecimento a partir da ótica institucionalizada do direito. Ou seja, como a falta de reconhecimento pelo ordenamento jurídico impacta na percepção dos sujeitos, apontando o papel do Estado na sua dinâmica de constituição, sobretudo a nível coletivo.

Por fim, tentaremos vislumbrar as possibilidades de resistências coletivas de influenciadores digitais a partir das reflexões propostas por Christian Dunker a respeito do sofrimento como afeto agregador e constitutivo de sujeitos coletivos para superar os desafios postos e estabelecer laços de reconhecimento entre os influenciadores digitais.

## **2 – Desafios ao reconhecimento do influenciador digital enquanto sujeito trabalhador individual e coletivo**

A superação do paradigma da passividade pelo paradigma da agência a respeito da conformação dos sujeitos coletivos brasileiros na luta por direitos foi precisamente abordada por Sidney Chalhoub e Fernando Teixeira da Silva ao se debruçarem sobre as experiências dos sujeitos escravizados e de trabalhadores urbanos a partir dos anos 1980. Suas reflexões compreendem uma ruptura no entendimento da classe operária enquanto sujeito político que era determinado por condições exteriores à sua existência e subordinado à “determinação estrutural das condições de industrialização” (CHALHOUB; SILVA, 2010, p. 26-28).

Chalhoub e Silva operam uma inversão na concepção dos papéis dos agentes sociais e superam as ideias de inércia da classe trabalhadora e de universalidade dessa classe, compreendendo as clivagens, as diversidades e os conflitos que permeiam todo esse grupo. Ao mesmo tempo, colocam justamente a percepção dessas diferenças como motor para a guinada no reconhecimento da própria classe como sujeitos sociais múltiplos e para a tomada de protagonismo no processo histórico de construção dos seus modos de ser.

Quando analisado o contexto em que os autores promoveram essas reflexões, identificamos que a suposta passividade dos trabalhadores se dava

diante de outros sujeitos que compunham a dinâmica de poder estabelecida: o Estado, em sua faceta paternalista, e o capital industrial, enquanto ditador das regras de ordenação do trabalho e da vida social.

Se por um lado esse paradigma do capitalismo industrial apresenta-nos figuras que remetem a indústrias, a trabalhadores de fábricas e a espaços e tempos definidos de trabalho, por outro lado o paradigma do capitalismo tardio se desvela em plataformas digitais, trabalhadores uberizados e espaços e tempos de trabalho cada vez mais indefinidos.

Assim, entendemos que há margem para pensar o processo de formação e de reconhecimento dos sujeitos, de forma a conferir agência aos trabalhadores plataformizados nos processos de organização coletiva contra uma narrativa de determinismo tecnológico e de condições precárias de trabalho.

Para tanto, nos parece vital tentar compreender como as plataformas digitais se inserem nessa dinâmica exercendo o poder patronal sem limites estatais – pela ausência de regulação estatal do trabalho plataformizado – e o capital industrial – pela migração de parcela do trabalho para o espaço virtual. Isso porque as plataformas tomam para si um poder narrativo e diretivo por meio do qual buscam neutralizar as experiências de resistência dos trabalhadores e impor o paradigma da passividade diante do determinismo tecnológico.

Para tanto, faremos uso de duas dicotomias das plataformas digitais que se colocam como desafios para que os sujeitos possam realizar uma articulação coletiva, impedindo o germinar de um reconhecimento de classe e de afetos compartilhados que vão além do trabalho. Essas perspectivas representam desafios operacionais à formulação de um direito de resistência na medida em que ele depende da construção de um senso de coletividade baseado no reconhecimento recíproco dos sujeitos enquanto classe trabalhadora.

## **2.1 – Plataformas digitais como local de trabalho e como *supereu* do trabalhador**

A primeira dualidade parte da compreensão das plataformas como local de trabalho e como *supereu* do trabalhador. Neste artigo, o *supereu* é compreendido a partir da vertente da Psicanálise que articula a crítica social e insere essa instância como elemento constituinte dos “modelos de gestão vigentes nas organizações modernas do trabalho capitalista assalariado” (MENDES; VIVÉS, 2020, p. 190). Assim, para Ana Magnólia Mendes e Jean-Michel Vivès, o *supereu* se exprime em uma instância que invoca, em uma voz que chama o sujeito, mas que “incessantemente demanda o impossível” e que “é reverberada na força do discurso capitalista”, o qual se pauta nos princípios da acumulação, produtivismo e consumismo (MENDES; VIVÉS, 2020, p. 190).

Rafael Grohmann (2020, p. 111) conceitua as plataformas digitais como “infraestruturas digitais que são, simultaneamente, meios de produção e meios de comunicação, servindo tanto para trabalhar quanto para interagir, sendo um lócus de atividades de comunicação e trabalho”. Isso, pois além de serem um espaço virtual de trocas comunicacionais, as plataformas digitais organizam o trabalho e determinam as atividades a serem realizadas dentro ou fora das redes, explorando a força de trabalho – sobretudo a criativa, no caso dos influenciadores digitais e dos criadores de conteúdo. Assim, elas ditam regras, direcionam comportamentos e condicionam a atuação tanto dos sujeitos que ali laboram, como também as formas de consumo e de interação dos internautas consumidores do conteúdo produzido.

Assim, uma vez que os influenciadores digitais se valem das ferramentas e das formas digitais de interação social fornecidas pelas plataformas para o desenvolvimento do seu trabalho, sua relação laboral se torna necessariamente mediada por esses espaços virtuais de trabalho.

Ocorre que as plataformas digitais compõem um universo intangível de redes e nós de informações que se espalham virtual e infinitamente, mas que são configuradas e moldadas a partir dos interesses de seus proprietários, que se esforçam para imprimir uma estampa de espaço neutro de conexão entre sujeitos. Entretanto, Grohmann explica que as plataformas são organizadas por algoritmos e têm suas diretrizes guiadas por modelos de negócios. Ou seja, as plataformas não são livres de valores e prescrevem normas em suas arquiteturas (GROHMANN, 2020, p. 110-111).

Nesse sentido, James Muldoon denuncia que, por meio do *design* e da arquitetura das plataformas, seus desenvolvedores participam ativamente não só para conectar sujeitos, mas para moldar as condições nas quais essa comunicação se opera. Avançando sobre a sua dinâmica integrativa social, Muldoon (2020, p. 13-14) aponta que as plataformas se valem nitidamente de políticas que regulam como os sujeitos irão interagir e em quais termos, bem como criam ambientes virtuais que encorajam determinados comportamentos a partir do manejo da psicologia social e do *marketing*.

“Esse espaço *online* aparentemente receptivo e aberto é, na verdade, um mundo cuidadosamente projetado e estratificado com caminhos suaves que guiam os usuários em direção a um conjunto específico de comportamentos. Essas novas tecnologias de poder incorporam um conjunto de relações de poder entre detentores de plataformas e usuários, colocando em xeque a ideia de plataformas como mediadores neutros que facilitam a conexão e empoderam os usuários.” [Tradução livre do autor] (MULDOON, 2020, p. 14)

A partir do entendimento das plataformas digitais como elemento imprescindível para o trabalho dos influenciadores digitais, passamos a questionar qual o lugar que elas ocupam na dinâmica laboral desses sujeitos. Para tanto, o “circuito da pulsão invocante”, segundo Ana Magnólia Mendes, permite entender como se dá a relação entre um sujeito e um Outro, podendo ser aplicado nas relações de trabalho para compreender as dinâmicas entre os polos dessa relação.

A autora aponta que o circuito da pulsão invocante se divide em uma dinâmica composta por três momentos temporalmente colocados na experiência de reificação do sujeito pelo trabalho: “ser chamado”, “chamar” e “se fazer chamar”. Esses três tempos tomam como protagonistas o sujeito e um Outro, uma alteridade, que se colocará no polo contrário ao chamado. A inserção do sujeito na dinâmica da invocação se faz em razão da necessidade de se constituir psiquicamente, o que ocorre a partir da invocação do Outro (MENDES, 2018, p. 39). Ou seja, é por meio da fala e da escuta que são constituídos os processos de reconhecimento intersubjetivo, inclusive no âmbito da relação de trabalho.

Ana Magnólia Mendes traça uma diferenciação entre duas posições que exercem influência nessa dinâmica da invocação que se dá a partir do chamado do sujeito pelo Outro (o ser chamado). A primeira delas, a posição da sereia, “é uma chamada para o sujeito não ser constituído pelo desejo” e pretende se apropriar do sujeito enquanto objeto para impedir a sua perda. A segunda, a posição da poetisa, chama o sujeito a partir de uma suposição dele como tal e não como objeto, permitindo o reconhecimento do invocado (MENDES, 2018, p. 40).

No caso de um circuito em que a posição de invocante é ocupada por uma plataforma que dita a forma de realização do trabalho do sujeito a partir de uma racionalidade neoliberal<sup>2</sup> de maximização do lucro, o chamado invocante toma a forma do canto da sereia. Um canto que representa um “supereu tirânico” que objetifica o sujeito e impõe a satisfação do seu desejo sobre ele (MENDES, 2018, p. 40). Ana Magnólia Mendes (2018, p. 42-43), trazendo as reflexões de Lacan, identifica esse imperativo do gozo como o *supereu*, que subjuga o Eu em uma relação de imposição constante de demandas, que se dá a partir de um chamado contínuo do sujeito pelo Outro.

Compreender as plataformas digitais como o *supereu* do trabalhador requer o entendimento de que é o *supereu* quem dá trabalho ao sujeito, em uma lógica de transformação do sujeito que trabalha no sujeito do trabalho.

---

2 Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p. 17) entendem o neoliberalismo como “um conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência”. Assim, para os autores, o neoliberalismo se consolida como uma racionalidade que “tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados. A racionalidade neoliberal tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação”.

Esse sujeito invocado – que é chamado, mas não consegue chamar e nem se fazer chamado – renuncia à sua condição de desejante (MENDES, 2018, p. 43), ficando relegado a um lugar de não reconhecimento de si enquanto sujeito. Ou seja, o sujeito que é constantemente chamado não vê espaço para vocalizar seu próprio desejo e o sujeito sem desejo não o é<sup>3</sup>.

Essa falta de desejo, por sua vez, é “substituída pela ideologia da perfeição, da excelência, da qualidade total”, de modo que “o modo consumista de trabalho é um canto da sereia” (MENDES, 2018, p. 49). Esse chamado invoca o sujeito para saciar o gozo imperativo do discurso capitalista, que, materializado nas plataformas digitais, assume o papel de *supereu* do trabalhador. Esse chamado constante do trabalhador não o permite falar e tampouco que ele expresse seu desejo, de modo que “nasce o sujeito do trabalho e morre o trabalho do sujeito” (MENDES, 2018, p. 49).

As plataformas digitais dão forma à racionalidade neoliberal<sup>4</sup> e assumem o papel de quem chama o sujeito ao trabalho para a satisfação de um gozo alheio ao próprio sujeito. O comando passado por meio das plataformas digitais é o canto da sereia, é a voz do *supereu* que exerce um poder sobre o sujeito. Na condição de *supereu* do trabalhador, elas são, portanto, um algoz, que tolhe e suprime [a voz do] o trabalhador na expressão da sua subjetividade para transformá-lo em sujeito do trabalho.

Tendo como base um cenário de precarização estrutural do trabalho, ao reprimir o desejo, o modelo gerencial das plataformas digitais impõe uma necessidade aos trabalhadores que nela laboram. Uma necessidade de atender aos seus chamados por produção, de trabalhar. A supressão do desejo por uma necessidade, por sua vez, impede que se opere um reposicionamento do sujeito na relação com Outro, obsta a criação de uma alteridade e de “uma relação entre sujeitos e não entre sujeito e objeto ou entre objetos” (MENDES, 2018, p. 75).

Diante disso, as plataformas se inserem no circuito de construção de subjetividades no ambiente virtual enquanto *supereu* que não permite o reconhecimento do sujeito enquanto tal e, conseqüentemente, inviabiliza uma articulação coletiva desses trabalhadores. A constituição de um sujeito do trabalho nas plataformas digitais dirigido por uma razão neoliberal concorrencial

---

3 Isso se dá, pois, para o sujeito existir, é preciso que ele seja invocado e que ele convoque “por meio da fala de um desejo de que ele seja sujeito próprio” (MENDES, 2018, p. 39). A relação entre sujeito e desejo é explicada por Ana Magnólia Mendes (2018, p. 38): “Significa que a voz é algo para além do som, embora haja uma sonoridade na invocação, ou seja, no modo como o desejo de um é endereçado ao outro – o suposto sujeito. Sujeito que é um a de vir infinito, inesgotável e intratável, é movimento, é desejo, é sem lugar”.

4 Para Grohmann, “o imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade atua em forte relação com o ideário neoliberal de empreendedorismo envolvendo gestão de desempenho, eficácia e lógicas de avaliação”. GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Op. cit.*, p. 115.

coloca-se como desafio a ser superado para a construção de laços de afeto e de solidariedade entre as identidades constituídas no digital.

A inevitável mediação platfórmica do trabalho dos influenciadores digitais se coloca, portanto, como um paradoxo na dinâmica constituinte dos sujeitos coletivos e, por conseguinte, na própria articulação de resistências contra esse cenário precarizante e silenciador da voz do trabalhador.

## 2.2 – Plataformas digitais como local de trabalho e como espaço de mercado

A segunda perspectiva proposta para se pensar os desafios de reconhecimento dos influenciadores digitais como sujeitos individuais e coletivos trata da dualidade das plataformas digitais como local de trabalho e como espaço de mercado. Ao mesmo tempo em que são local de trabalho, elas se constituem e operam como o mercado no qual circulam os produtos do trabalho dos influenciadores, o que pode ser pensado a partir da conflitualidade entre trabalho e consumo na era do capital espetacular<sup>5</sup>.

Seguindo o caminho traçado quando comentamos sobre a primeira dicotomia, pode-se entender que as plataformas digitais sustentam-se como *locus* de trabalho a partir do momento em que compreendem um espaço – ainda que virtual – no qual estão inseridas ferramentas de trabalho (*softwares* e funcionalidades de cada plataforma) e no qual os influenciadores digitais investem e aplicam seu tempo e sua força de trabalho<sup>6</sup>.

James Muldoon (2020, p. 13) nos convida a fazer um exercício de imaginação das plataformas enquanto um espaço destinado à reunião de pessoas e à facilitação das trocas de valor, o que se daria na figura de um *marketplace*. Assim, por esse lado, as plataformas também são espaço de mercado, as estantes nas quais os influenciadores disponibilizam seus produtos em uma competição pela atenção e pela validação do consumidor.

Segundo aponta Issaaf Karhawi (FACULDADE CASPER LÍBERO, 2021), “o influenciador é um sujeito que se constitui no digital, surge no digital e, por conta disso, ele vive um processo de legitimação daqueles que o acom-

---

5 Aqui se mostra relevante o paradigma da sociedade do espetáculo nos moldes enunciados por Guy Debord (1997, p. 14) ao tratar de uma nova modalidade de interação social mediada por imagens. Essa nova forma relacional permite transferir as relações intersubjetivas do real para o virtual, que se constitui como um espaço que facilita e potencializa a mercadorização dos corpos, das imagens e das múltiplas facetas subjetivas dos sujeitos, como a criatividade e os afetos.

6 Essa reflexão também pode ser feita pela via do meio ambiente de trabalho, uma vez que a “estruturação jurídica do meio ambiente laboral, em especial ao que tange a sua tríplice composição de fatores de risco (condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais) aplica-se, sem ressalva, a qualquer cenário jurídico laborativo. (...) É dizer: não existe prestação laboral sem correspondente meio ambiente laboral” (MARANHÃO, 2017. p. 35).



panham”. Assim, a dinâmica de circulação de valores nas quais se inserem os influenciadores orbita, notadamente, em torno da imagem e da subjetividade capturadas pelo capital na forma de mercadoria.

A produção de conteúdo por influenciadores para plataformas digitais, ou seja, seu trabalho, demanda uma efetiva mobilização do sujeito, que realiza uma gestão da própria imagem. Seu semblante é transformado em mercadoria a partir do processo de mercadorização neoliberal de todas as esferas da vida, que, no paradigma da sociedade do espetáculo, se impõe também sobre a imagem e as representações dos sujeitos nas esferas pública e privada (BORGES, 2022, p. 59).

Conforme aponta Giselle Beiguelman (2021, p. 33), “todo um outro paradigma de consumo e produção está se montando e evidenciando que as imagens deixaram de ser planos emolduráveis”. Assim, elas assumiram posição chave no processo de socialização contemporâneo enquanto “espaço de reivindicação do direito de projeção do sujeito na tela, subvertendo os modos de fazer (...), mas também os modos de olhar, de ser visto e supervisionado” (BEIGUELMAN, 2021, p. 33). Na busca pelo “reconhecimento nos olhos do outro” (SIBILIA, 2004, p. 8), cada vez mais “as imagens tornaram-se um dos espaços mais importantes de sociabilidade e comunicação do século XXI” (BEIGUELMAN, 2021, p. 31).

Assim, a imagem dos influenciadores, enquanto produto do seu trabalho, é capturada pela dinâmica do capital, transformada em mercadoria e apresentada a um público incontingente de consumidores. Esses, por sua vez, também mobilizam suas próprias imagens em uma esfera virtualmente pública na tentativa de obter reconhecimento e validação dos demais sujeitos que performam nesses espaços. Em Beiguelman (2021, p. 66-67) podemos compreender como que “a ameaça não é mais a de sermos capturados por um olho onipresente do tipo Big Brother. Mas o reverso, o medo de não sermos visíveis e desaparecermos”.

A autora ainda reconhece que o espetáculo de Guy Debord faz cada vez mais sentido na tentativa de explicar a sociedade atual, uma vez que “tudo depende de processos de sociabilidade e autoexposição via imagens”, ou seja, de uma relação mediatizada. Mas Beiguelman (2021, p. 50-51) vai além ao identificar que a “relação mediatizada já não mais se efetiva pela alienação do sujeito em favor de uma exterioridade que o representa” senão “é mobilizada pela ação do próprio sujeito na sua performatividade nas redes”.

Essa relação mediatizada, por sua vez, corre o risco de resvalar no que James Muldoon chama de *data commodity fetshism*, que traduz uma percepção de que as relações entre pessoas no ambiente digital têm seu valor baseado não na relação social estabelecida entre os sujeitos em si, mas nas informações que são produzidas a partir delas. Diante disso, o autor alerta que, principalmente



a partir do modelo de publicidade das plataformas, é criado um ambiente no qual qualquer tipo de atividade social é apropriada como material lucrativo, expandindo, assim, o horizonte de potencial exploração de todas as facetas das interações sociais travadas nesses espaços (MULDOON, 2020, p. 18-19).

Diante desse panorama, as plataformas digitais se constituem como espaço de trabalho, como espaço de mercado e, sobretudo, como espaço em que são operadas as dinâmicas sociais de reconhecimento de si e do Outro. Para os influenciadores digitais, as plataformas são o local onde eles trabalham, onde eles ofertam sua imagem enquanto produto do seu trabalho, onde eles consomem o produto do trabalho uns dos outros e onde competem uns com os outros pela atenção e pelo afeto do consumidor.

A epistemologia da competitividade e da individualidade, impregnada nas formas relacionais das plataformas digitais, se apresenta como elemento que dificulta a efervescência de um sentimento de classe e, conseqüentemente, constitui um obstáculo à articulação coletiva desses trabalhadores para fazer frente à exploração sofrida. Nesse sentido, o paradigma da sociedade do espetáculo, que altera a experiência estética com o público e impõe a mediação das relações sociais a partir de imagens, apresenta-se como um empecilho às formas de organização coletiva de trabalhadores em grupos, massas e classe.

Quando parecer e ser se tornam equivalentes na sociedade do espetáculo (DUNKER, 2022, p. 167), surge uma dificuldade de reconhecimento do sujeito enquanto tal decorrente da sua identificação com imagens/mercadorias. A articulação do sujeito coletivo, portanto, se confronta com as múltiplas consciências individualistas, que não conferem as bases para a constituição de um coletivo enquanto sujeito da transformação.

O lugar que as plataformas assumem na relação de trabalho dos influenciadores digitais tem, assim, potencial desagregador sobre o coletivo de sujeitos que delas dependem economicamente para subsistência.

Em suma, por constituírem local de trabalho, as plataformas digitais são, portanto, elemento inevitável nas relações laborais dos influenciadores digitais. Enquanto *supereu*, elas assumem o papel de algoz que limita o trabalhador na expressão da sua subjetividade para transformá-lo em sujeito do trabalho – inviabilizando experiências de reconhecimento de si enquanto sujeito e de reconhecimento do outro por si – impedindo, ao fim, que nasça um sentimento de solidariedade entre pares. Na condição de espaço de mercado, as plataformas digitais atuam como mediadoras das relações de trabalho e de consumo dos influenciadores, os quais projetam nesse espaço sua imagem enquanto mercadoria, em uma lógica de apropriação das suas relações de sociabilidade, que passam a operar a partir da epistemologia da competitividade e da individualidade, naturalmente desagregadora de afetos coletivos.

Esse cenário representa, portanto, desafios à operacionalização por influenciadores digitais de um direito de resistência às condições de trabalho precarizantes impostas pelas plataformas digitais. A convergência desses fatores impede o germinar de um reconhecimento de classe e de afetos coletivamente compartilhados, mas não são os únicos que vão na contramão da proteção social desses trabalhadores.

### **3 – Informalidade como óbice ao reconhecimento justrabalhista dos atores coletivos**

A informalidade, no tocante ao estatuto jurídico dos influenciadores, se apresenta como um desafio a nível institucional para o seu reconhecimento enquanto sujeitos individuais e coletivos. Dessa forma, centralizar a informalidade enquanto elemento constitutivo da sua relação de trabalho fornece novos caminhos para se pensar formas de proteção justrabalhista para esses sujeitos.

Quando se analisa o processo de reconhecimento justrabalhista dos sujeitos coletivos, a informalidade, enquanto traço constitutivo do cenário laboral brasileiro, se apresenta como um desafio para compreender os mais distintos sujeitos dentro da dinâmica política de conflitos em torno da regulação do trabalho.

Existe uma tendência excludente do Direito do Trabalho brasileiro que “foi intencionalmente deixando de pensar políticas e instrumentos legais de proteção ao trabalho de diversos grupos sociais” (DUTRA, 2021, p. 126). Esse segmento excluído da epistemologia juslaboral<sup>7</sup> brasileira se organizou a partir de uma semântica constituinte negativa em relação à “chave eurocêntrica do trabalho urbano masculino branco” (DUTRA, 2021, p. 129) cisheteronormativo e desprovido de deficiências.

Nesse sentido, se por um lado as subjetividades que se adéquam ao sujeito epistêmico sobre o qual se erigiu o Direito do Trabalho tendem a gozar de uma proteção normativa conferida pelo véu da formalidade, por outro lado, os sujeitos dissidentes normalmente são relegados às franjas do sistema de proteção trabalhista “por força de artifícios, fraudes e burlas patronais” (DUTRA, 2021, p. 131). Desse modo, Renata Dutra (2021, p. 131) constata que eles são forçados na informalidade e, portanto, alijados de direitos individuais, mas também de direitos coletivos, que se constituem na organização e na resistência operacionalizados na esfera justrabalhista.

---

7 Pedro Nicoli e Flávia Máximo (2020, p. 522) revelam os segredos da epistemologia do mundo do trabalho que “guardam como, na verdade, colonialidade, raça, gênero e sexualidade estão nos modos de produzir, ser e conhecer do direito do trabalho. Não são só fenômenos secundários ou externos. São constitutivos desses modos. Estão nos fundamentos. E se exprimem nas categorias”. A partir disso, os autores demonstram a natureza epistêmica “dessas matrizes de opressão na concepção de categorias jurídico-trabalhistas pensadas com base em um lugar homogêneo e progressivamente abstraído no direito”.

Desse modo, o Direito do Trabalho (nele incluído o Direito Coletivo do Trabalho) exige como parâmetro de incidência uma relação de trabalho formal, sem a qual se afasta a rede de proteção trabalhista, bem como a possibilidade de manejo de seus institutos e de reconhecimento justrabalhista de agências coletivas. Segundo Henrique Araújo e Fernandes (2021, p. 48), “a exclusão legal se refletiu na ausência de representação coletiva dos trabalhadores informais pelas estruturas sindicais, compondo fator importante no aprofundamento do próprio processo de enfraquecimento coletivo deste grupo”. Isso se reforça na medida em que

“(...) a exclusão da massa de trabalhadores informais da representação coletiva na legislação trabalhista (que preza pela vinculação da representação sindical à formalização do trabalhador a um dado segmento profissional) esteve e está inerentemente ligada à desagregação coletiva desta significativa parcela da mão de obra nacional.” (FERNANDES, 2021, p. 46-47)

Analisando a relação de trabalho uberizada dos entregadores de aplicativos, Henrique Araújo e Fernandes avança no tema e compreende o prejuízo que a informalidade representa para a articulação de movimentos coletivos de trabalhadores. Para o autor, uma vez que a representação coletiva se dá por meio de sindicatos, a limitação do direito à liberdade sindical imposta aos trabalhadores informais – aqui englobados diversos trabalhadores de plataformas digitais, como uberizados e influenciadores digitais – “evidencia o enfraquecimento regulatório de forças sociais destinadas à articulação dos movimentos coletivos trabalhistas que não tenham se caracterizado, necessariamente, enquanto sindicatos” (FERNANDES, 2021, p. 47).

Quando analisamos a informalidade relacionada aos trabalhadores de plataformas digitais – como influenciadores e entregadores de aplicativos –, nota-se uma estratégia para atomizar os sujeitos a partir de uma lógica individualizadora. Essa estratégia é pautada na negação de vínculos empregatícios e na redução da relação plataforma-trabalhador a uma parceria ou relação consumerista, cujo objetivo é

“descaracterizar, igualmente, a própria relação de trabalho, minando a identificação individual de cada uberizado (...) e, conseqüentemente, a sua posterior inserção em estruturas coletivas de luta por direitos juntamente àqueles que se encontram submetidos ao mesmo contexto.” (FERNANDES, 2021, p. 48)

Vanessa Patriota da Fonseca (2020, p. 369) aponta a informalidade como um elemento que fragmenta as categorias profissionais e pulveriza os espaços de trabalho. Isso se dá, sobretudo, em face da diluição da noção de categoria decorrente da plataformização do trabalho, que acaba por erodir as identidades de profissão e de interesses econômicos.

Márcio Túlio Viana aponta as novas tecnologias como fatores que permitem que os trabalhadores produzam sem que se reúnam, sem que desfrutem da corporeidade e da presença de seus pares, o que acaba por fragmentar a fábrica, dividir os trabalhadores e minar as normas de proteção. A aridez do ambiente das plataformas digitais é apreendida pelo autor, que reconhece haver pouco lugar para conflitos coletivos e para o desenvolvimento de contrapoderes. Isso, pois o espírito coletivo se desloca da figura do sindicato para a da equipe (ou mesmo do indivíduo) e a identidade dos trabalhadores passa a ser construída mais em torno da própria empresa (que muitas vezes se concentra na figura do próprio empresário-de-si) do que da classe (VIANA, 2009, p. 115).

Os influenciadores digitais não foram, ainda, enquadrados nas formatações jurídicas justralhistas de proteção. O vínculo laboral desses trabalhadores com as plataformas muitas vezes é mascarado pelo consumo, da mesma forma com que a relação com as empresas contratantes dos seus serviços é também deslocada para o âmbito civilista. Esse movimento visa retirar a centralidade do trabalho das relações sociais estabelecidas em plataformas digitais como forma de evitar a legislação trabalhista, negando o fator humano do trabalho, alocando sua regulação fora do âmbito do Direito do Trabalho de matriz protetiva e, assim, produzindo fissuras nas relações intersubjetivas dos trabalhadores.

Por um lado, essa falta de reconhecimento pelo ordenamento jurídico tal como interpretado inviabiliza a percepção de organizações coletivas desses trabalhadores enquanto sujeitos aptos a promover reivindicações e resistências a nível institucional. Por outro lado, a ausência de reconhecimento institucional desafia as percepções dos próprios sujeitos individuais enquanto sujeitos pertencentes a uma ordem constitucional que lhes confere *status* de cidadania.

Nesses termos, o desenho apresentado pela condição dos influenciadores digitais enquanto trabalhadores informais nos provoca a pensar em quadros jurídico-institucionais alternativos que reconheçam a organização coletiva dos trabalhadores como pilar estrutural para a resistência contra as pressões do capital sobre o trabalho.

#### **4 – Possibilidades de resistências coletivas de influenciadores digitais: sofrimento como fio condutor do reconhecimento**

O cenário de precarização do trabalho em plataformas digitais vem muitas vezes acompanhado de um discurso marcado pelo determinismo tecnológico, que reforça uma perspectiva de imutabilidade dos rumos sociais e um aparente progresso em curso. Enquanto detentoras do poder narrativo que se alimenta da opacidade com que arquitetam as dinâmicas inter-relacionais nos ambientes virtuais, as plataformas digitais buscam reforçar uma consciência de que a

tecnologia é uma força externa que se desenvolve sobre si mesma e que apenas nos arrasta junto dela, segundo James Muldoon (2020, p. 1).

É diante dessa configuração que a subversão dos usos das plataformas digitais é posta como condição para conferir proteção e dignidade aos trabalhadores que fazem delas seus espaços de trabalho. Portanto, as dinâmicas decorrentes do lugar que as plataformas digitais assumem no trabalho dos influenciadores no sentido de impedir o germinar de um reconhecimento de classe se apresenta como um desafio a ser superado.

A classe-que-vive-do-trabalho, nos termos anunciados por Ricardo Antunes, compreende setores heterogêneos, sendo construída sobre e por desigualdades, tendo como traço constitutivo a precarização desde seu surgimento. As condições de precarização que marcam o trabalho se ampliam de modo exponencial, nos apresentando uma dualidade representada pela heterogeneidade das suas formas de ser e uma homogeneidade “que resulta da condição crescentemente pautada pela precarização” (ANTUNES, 2020, p. 63-66).

A precarização – enquanto traço constitutivo que atravessa todas as subjetividades que compõem a vasta e heterogênea classe-que-vive-do-trabalho – pode também ser entendida pela chave da instabilidade e da insegurança social (PEREIRA, 2017, p. 70), que decorrem do processo de generalização em massa da precarização das relações de trabalho. Na acepção de Flávia Máximo Pereira (2017, p. 76), essa instabilidade social atua de modo a fragilizar a organização e a “luta coletiva dos trabalhadores, que (...), muitas vezes, não se engajam em formas de resistência coletiva, por não se enxergarem como classe que vive da venda da força de trabalho”.

A vulnerabilidade é outra forma e outro afeto por meio do qual a instabilidade nos é apresentada quando se analisa o processo de informalidade e seu papel na “redefinição das relações de produção, das formas de inserção dos trabalhadores na produção, dos processos de trabalho e de instituições” (CACCIAMALI, 2000, p. 163). Maria Cristina Cacciamali (2000, p. 164) compreende a vulnerabilidade como

“a insegurança da relação de trabalho e na percepção da renda; a ausência muitas vezes de qualquer regulamentação laboral e de proteção social, especialmente contra demissões e acidentes de trabalho; o uso flexível do trabalho (horas e múltiplas funções); e frequentemente menores salários, principalmente para os menos qualificados.”

Na experiência laboral dos influenciadores digitais, a vulnerabilidade pode ser identificada na relação de dependência que estes têm com as plataformas e nas nuances relacionadas à forma de organização e gestão do trabalho nos ambientes virtuais. Primo, Matos e Monteiro (2021, p. 76) apontam como

elemento marcante do trabalho dos influenciadores as constantes “mudanças nas diretrizes das plataformas sobre monetização e as alterações não noticiadas nos algoritmos, que prejudicam a visibilidade e rendimentos”. Esse quadro de incerteza e instabilidade delineado pela “incompreensão dos parâmetros de sucesso” se alia à necessidade de produção constante para atender às métricas de engajamento e publicação, levando diversos influenciadores a “considerarem o abandono dos canais, ou mesmo serem forçados a parar por questões de saúde mental, como consequência da sobrecarga de trabalho” (PRIMO; MATOS; MONTEIRO, 2021, p. 76-77). Como exemplo, as autoras citam o caso do criador Félix Kjellberg, conhecido como PiewDiePie, dono do maior canal do YouTube, que aponta os problemas técnicos da plataforma, a falta de um diálogo e a sensação constante de lutar contra a plataforma como elementos estruturais dessa relação (PRIMO; MATOS; MONTEIRO, 2021, p. 77).

A precarização, a vulnerabilidade e a instabilidade são traços comuns e constitutivos do trabalho dos influenciadores digitais, independentemente do tamanho ou do alcance do canal, visto que são veiculados e operados por meio da própria arquitetura das plataformas digitais<sup>8</sup>. Por configurarem um traço homogêneo entre esses trabalhadores, elas nos permitem vislumbrar a possibilidade de construção de políticas e de pontes de reconhecimento com fins de construção de um sujeito coletivo dotado de representatividade perante o contingente de trabalhadores plataformizados – e dos precarizados, em geral.

A partir da perspectiva psicanalítica de Dunker, é possível eleger a instabilidade social, a vulnerabilidade e a precarização como elementos que dão azo ao *sofrimento* enquanto categoria transversal que permeia as mais diversas clivagens da heterogênea classe-que-vive-do-trabalho. Os ensinamentos de Dunker apontam para a possibilidade de se pensar o sofrimento como afeto compartilhado por todos os trabalhadores aos quais são impostas as mazelas da precarização estrutural. Assim, permite-se a superação das políticas de identidade<sup>9</sup> em um movimento integrativo das demandas expressas por essas políticas: “sofrimento de gênero, sofrimento de raça, sofrimento cis, homo, hétero, trans, sofrimento de classe” (DUNKER, 2022, p. 195).

Um caminho para fazer florescer essa gramática de reconhecimento pode ser conferir um tratamento às formas de organização coletiva de trabalhadores

---

8 Não se pode deixar considerar que esses marcadores são sentidos de forma mais ou menos intensa pelos sujeitos a depender das interpelações de raça, gênero, classe, sexualidade etc. que os atravessam.

9 Trata-se aqui da construção de identidades baseadas em diferenças constituintes dos sujeitos, como gênero, raça, etnia etc. que se destacam enquanto elementos que permitem o estabelecimento de vínculos identitários na modalidade de “um/outro”, “nós/eles” ou “amigo/inimigo”. Essa forma de identificação é prejudicial à composição de sujeitos coletivos na medida em que se revela necessário “analisar as categorias sociais com interseccionalidade, ou seja, mediante ótica transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de enfoque integrado, que permite a articulação da luta política coletiva” (PEREIRA, 2017, p. 77).

da era digital a partir de uma consciência dos sujeitos construída em torno de uma epistemologia do “universal negativo” (DUNKER, 2022, p. 165). Essa forma de se encarar a formação do sujeito político, ou seja, do sujeito agente da ação, parte da necessidade de uma “generalização de reconhecimento e de expansão, contra ‘pelo menos um’” (DUNKER, 2022, p. 164).

Esse “um” é, no universo do Direito do Trabalho, o sujeito que se erige a partir da chave eurocêntrica do trabalhador urbano masculino branco cisheteronormativo. Daí advém o desafio de identificação dos sujeitos dissidentes com um único coletivo constituído sobre o universal negativo. Ou seja, um sujeito coletivo “sem traço de pertinência ou predicação, mas que não aponta apenas para a exclusão de um conjunto, e sim para a necessidade de dissolução do conjunto do qual se está excluído” (DUNKER, 2022, p. 164), sendo esse conjunto representado pelo sujeito epistêmico clássico do Direito do Trabalho, que informa as atuais dinâmicas juslaborais de regulação do trabalho.

Afinal, quem sofre e quem impõe o sofrimento se colocam em lados distintos do conflito entre capital e trabalho, o que nos mostra a urgência na articulação de sujeitos coletivos a partir do sofrimento para operacionalizar lutas e resistências contra o conjunto que não sofre, mas que impõe sofrimento.

Dunker compreende o sofrimento como afeto integrativo na medida em que ele se mostra compatível com relações de reconhecimento, nos permitindo vislumbrar como ele “transforma-se em atos de reconhecimento simbólico e coletiviza-se ao modo de identificações veiculadas por narrativas como instrumento de partilha social de afetos” (DUNKER, 2022, p. 195).

Portanto, identificamos a importância em compartilhar as experiências de sofrimento, sobretudo considerando seu potencial integrativo que impulsiona os trabalhadores enquanto sujeitos a uma marcha resolutiva desse estado de sofrimento. Para tanto, a crença na linguagem, na palavra, enquanto “instância de mediação de conflitos” (DUNKER, 2022, p. 161) deve ser usada para superar a resistência a escutar o outro. A palavra, a voz, é essencial para promover a organização dos trabalhadores enquanto sujeitos que se identificam a partir da noção de si mesmo como pessoa, proprietários de sua vontade e de seu corpo no passado, no presente e no futuro (DUNKER, 2022, p. 164).

Esse manejo da palavra como forma de o sujeito tomar consciência de si enquanto tal e pertencente a um “nós” que se opõe – a partir da sua condição de subalternidade perante – a um conjunto que não se afeta, não se constitui e não se erige a partir das mesmas condições – ou seja, que não sofre – mostra-se essencial para a organização da luta coletiva.

Acreditamos ser essa a chave para pensar a mobilização coletiva do sofrimento como forma de superação da dificuldade de reconhecimento dos



influenciadores digitais enquanto sujeitos coletivos. O manejo da palavra para articular o sofrimento, portanto, parece fundamental para transpor esse desafio, pois, segundo Dunker (2022, p. 196), diante do sofrimento “temos de escolher se transformamos o mundo, se transformamos nosso laço com o outro ou se transformamos a nós mesmos”.

Nas valas da vulnerabilidade e da insegurança social, o sofrimento pode insurgir como a faísca necessária para novas formas de organização coletiva que apontem para a resistência contra as condições de precarização do trabalho e para a dissolução do conjunto do qual os trabalhadores, o “nós”, estão excluídos.

Nesse sentido, destaca-se que, por mais que a classe-que-vive-do-trabalho seja composta por atores heterogêneos que experienciam o trabalho a partir das mais variadas perspectivas interseccionais, essa “falta de homogeneidade das pessoas que lutam não desfaz a conexão entre as respectivas subjetividades” (PEREIRA, 2017, p. 80). Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 63), são os setores heterogêneos que são impulsionados à construção de laços de solidariedade, de um sentimento de pertencimento de classe e de uma consciência sobre um novo modo de ser, de modo que é por meio das ações coletivas que se vislumbra a possibilidade de luta contra o metabolismo (anti)social do capital.

Assim, “é na prática das dinâmicas de opressão, vivenciadas no dia a dia e para as quais os indivíduos começam a formular reações, mais simples ou complexas, individuais ou coletivas, ativas ou passivas, que se forjam as organizações e os próprios sujeitos coletivos” (DUTRA, 2021, p. 56). O traço da precarização estrutural – que permeia todas as relações de trabalho, e, sobretudo aquelas desenvolvidas e desempenhadas na e por meio das plataformas digitais – “representa o elo para a reconstrução da consciência de classe e da luta coletiva” (PEREIRA, 2017, p. 76).

Em suma, a afirmação de um paradigma – que está na gênese dos influenciadores digitais enquanto sujeitos trabalhadores – de reconhecimento individual e coletivo nos permite pensar, a partir da constituição de sujeitos coletivos, formas jurídicas de mobilizar resistências e lutas contra a precarização do trabalho agravada pelas plataformas digitais.

## **5 – Apontamentos finais**

Analisar como as plataformas digitais se inserem na dinâmica de trabalho dos influenciadores digitais nos permite vislumbrar desafios a serem superados para viabilizar a organização e a luta coletiva desses trabalhadores. Compreender que eles participam de uma relação complexa com as plataformas digitais e que têm a precarização como traço constitutivo da sua experiência



no trabalho é um primeiro passo para desenhar caminhos de luta por melhores condições de trabalho.

A luta coletiva, por sua vez, apresenta certos limites para sua operacionalização por parte dos influenciadores digitais que enunciam seus direitos a partir das valas da informalidade e das novas conformações societárias e identitárias do capitalismo tardio. Para tanto, precisamos superar os desafios que se colocam para o reconhecimento dos sujeitos individuais e coletivamente considerados e pensar quadros jurídico-institucionais alternativos que reconheçam a organização coletiva desses trabalhadores, o que nos parece ser viável, inicialmente, pelo uso da palavra para compartilhar o sofrimento enquanto afeto integrativo, comum e estrutural da classe-que-vive-do-trabalho.

## 6 – Referências bibliográficas

ABRID. *Apresentação ABRID*. Disponível em: <https://www.canva.com/design/DAE3zqumDho/AdFsiRvq8cAxOz2HBez7-Q/view?website#4:n-s-somos-uma-entidade-facilitadora>. Acesso em: 24 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BEIGUELMAN, Giselle. *Políticas da imagem: vigilância e resistência na dadosfera*. São Paulo: Ubu Editora, 2021.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. *Economia e Sociedade*, Campinas, jun. 2000.

CHALHOUB, Sidney; SILVA, Fernando Teixeira da. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. *Cadernos AEL*, v. 14, n. 26, 2010.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEBORD, Guy. *A sociedade do espetáculo*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. *Revista Palavra Seca*, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 41-55, mar./ago. 2021.

DUNKER, Christian Ingo Lenz. *Lacan e a democracia: clínica e crítica em tempos sombrios*. São Paulo: Boitempo, 2022.

DUTRA, Renata Queiroz. *Direito do trabalho: uma introdução político-jurídica*. Belo Horizonte: RTM, 2021.

FACULDADE CÁSPER LÍBERO. Como seria a criação de um sindicato de influenciadores digitais? *Edição Extra* – Dezembro de 2021. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=efyEVZXi2Ao&ab\\_channel=FaculdadeC%C3%A1sperL%C3%ADbero](https://www.youtube.com/watch?v=efyEVZXi2Ao&ab_channel=FaculdadeC%C3%A1sperL%C3%ADbero). Acesso em: 18 abr. 2022.

FERNANDES, Henrique Araújo e. *Entre algoritmos e breques: limites e possibilidades do direito coletivo do trabalho nas lutas dos entregadores por aplicativo*. Monografia de conclusão de curso. 117 fls. Universidade de Brasília. 2021.

FONSECA, Vanessa Patriota da. *O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória*. In: CARELLI, Rodrigo Lacerda de; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPTU, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

GUSTIN, Miracy; DIAS, Maria Teresa Fonseca. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017.

MENDES, Ana Magnólia. *Desejar, falar, trabalhar*. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

MENDES, Ana Magnólia; VIVÉS, Jean-Michel. Voz do supereu e melancolização no trabalho que adocece. In: COELHO, Rosana de Souza; MOTTA, Diego Airoso da (Org.). *Psicanálise & trabalho: retratos do contemporâneo*. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2020.

MULDOON, James. *Platform socialism: how to reclaim our digital future from Big Tech*. Londres: Pluto Press, 2022.

NICOLI, Pedro Augusto Gravata; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, 2020.

PAOLI, M. C.; SADER, E.; TELLES, V. da S. Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico (notas de uma pesquisa). *Revista Brasileira de História*, n. 6, 1983.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. *Para além da greve: o diálogo italo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho*. fls. 434. Tese de Doutorado em Direito – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2017.

PRIMO, Alê; MATOS, Ludimila; MONTEIRO; Maria Clara. *Dimensões para o estudo dos influenciadores digitais*. Salvador: EDUFBA, 2021.

SAG-AFTRA. *Federação Norte-Americana de Artistas de Televisão e Rádio*. Disponível em: <https://www.sagaftra.org/influencer-agreement-fact-sheet>. Acesso em: 3 abr. 2022.

SIBILIA, Paula. Do homo psico-lógico ao homo tecno-lógico: a crise da interioridade. *Semiosfera*, n. 7, 2004.

TCU. *The Creators Union*. Disponível em: <https://thecreatorunion.com> e <https://www.instagram.com/thecreatorunionuk>. Acesso em: 3 abr. 2022.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jul. 2009.

YouTubers Union. Disponível em: <https://youtubersunion.org>. Acesso em: 3 abr. 2022.

---

Recebido em: 29/12/2022

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

BORGES, Caio Afonso. Reflexões sobre a organização coletiva de influenciadores digitais: reconhecimento, sofrimento e o lugar das plataformas digitais na experiência de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 215-233, jan./mar. 2023.

# AUDIÊNCIAS PRESENCIAL E TELEPRESENCIAL: O ACESSO À JUSTIÇA À LUZ DA RESOLUÇÃO Nº 481/2022 DO CNJ

## *IN-PERSON AND VIRTUAL HEARINGS: ACCESS TO JUSTICE UNDER THE LIGHT OF CNJ RESOLUTION NO. 481/2022*

Morgana de Almeida Richa<sup>1</sup>

**RESUMO:** Este artigo visa a tratar da coexistência dos modelos de audiência presencial e telepresencial, decorrente da evolução do acesso à justiça e da chamada Justiça 4.0, no período pós-pandêmico. De um lado, tem-se a audiência presencial, ritualística, litúrgica, em que os participantes têm identidade clara, com imediatidade física do juiz na coleta de provas orais. De outro, a mudança de paradigma, com a migração da audiência para o meio telemático ou virtual, em que todos são aparentemente iguais, com identidade difusa, no qual o juiz está na “nuvem”, em situação de ubiquidade, e o Judiciário é um serviço e não um lugar. Com vistas ao exame da conjuntura que deu origem ao fenômeno e suas implicações jurídicas, busca-se a aferição das vantagens e desvantagens de cada arquetipo. Todo o estudo tem lugar à luz da Resolução nº 481/2022 do Conselho Nacional de Justiça e do paradigma que traz a debate, na esteira da efetiva democratização do acesso à prestação jurisdicional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Audiências Presenciais e Telepresenciais. Acesso à Justiça. Conselho Nacional de Justiça.

**ABSTRACT:** *This paper aims to address the coexistence of in-person and virtual hearing models, resulting from the evolution of access to justice and the so-called Justice 4.0, in the post-pandemic period. On the one hand, there is the in-person, ritualistic, liturgical hearing, in which the participants have a clear identity, with the physical immediacy of the judge in the collection of oral evidence. On the other hand, the paradigm shift with the migration of the audience to the telematic or virtual environment, in which everyone is apparently equal, with a diffuse identity, in which the judge is in the “cloud”, in a situation of ubiquity, and the Judiciary is a service and not a place. In order to examine the conjuncture that gave rise to the phenomenon and its legal implications, the study seeks to assess the advantages and disadvantages of each model. The entire study will take place under the light of Resolution no. 481/2022 of the National Council of Justice and the paradigm that it brings to debate, with a view to the effective democratization of access to Justice.*

**KEYWORDS:** *In-Person and Virtual Hearings. Access to Justice. National Council of Justice.*

**SUMÁRIO:** 1 – O acesso à Justiça na era digital: juízos físico, híbrido e 100% virtual; 2 – Audiências na Justiça do Trabalho; 3 – Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça: definição das balizas; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

---

1 *Ministra do Tribunal Superior do Trabalho; doutora e mestre em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Lattes: 5508485783831850. Orcid: 0009-0000-9544-8518. E-mail: morgana.richa@tst.jus.br.*

## 1 – O acesso à Justiça na era digital: juízos físico, híbrido e 100% virtual

**N**a era digital, com a incorporação de novas tecnologias ao Judiciário, aparenta-se uma inevitável progressão da prestação jurisdicional para o âmbito virtual. Costuma-se idealizar que as portas do Judiciário estariam, finalmente, às escâncaras, abertas para a sociedade. Nesse cenário, em que o âmbito da jurisdição parece ter se expandido, com concomitantes juízos físico, híbrido e 100% virtual, surgiu, como consectário, o debate e a necessidade de pronúncia expressa sobre eventual conflito entre audiências presenciais e telepresenciais<sup>2</sup>, e qual seria o modelo ainda predominante, o que culminou com a edição da Resolução nº 481/2022 do CNJ.

A macroconjuntura dessa mudança de paradigma advém de soluções disruptivas, oriundas da decantada combinação da Revolução 4.0 (SCHWAB, 2016, p. 15) e do programa Justiça 4.0 (CNJ), que visam a garantir mais produtividade, celeridade e transparência aos processos. Da sociedade da informação ou de rede, com o controle da informação, da inteligência artificial, que elimina etapas repetitivas, dos *deep learning*, *machine learning* e *big data*, que auxiliam os servidores, esperam-se serviços mais rápidos, eficazes e acessíveis, movimento que teve início com a implantação do processo judicial eletrônico<sup>3</sup> (Lei nº 11.419/2006 e Resoluções ns. 185/2013 e 320/2020 do CNJ). Afinal, ampliação e celeridade conferem legitimidade ao Poder Judiciário.

Essa evolução acelerou-se com a pandemia do SARS-CoV-2 (março de 2020). Em atenção ao princípio da continuidade da atividade jurisdicional, 78% dos Tribunais aderiram a medidas especiais. Na Justiça do Trabalho, 81% dos servidores passaram ao teletrabalho, 5% ao revezamento presencial e apenas 3% deles tiveram suas atividades suspensas por incompatibilidade com o trabalho remoto (CNJ, 2020, p. 11).

Com o escopo de implementar mecanismos que concretizem o princípio constitucional do amplo acesso à Justiça, objetivo do Programa Justiça 4.0, criou-se a Justiça 100% digital (Resolução nº 345/2020 do CNJ), em que todos os atos processuais são praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, através da internet, inclusive audiências e sessões de julgamento. A escolha pelo autor, como sói acontecer, sob pena de se tornar excludente, é opcional, podendo, ainda, a parte demandada opor-se ao rito, até a contestação ou tão logo for notificada para tanto.

---

2 Desde já, assenta-se que o conceito de audiência telepresencial aqui adotado está expresso na Resolução nº 354, de 18 de novembro de 2020, que, em seu art. 2º, enuncia: “Para fins desta Resolução, entende-se por: (...) II – telepresenciais: as audiências e sessões realizadas a partir de ambiente físico externo às unidades judiciárias”.

3 Trata-se de uma tendência mundial. São exemplos: na França, *procedure dematerialisée*; na Itália, processo telemático; na Alemanha, justiça eletrônica; na Espanha, “expediente judicial eletrônico”.

Assim é que o amplo acesso à justiça, em suas dimensões formal e material, passa por resignificação quantitativa e qualitativa. Atualmente, a expressão engloba conteúdo de largo espectro, representando, não apenas o direito de acesso ao Poder Judiciário, mas a uma ordem de direitos e valores fundamentais, não restritos ao ordenamento jurídico processual. Daí a compreensão, expressa por Kazuo Watanabe, de que “não se trata apenas de possibilitar o acesso à Justiça enquanto instituição estatal, e sim de viabilizar o acesso à ordem jurídica justa” (1988, p. 128).

Ainda para o mesmo autor, o princípio ou mandamento nuclear inserido no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”), também conhecido como princípio da inafastabilidade da jurisdição, possui quatro elementos essenciais: a) direito à informação e pleno conhecimento do direito substancial; b) direito de acesso à justiça adequadamente organizada e formada por juízes comprometidos com a realidade social e com a realização de ordem jurídica justa; c) direito a instrumentos processuais preordenados, capazes de promover a tutela efetiva de direitos; d) direito à remoção de todos os obstáculos que se oponham ao acesso efetivo à justiça (1988, p. 135).

Na mesma esteira, Mauro Cappelletti e Bryant Garth, sem olvidar da existência e do relevante papel dos métodos endoprocessuais e extraprocessuais “alternativos” para a solução de conflitos (1988, p. 30), exortavam:

“A expressão ‘acesso à Justiça’ (...) serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.” (1988, p. 8)

Densificando esse direito e no que diz respeito ao tema ora em exame, é preciso rememorar os princípios gerais processuais, acerca dos quais se evoca a lição de Eduardo J. Couture (1993, p. 182):

“Algunos autores han reducido esos principios a dos: el principio de igualdad y el principio de economía. Otros, los elevan a cinco: igualdad, economía, disposición, unidad y formalismo. Otros, a ocho: bilateralidad, presentación por las partes, impulso, orden consecutivo, prueba formal, oralidad, intermediación y publicidad. La enumeración de los principios que rigen el proceso no puede realizarse en forma taxativa, porque los principios procesales surgen naturalmente de la ordenación, muchas veces impensada e imprevisible, de las disposiciones de la ley. Pero la repetición obstinada de una solución puede brindar al intérprete la posibilidad de extraer de elle un principio. En otras oportunidades, es

el propio legislador que dominan la estructura de su obra, para facilitar al intérprete la ordenación adecuada de las soluciones.”<sup>4</sup>

É a consagração da garantia de acesso eficaz ao Poder Judiciário, em que a justa composição da lide dá-se por meio de um processo eficiente, isonômico e acessível a todos, com base nas diretrizes extraídas do ordenamento.

Cappelletti e Garth (1988, p. 5) viam na questão do acesso, dentre outros, “o ponto central da moderna processualística”. Assim, no estudo denominado “Projeto Florença”, iniciado em 1975, identificaram três posições ou soluções básicas em torno do efetivo acesso à Justiça, ao que também chamaram de ondas: 1) assistência judiciária para os pobres; 2) representação dos interesses difusos; e 3) acesso à representação em juízo.

Na sequência, em 2019, Bryant Garth, juntamente com outros estudiosos, idealizou o *Global Access to Justice Project*, que, ainda em desenvolvimento, verifica quatro novas ondas renovatórias:

“(…)

4. A ‘quarta onda’ (dimensão): ética nas profissões jurídicas e acesso dos advogados à justiça.

5. A ‘quinta onda’ (dimensão): o contemporâneo processo de internacionalização da proteção dos direitos humanos.

6. A ‘sexta onda’ (dimensão): iniciativas promissoras e novas tecnologias para aprimorar o acesso à justiça.

7. A ‘sétima onda’ (dimensão): desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça.” (2021, p. 2)

Assim é que nossa discussão enquadra-se, à luz do estudo destacado, na sexta onda renovatória de acesso à Justiça<sup>5</sup>. Além da oportunidade aos jurisdicionados de opção por audiência telepresencial e dos atos processuais por

---

4 Tradução livre: “Alguns autores têm reduzido esses princípios a dois: o princípio da igualdade e o princípio da economia. Outros, os elevam a cinco: igualdade, economia, disposição, unidade e formalismo. Outros, a oito: bilateralidade, apresentação pelas partes, impulso, ordem consecutiva, prova formal, oralidade, imediação e publicidade. A enumeração dos princípios que regem o processo não pode ser feita de forma exaustiva, porque os princípios processuais decorrem naturalmente do ordenamento, muitas vezes impensável e imprevisível, das disposições da lei. Mas a repetição obstinada de uma solução pode dar ao intérprete a possibilidade de dela extrair um princípio. Em outras ocasiões, é o próprio legislador quem domina a estrutura de sua obra, para facilitar ao intérprete o ordenamento adequado das soluções”.

5 Há quem extraia do ordenamento um direito fundamental ao acesso digital à justiça, como nova dimensão do inciso XXXV do art. 5º da CF/1988, com base nos arts. 4º e 7º da Lei nº 12.965/2014, marco civil da internet, bem como no art. 19 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no parágrafo 2º do art. 19 do Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos.

meio digital, avizinha-se, já com simulações (v.g., TJAM), o ambiente virtual imersivo ou em metaverso.

O desafio que se impõe é a sua conformação com a regra constitucional de que o juiz resida na comarca, com a manutenção da conquista da ampla capilaridade existente na Justiça do Trabalho<sup>6</sup>, viabilizando a jurisdição plena em locais remotos e a imediatidade física do juiz (art. 93, VII, da CF), tudo em vista da ampliação do acesso à Justiça no interesse do jurisdicionado.

Sob essa luz, surgiram discussões acerca da realização do trabalho não presencial no âmbito do Judiciário, da retomada das audiências presenciais, no cenário pós-pandêmico e da melhor maneira de utilização da audiência telepresencial, de forma a aliar efetividade da jurisdição, instrumentalidade e conveniência para a democratização do processo. Decerto, não é preciso escolher entre modelos que são eficazes, mas otimizar a sua compatibilização.

## 2 – Audiências na Justiça do Trabalho

Audiência, do verbo *audire*, significa ouvir, atender a quem deve, ou vai falar. De caráter público (art. 93, IX, da CF<sup>7</sup>), nela, o juiz ouve as partes, realizando diversos atos processuais. Para alcançar a verdade do processo, aquela intersubjetivamente possível, por meio da instrução, ocorrem: conciliações, apresentação da defesa, colheita de depoimentos, oitiva das testemunhas, apresentação das razões finais e prolação da sentença.

No processo civil, são tipos de audiência a serem designadas na fase cognitiva do processo, sob o rito comum: a) preliminar de conciliação e mediação (art. 334 do CPC); b) de saneamento (art. 357, § 3º, do CPC) e c) de instrução e julgamento (arts. 358 a 368 do CPC), designada quando houver necessidade de produção de prova oral.

Como ato processual complexo, guarda especial relevância no processo do trabalho, em que vige o princípio da oralidade, do qual são consectárias a concentração dos atos processuais em audiência e a interatividade entre juiz e partes (arts. 850 e 852-H da CLT).

Embora preferencialmente una na seara laboral (art. 849 da CLT: “A audiência de julgamento será contínua (...)”), pela praxe, pode ser fracionada

---

6 Com atenção para o fato de que o regime de simetria na distribuição de processos novos entre as Varas do Trabalho de 1º Grau previsto no Provimento nº 2/GCGJT, de 20 de setembro de 2022 foi suspensa pelo Provimento nº 3/GCGJT, de 17 de outubro de 2022.

7 “Todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação.”



em audiência de conciliação, instrução e julgamento, sendo instrumento relevantíssimo para a efetividade da jurisdição.

Isso se dá, como bem explica o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em artigo com Roberta Ferme Sivonella (2022, p. 196), devido à:

“(…) grande recorrência de prova oral como meio probatório hábil ao deslinde de suas controvérsias, ante a grande carga fática e a cumulação objetiva de pedidos que são comuns às ações trabalhistas, o que eleva a complexidade e a existência de diversos atores processuais partícipes, por exemplo, dos atos praticados em audiência.”

Assim, para bem equacionar os modelos, presencial, síncrono, em que todos estão fisicamente presentes no foro, com identidade bem definida, e telepresencial, em que todos ou algumas das partes usam de meio telemático para participar do ato, de forma síncrona ou assíncrona, presentes e difusos em tela, é preciso examinar as normas legais e normativas de regência.

Como visto, a Carta Magna preleciona, para melhor convívio com os jurisdicionados, viabilizando o conhecimento da realidade do local, que “o juiz titular residirá na respectiva comarca, salvo autorização do tribunal” (art. 93, VII), regra que foi replicada no Estatuto da Magistratura, que impõe ao magistrado o dever de “residir na sede da comarca, salvo autorização do órgão disciplinar a que estiver subordinado” (art. 35, V, da Lei Complementar nº 35/1979).

Também nessa esteira é que a CLT prevê que o juiz natural é o da “localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro” (art. 651) e que ele está obrigado ao contato direto com as partes e a prova testemunhal ou pericial (art. 820 – “As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos vogais, das partes, seus representantes ou advogados”).

Diz Chioyenda (1945, p. 309) sobre o princípio da imediatidade:

“(…) quer o princípio da imediação que o juiz, a quem caiba proferir a sentença, haja assistido ao desenvolvimento das provas, das quais tenha de extrair o seu convencimento, ou seja, que haja estabelecido contato direto com as partes, com as testemunhas, com os peritos e com os objetos do processo, de modo que possa apreciar as declarações de tais pessoas e as condições de lugar, e outras, baseado na impressão imediata, que delas teve, e não em informações de outros.”

Há, ainda, a reiteração para este ramo de que as audiências sejam públicas (art. 813, *caput* e § 1º, da CLT), que, afora a disciplina na Constituição, tem



caráter de direito humano fundamental. O artigo 10 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, por exemplo, dispõe que “todos têm direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por um tribunal independente e imparcial”. Já o artigo 14 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, promulgado pelas Nações Unidas, enuncia que “toda pessoa terá direito a uma audiência pública e justa Conjugação da legislação com atos normativos”<sup>8</sup>.

A sua razão de ser, segundo Jeremy Bentham, é que a publicidade contempla os valores da verdade, educação e disciplina, mantendo o processo decisório e o próprio Judiciário sob escrutínio. Para ele, “Publicity is the very soul of justice. It is the keenest spur to exertion, and the surest of all guards against improbity. It keeps the judge himself, while trying, under trial”<sup>9</sup> (1843, p. 316).

Dito isso, surgem os questionamentos: todos esses princípios e regras estariam presentes no modelo telepresencial? A flexibilização é compatível com o amplo acesso à justiça?

Na linha do tempo, observa-se a utilização da videoconferência, na esteira do processo eletrônico, instituído pela Lei nº 11.419/2006, e com a edição da Resolução nº 105/2010 do CNJ, que dispõe sobre a documentação dos depoimentos por meio do sistema audiovisual e realização de interrogatório e inquirição de testemunhas por videoconferência. Com o advento do CPC/2015, o uso da ferramenta foi definitivamente consolidada. Com isso, gradualmente, o suporte material foi ganhando relevância face à localização física dos participantes do processo.

Dentre os instrumentos de acesso, são centrais as ferramentas eletrônicas de videoconferência, especificamente as seguintes plataformas de comunicação: Google Meet, Cisco Webex e, atualmente, Zoom (diretriz oficial), WhatsApp e Facetime.

A título exemplificativo, os seguintes regramentos do processo civil, que viabilizaram o modelo telepresencial:

“Art. 193. Os atos processuais podem ser total ou parcialmente digitais, de forma a permitir que sejam produzidos, comunicados, armazenados e validados por meio eletrônico, na forma da lei”.

“Art. 236. (...)”

---

8 No mesmo sentido, o artigo 6º da Convenção Europeia sobre Direitos Humanos de 1950: “na determinação de seus direitos e obrigações civis ou de qualquer acusação criminal contra ele, todos têm direito a uma audiência justa e pública dentro de um prazo razoável por um tribunal independente e imparcial estabelecido por lei. O julgamento será pronunciado publicamente”.

9 Tradução livre: “A publicidade é a própria alma da justiça. É o mais agudo estímulo ao esforço e a mais segura de todas as proteções contra a improbidade. Mantém o próprio juiz, enquanto julga, sob julgamento”.

§ 3º Admite-se a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.”

“Art. 385. (...)

§ 3º O depoimento pessoal da parte que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo poderá ser colhido por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a realização da audiência de instrução e julgamento.”

“Art. 453. (...)

§ 1º A oitiva de testemunha que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo poderá ser realizada por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão e recepção de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a audiência de instrução e julgamento.”

Foram, ainda, normas de destaque, editadas pelo CNJ, a Resolução nº 385, de 7 de abril de 2021, que “Dispõe sobre a criação dos ‘Núcleos de Justiça 4.0’ e dá outras providências” e a Resolução nº 465, de 22 de junho de 2022, que “Institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário” (com a nova redação, dada pela Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022).

Nessas audiências, deve se assegurar, tanto quanto possível, a formalidade, a liturgia e o aspecto solene do ato, como dimensão da autoridade de que está investido o magistrado no exercício da prestação jurisdicional<sup>10</sup>.

Para além, não é difícil observar que a audiência realizada nesse formato guarda alguns paradoxos.

O princípio da imediatidade do juiz, por certo, passa por ressignificação, uma vez que deixa de implicar o contato físico direto com as partes e testemu-

---

10 Destaco o seguinte dispositivo da Resolução nº 465/2022, já com a nova redação, dada pela Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022, que visa prevenir as tão comentadas gafes ocorridas em audiências telepresenciais:

“Art. 2º Nas hipóteses em que for realizada videoconferência no exercício da magistratura, em que 1 (um) ou mais participantes estiverem em local diverso, deve o magistrado estar presente na unidade jurisdicional e adotar providências para garantir:

I – identificação adequada, na plataforma e sessão;

II – utilização de vestimenta adequada, como terno ou toga;

III – utilização de fundo adequado e estático, preconizando-se o uso de:

a) modelo padronizado disponibilizado pelo tribunal a que pertença, se for o caso;

b) imagem que guarde relação com a sala de audiências, fórum local ou tribunal a que pertença, ou

c) fundos de natureza neutra, como uma simples parede ou uma estante de livros.”

nhas em juízo, vale dizer, deixa de guardar conexão com a presença física do juiz. Essa particularidade gera uma perda que não deve ser minimizada, pois refoge ao âmbito teleológico inicial do princípio.

Com efeito, dentre os elementos desencadeados, dilui-se a importância do elemento humano, tal como a carga psicológica da parte ou testemunha, decorrente da presença física no foro, perante o magistrado, e a sensibilidade de interpretação e ponderação deste quanto a aspectos não verbais da linguagem. Poder-se-ia dizer desencadeada uma nova modalidade comportamental, denominada “absenteísmo presencial”<sup>11</sup>, dito em outras palavras, de “corpo presente”.

As dificuldades práticas ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LV, da CF) e à produção da prova (art. 5º, LVI, da CF) vão além das questões de acesso à plataforma, ao sistema e à internet, inerentes ao atual estágio de desenvolvimento da tecnologia, no único contato do juiz com as partes e as testemunhas.

Foram reportadas: duração mais longa da audiência (causada em parte por latência, *delay*, dificuldades técnicas); limitações probatórias, tal como a reconstituição dos fatos; dificuldades com a aferição da incomunicabilidade das testemunhas e das partes, bem como da vedação ao acompanhamento do depoimento pessoal por quem ainda não depôs<sup>12</sup>, fazendo com que o juiz deva utilizar duas salas de audiência, sendo uma de espera; a aferição da vedada leitura de depoimentos preparados para as testemunhas em *teleprompter* (art. 387 do CPC); necessidade de coibição de salas espíãs e fraude de provas digitais; tratamento das gravações sob o rigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018); o problema da transcrição das falas, que retarda o trabalho decisório nessa e em outras instâncias processuais<sup>13</sup>; limitações entre os técnicos em Direito, diante da ausência de disciplina de direito digital e da necessidade de equipar salas da OAB; falta de regulamentação da

---

11 Para esta autora, o termo “absenteísmo presencial” tem a conotação de uma aparente presença física na tela, desconectada do necessário e real envolvimento com o ato processual em curso. Um juiz *multi-tasking*, naturalmente instigado pela facilidade da tecnologia, distanciando-se do ideal da integridade, vista essa como inteireza, completude, aquilo que não se biparte nem se divide.

12 CPC, arts. 385, § 2º (“É vedado a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte”) e 456 (“O juiz inquirirá as testemunhas separada e sucessivamente, primeiro as do autor e depois as do réu, e providenciará para que uma não ouça o depoimento das outras”) c/c o art. 769 da CLT.

13 Bem ilustram a dificuldade, os seguintes dispositivos de regência:

Art. 852-F da CLT (sumaríssimo): “Na ata de audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações uteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal”.

Art. 23 da Resolução nº 185/2017 – PJe: “As audiências serão sempre reduzidas a termo e o arquivo eletrônico que utilize linguagem padronizada de marcação genérica daí decorrente será, ao final da audiência”.

Art. 2º da Resolução nº 105/2010 do CNJ: “Os depoimentos documentados por meio audiovisual não precisam de transcrição”.

Art. 1º da Resolução CSJT nº 313/2021: “É dispensada a transcrição ou gravação dos depoimentos colhidos em audiências realizadas com gravação audiovisual”.

prova da instabilidade de conexão; possível perda da igualdade, com partes mais equipadas e com acesso à internet mais estável (princípio da igualdade digital) e, principalmente, a existência de locais sem acesso à internet no país<sup>14</sup>, com parte da população até mesmo em precariedades mais elementares, como a insegurança alimentar.

Além disso, há perplexidades também no âmbito da teoria processual, porquanto, tal como no processo eletrônico, o juízo passa a ter características de ubiquidade e desmaterialidade. O ambiente virtual como sede do juízo leva à questão, já evocada por Richard Süsskind (2019, p. 95-97), de que a Corte deve ser considerada um serviço e não um lugar, levando à questão dos limites da jurisdição do juiz “na nuvem”, em termos de aderência e competência territorial.

Por outro lado, a audiência telepresencial enquanto faculdade das partes, como geralmente ocorre com a incorporação de novas tecnologias, que vão se aprimorando, observado o princípio da legalidade, traz inegáveis contribuições: processuais; sociais (maior acesso seja de pessoas com deficiência de locomoção (Decreto nº 6.949/2009), seja de pessoas historicamente injustiçadas por residirem em lugares remotos, do qual se tem o exemplo amazônico, em que a ida ao fórum, por barco, pode significar o deslocamento de sete dias na ida e 14 na volta); econômicas (eficiência, redução de custos pela desnecessidade de deslocamento de participantes e racionalização de despesas processuais); ambientais; potencialização de valores como celeridade (evita dilações indevidas, reduzindo o tempo de tramitação do processo), qualidade e efetividade da tutela jurisdicional, com maximização do acesso à justiça; solução do problema da perda do dia de trabalho da testemunha.

Divisados pontos negativos e positivos, é de se dizer da necessidade de cooperação processual<sup>15</sup> em qualquer dos modelos. A escolha entre ambos deve se dar pelas próprias partes, no interesse do jurisdicionado, a pedido, sujeito a refutação fundamentada, cuja conveniência deve ser avaliada pelo juiz.

O caráter emergencial da pandemia, entretanto, gerou uma profusão de normas regulamentadoras da audiência telepresencial – muitas das quais já foram revogadas (v.g. Resoluções CNJ ns. 313/2020, 314/2020, 318/2020, 322/2020, 329/2020, 330/2020 e 357/2020) –, desencadeando um cenário similar

---

14 Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Tecnologia da Informação e Comunicação 2021, a PNAD TIC realizada pelo IBGE, 7,28 milhões de famílias ainda permaneciam sem conexão à rede em casa em 2021; cerca de 28,2 milhões de brasileiros de 10 anos ou mais de idade não usavam a internet (3,6 milhões deles estudantes) no ano passado, com 15,3% da população em situação de exclusão digital nessa faixa etária. Os motivos mais mencionados foram não saber usar a internet (42,2%) e falta de interesse (27,7%). Já 20% reportaram motivos financeiros para a falta de acesso (acesso à rede e equipamento eletrônico).

15 Positivado no art. 6º do CPC: “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”.

ao de uma escada de Escher, com audiências virtuais e telepresenciais que se equivaleriam, com escolha muitas vezes entendida como um direito subjetivo do magistrado, segundo sua comodidade.

Coube ao CNJ a regulação da modalidade presencial de audiência como regra e a telepresencial como exceção, compatibilizando os modelos, embora não sem oposição dos que entenderam a diretriz como refratária à tendência de digitalização do processo.

### **3 – Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça: definição das balizas**

O Conselho Nacional de Justiça, órgão a quem compete o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes (art. 103-B, § 4º, da CF), a partir de 2022, com o arrefecimento da pandemia, passou a ser instado à manifestação acerca da retomada da realização das audiências e sessões presenciais.

No que tange à Justiça do Trabalho, destaca-se a decisão no Pedido de Providências nº 0003504-72.2022.2.00.0000, de lavra do Conselheiro Ministro Vieira de Mello Filho, em que se determinou a um Tribunal Regional do Trabalho, *verbis*:

“cumprimento integral ao disposto no Ofício Circular Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT 2 nº 36, com a imediata retomada das audiências e sessões presenciais, admitindo-se o modelo telepresencial ou híbrido exclusivamente a requerimento da parte, após apreciação do juiz, ou nas hipóteses urgência, substituição ou designação de magistrado com sede funcional diversa, mutirão ou projeto específico, conciliação ou mediação e indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior, declarando-se ainda a indispensável a presença física do magistrado ou magistrada na sede do juízo, onde será realizado o ato processual da audiência ou sessão.”

Na mesma esteira, incorporando os fundamentos dessa decisão, o Pleno do CNJ, em 8/11/2022, julgou o Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000. Oportuno transcrever parte da ementa da decisão proferida:

“(…) 5. Ao magistrado compete presidir as audiências, mas não tem a prerrogativa de definir, por questões particulares, o modo de sua realização, em especial se as partes refutam o modelo virtual.

6. Como regra, as audiências devem ser realizadas de forma presencial, com a presença do juiz e das partes na unidade jurisdicional. Já

as audiências telepresenciais ocorrem com a presença do magistrado na unidade judicial, embora algum dos participantes não esteja, ou mesmo algum ato deva ser realizado virtualmente. Por outro lado, o trabalho remoto faculta ao magistrado, desde que atendidas condições fixadas nesta decisão, a realização de suas atividades a partir de outro ambiente – fora da unidade jurisdicional –, inclusive realizar audiências virtuais, desde que vinculadas ao Juízo 100% digital ou aos Núcleos de Justiça 4.0.

7. A presença física do magistrado na unidade jurisdicional é dever decorrente do múnus público que lhe foi atribuído, da necessidade de gerir a unidade em seus aspectos judiciário, administrativo, patrimonial e pessoal, além de cumprir o dever de estar disponível fisicamente ao jurisdicionado que dele necessitar.”

Explicitou-se, ainda:

“9. Ressalvada a autonomia dos Tribunais para regulamentar as situações particulares relativas a: a) Concessão de autorização para os juízes residirem fora da Comarca ‘desde que não causem prejuízo à efetiva prestação jurisdicional’ (art. 2º da Resolução CNJ nº 37/2007, que dispõe sobre a obrigatoriedade de os Tribunais regulamentarem os casos excepcionais de Juízes residirem fora das respectivas comarcas); b) Regulamentação, pelos Tribunais, do trabalho remoto de magistrados e servidores, desde de que: b.i) garantida a presença do juiz na comarca; b.ii) o magistrado compareça à unidade jurisdicional em pelo menos 3 dias úteis na semana; b.iii) haja publicação prévia da escala de comparecimento presencial do juiz na comarca, devidamente autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; b.iv) as audiências realizadas sejam relativas ao Juízo 100% digital ou aos Núcleos de Justiça 4.0; b.v) garantido o atendimento virtual de advogados, defensores e promotores, quando solicitado; b.vi) a produtividade seja igual ou superior à do trabalho presencial; b.vii) haja prazos razoáveis para realização das audiências.”

Destarte, o teletrabalho não foi autorizado pelo CNJ, em tempo integral, aos magistrados, não sendo a audiência telepresencial seu direito subjetivo, mas medida a ser adotada no interesse das partes. A ampla adesão, durante a pandemia, decorreu da necessidade de evitar a interrupção da prestação jurisdicional.

Na mesma assentada, foi aprovada a Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022, que revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do coronavírus e altera as Resoluções CNJ ns. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Seus princípios básicos estão expressos nos considerandos de seu texto:

“CONSIDERANDO o dever constitucional e legal de o magistrado residir na comarca em que atua;

CONSIDERANDO o necessário retorno de magistrados e servidores do Poder Judiciário à atividade presencial em razão do fim da emergência sanitária criada pelo Coronavírus – Covid-19;

CONSIDERANDO a deliberação contida no julgamento do PCA nº 0002260-11.2022.2.00.0000, que criou condições para o trabalho remoto de magistrados, como a presença do juiz na comarca, com o comparecimento na unidade jurisdicional em pelo menos 3 (três) dias úteis na semana, com a publicação prévia da escala de comparecimento presencial do juiz na comarca, devidamente autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal, o atendimento virtual de advogados, defensores e promotores, quando solicitado, a produtividade igual ou superior à do trabalho presencial e prazos razoáveis para realização de audiências, desde que vinculadas ao Juízo 100% digital ou aos Núcleos de Justiça 4.0;

CONSIDERANDO que as audiências só poderão ser realizadas na forma telepresencial a pedido da parte, excetuado o disposto no § 1º, bem como nos incisos I a IV do § 2º do art. 185 do CPP, cabendo ao juiz decidir pela conveniência de sua realização no modo presencial;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no PCA nº 0002260-11.2022.2.00.0000, na 359ª Sessão Ordinária, realizada em 8 de novembro de 2022.”

De seu teor, impende destacar alteração na Resolução nº 354/2020, que “dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial”:

“Art. 4º O art. 3º da Resolução CNJ nº 354/2020 passa a vigorar com a seguinte alteração:

‘Art. 3º As audiências só poderão ser realizadas na forma telepresencial a pedido da parte, ressalvado o disposto no § 1º, bem como nos incisos I a IV do § 2º do art. 185 do CPP, cabendo ao juiz decidir pela conveniência de sua realização no modo presencial. Em qualquer das hipóteses, o juiz deve estar presente na unidade judiciária.

§ 1º O juiz poderá determinar excepcionalmente, de ofício, a realização de audiências telepresenciais, nas seguintes hipóteses:

I – urgência;

II – substituição ou designação de magistrado com sede funcional diversa;

III – mutirão ou projeto específico;

IV – conciliação ou mediação no âmbito dos Centros Judiciários de Solução de Conflito e Cidadania (Cejusc);

V – indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior.

§ 2º A oposição à realização de audiência telepresencial deve ser fundamentada, submetendo-se ao controle judicial”. (NR)

Ainda, respectivamente, a alteração do art. 3º da Resolução CNJ nº 345/2020, que dispõe sobre o “Juízo 100% Digital”, e do art. 2º da Resolução CNJ nº 465/2022, que institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário:

“Art. 3º (...)

§ 5º Havendo recusa expressa das partes à adoção do ‘Juízo 100% Digital’, o magistrado poderá propor às partes a realização de atos processuais isolados de forma digital, ainda que em relação a processos anteriores à entrada em vigor desta Resolução.” (Resolução CNJ nº 345/2020)

“Art. 2º Nas hipóteses em que for realizada videoconferência no exercício da magistratura, em que 1 (um) ou mais participantes estiverem em local diverso, deve o magistrado estar presente na unidade jurisdicional e adotar providências para garantir.” (Resolução CNJ nº 465/2022)

Este último, como se observa, tratou da audiência híbrida.

Assim, em bom momento, a disciplina do CNJ, com a determinação de retorno das audiências presenciais como regra e a possibilidade de opção da parte pela audiência telepresencial, desde que haja concordância da outra, cuja conveniência deve ser avaliada pelo magistrado, trouxe ordem e equilíbrio ao cenário jurídico atual.

Com efeito, a perspectiva de um juiz aferrado ao direito subjetivo de realização da audiência telepresencial, por conveniência própria ou mesmo do juízo, seria semelhante à alegoria do jurisdicionado frente à porta, narrada em *O Processo*, de Kafka:

“Before the law stands a gatekeeper. A man from the country comes to this gatekeeper and requests admittance into the law. But the gatekeeper says that he cannot grant him admittance right now. (...) The man from the country had not expected such difficulties; after all, he thinks, the law should be accessible to everyone at all times.”<sup>16</sup>

---

16 Tradução livre: “Diante da lei está um porteiro. Um homem do campo chega a este porteiro e pede admissão na lei. Mas o porteiro diz que não pode permitir que ele entre agora. (...) O homem do campo não esperava tais dificuldades; afinal, ele pensa, a lei deve ser acessível a todos em todos os momentos”.



Não se pode perder de vista que o jurisdicionado deve ter segurança quanto às normas a serem seguidas, bem assim da finalidade instrumental do processo.

#### 4 – Considerações finais

A Justiça do Trabalho, com prevalência histórica da prova oral, está, sem dúvidas, na vanguarda do desenvolvimento e da modernização na tramitação processual, especialmente no que tange às audiências. Qualquer desenho institucional tem sempre a meta de ampliar o acesso formal e material à Justiça, combinando economicidade e eficiência.

Segundo Jeremy Waldron (2011, p. 15):

“(...) court hearings, and arguments are aspects of law which are not optional extras; they are integral parts of how law works. He goes to argue that procedural characteristics are not just arbitrary abstractions. They capture a deep and important sense associated foundationally with the idea of a legal system, that law is a mode of governing people that treats them with respect (...)”<sup>17</sup>

Assim é que, se por um lado, a audiência telepresencial permite o atendimento remoto, sendo confortável e acessível para o magistrado, para algumas partes e o modelo ideal para alguns processos, a sua escolha não pode se dar pela conveniência do juízo.

Principalmente em processos complexos, com cumulação objetiva e subjetiva de pedidos e partes, é imprescindível o contato direto deste momento processual, no qual o magistrado perscruta sinais não verbais, inerentes à interação presencial. Outras perplexidades surgem, sendo inegável que ambos os modelos têm pontos positivos e negativos.

Não obstante, a coexistência dos modelos de audiência presencial e telepresencial, decorrente das ondas de renovação de acesso à Justiça e da chamada Justiça 4.0, no período pós-pandêmico, deve seguir as diretrizes da Lei e da Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022, do CNJ.

A democratização do acesso à Justiça só é possível com transparência e com o processo visto como instrumento em benefício do jurisdicionado, que, no seu interesse, e desde que sem oposição da parte *ex adversa*, com conveniência a ser avaliada pelo juiz, pode optar pela audiência telepresencial.

---

17 Tradução livre: “audiências judiciais e seus debates são aspectos do Direito que não são extras opcionais; eles são partes integrantes de como o direito funciona. (...) características procedimentais não são apenas abstrações arbitrárias. Elas capturam um sentido profundo e importante associado fundamentalmente à ideia de um sistema legal, de que a lei é um modo de governar as pessoas que as trata com respeito (...)”.

Como preceito geral, a tecnologia não pode substituir o contato humano e o virtual não pode suplantar o real. Na mesma senda, desautorizado à Justiça, como valor fundante do Estado, perder a condição de *locus* para transformar-se em mera prestação de serviços.

## 5 – Referências bibliográficas

BENTHAM, Jeremy: The works of Jeremy Bentham. Edited by John Bowring. William Tait, Edinburgh 1843. Bentham, J (1843a). An essay on political tactics. In: Bowring, J. (ed.), *Works of Jeremy Bentham*, vol. 2. Edinburgh: William Tait. Disponível em: <http://oll.libertyfund.org/titles/bentham-the-works-of-jeremy-bentham-vol-2>. Acesso em: 21 jan. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (Tribunal Pleno). *Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000*. Relator Conselheiro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Pedido de Providências nº 0003504-72.2022.2.00.0000*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/cnj-manda-trt-retomar-audiencias.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1125734202211286384b03e81656.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de direito processual civil*. São Paulo: Saraiva, 1945. v. III.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos Tribunais*, 2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid\\_V3\\_19082020.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf). Acesso em: 10 dez. 2022.

COUTURE, Eduardo Juan. *Fundamentos del derecho procesal civil*. 3. ed. Buenos Aires: Depalma, 1993.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2021*. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101963\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101963_informativo.pdf). Acesso em: 13 jan. 2023.

KAFKA, Franz. *The trial*. Harmondsworth: Penguin Books, 1983.

MARANHÃO, Juliano Souza de Albuquerque; FLORENCIO, Juliana Abrusio; ALMADA, Marco. Inteligência artificial aplicada ao direito e o direito da inteligência artificial. *Suprema: Revista de Estudos Constitucionais*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 154-180, jan./jun. 2021.

GLOBAL ACCESS TO JUSTICE PROJECT. *Panorama estrutural do livro*. 2021. Disponível em: <http://globalaccesstojustice.com/book-outline/?lang=pt-br>. Acesso em: 22 jan. 2023.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SÜSSKIND, Richard. *Online Courts and the future of justice*. Oxford: Oxford University Press, 2019.

VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVONELLA, Roberta Ferme. A pandemia e os atos telepresenciais: avanços e desafios do novo “processo do trabalho 4.0”. In: CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dínio (Org.). *Reflexões jurídicas e contemporâneas*. São Paulo: Mizuno, 2022.

WALDRON, Jeremy. The rule of law and the importance of procedure. In: James E. Fleming (Ed.). *Getting to the rule of law*, NYU Press, 2011.

WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord.). *Participação e processo*. São Paulo: RT, 1988.

---

Recebido em: 27/2/2023

Aprovado em: 10/3/2023

Como citar este texto:

RICHA, Morgana de Almeida. Audiências presencial e telepresencial: o acesso à justiça à luz da Resolução nº 481/2022 DO CNJ. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 1, p. 234-250, jan./mar. 2023.

# A PRÁTICA DE QUITAÇÃO GERAL EM ACORDO TRABALHISTA COMO VEDAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA

## *THE PRACTICE OF GENERAL DISCHARGE IN LABOR AGREEMENTS AS A RESTRICTION TO ACCESS TO JUSTICE*

Valdete Souto Severo<sup>1</sup>

Bruna Raya Barbosa<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem por objetivo analisar o impacto político que a inclusão de cláusula de quitação geral em acordos trabalhistas provoca ao direito fundamental de acesso à justiça. Através do resgate da origem e do caráter político-ideológico da Justiça do Trabalho, propõe-se o exame dos limites legais à autonomia da vontade na formalização de acordos trabalhistas e as consequências jurídicas de um acordo judicial. Os impactos da homologação de acordos com eficácia liberatória geral e as suas consequências aos trabalhadores revelam o uso político do Poder Judiciário trabalhista como instrumento de vedação do acesso à justiça.

**PALAVRAS-CHAVE:** Conciliação. Quitação Geral do Contrato de Trabalho. Acesso à Justiça. Direito Processual do Trabalho.

**ABSTRACT:** *This article aims to analyze the political impact that the inclusion of a general discharge clause in labor agreements causes to the fundamental right of access to justice. Through the recovery of the origin and the political-ideological aspect of Labor Justice, it is proposed the examination of the legal limits to the autonomy of will in the formalization of labor agreements and the legal consequences of a judicial agreement. The impacts of the homologation of agreements with general discharging effect and its consequences to the workers reveal the political use of the Labor Judiciary as an instrument to restrict the access to justice.*

**KEYWORDS:** *Conciliation. General Discharge of the Employment Contract. Access to Justice. Labor Procedural Law.*

**SUMÁRIO:** 1 – Introdução; 2 – Uma política de conciliação ou de negação dos direitos fundamentais?; 3 – A questão jurídica: a quitação como resposta ao pagamento e os limites da coisa julgada; 4 – A questão política: o direito fundamental de acesso à justiça e a quitação geral do contrato em acordo judicial; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

---

1 Pós-doutorado em Ciências Políticas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direitos Fundamentais pela Pontifícia Universidade Católica (PUCRS); professora de direito e processo do trabalho na UFRGS; juíza do trabalho da Quarta Região. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3431442775934666>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1145-8140>. E-mail: [valdete.severo@gmail.com](mailto:valdete.severo@gmail.com).

2 Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2087851243462680>. E-mail: [rayabruna@gmail.com](mailto:rayabruna@gmail.com).

## 1 – Introdução

Ao longo de toda a formação sócio-histórica do Brasil, a conciliação esteve presente como tema central. Nas últimas décadas, entretanto, a sua aplicação vem sendo cada vez mais incentivada pelo Poder Judiciário, especialmente na Justiça do Trabalho. Vista como alternativa à sobrecarga do Judiciário, tal prática tem, contudo, significado vedação de acesso à justiça, através de cláusula criada à revelia do ordenamento jurídico. Nos acordos realizados em processos trabalhistas, tem se observado frequentemente a inclusão de cláusula de quitação geral do contrato de trabalho ou eficácia liberatória geral. O objetivo é impedir reclamações trabalhistas posteriores à formalização do ajuste, excluindo, inclusive, pretensões não debatidas no processo em que realizado o acordo.

Este artigo busca discutir, de forma crítica, a função política que a Justiça do Trabalho exerce, enquanto única capaz de tutelar direitos violados pelos empregadores, quando compactua com a adoção de cláusula que impede ajuizamento de novas demandas por parte do(a) trabalhador(a). A Constituição de 1988 reconhece como direitos fundamentais o acesso à justiça e a proteção a quem trabalha. Nesse contexto, a prática da quitação constitui-se como verdadeiro instrumento político de esvaziamento da ordem jurídica constitucional, com prejuízos que extrapolam a esfera individual, pois atingem toda a sociedade.

Além de desafiar um conjunto de regras jurídicas que definem os conceitos de quitação e coisa julgada, por exemplo, o reconhecimento de validade da cláusula de quitação geral, em acordos trabalhistas, promove não apenas a vedação de acesso à justiça, mas também a criação de uma cultura pela qual os direitos fundamentais dessas pessoas são relativizados, com consequências que comprometem a concretização de um Estado Democrático de Direito, tal como pretendido e descrito na Constituição da República.

## 2 – Uma política de conciliação ou de negação dos direitos fundamentais?

No Brasil, a conciliação é, desde sempre, uma característica das relações sociais, inclusive aquelas estabelecidas entre o Estado e os particulares por meio do sistema de justiça. A conciliação esteve presente, por exemplo, como elemento importante no período de industrialização. Reivindicações por melhores condições de trabalho e pelo fim da escravização de pessoas resultaram acordos, como o de criação de leis paliativas acerca do comércio de escravizados e, já no início do século XX, legislações previdenciárias pontuais, com o objetivo de minimizar condições nocivas de trabalho (MAIOR, 2017). A Justiça do Trabalho, referida na Constituição de 1934 como parte integrante do Poder Executivo, também foi apresentada como instrumento de pacificação dos conflitos sociais, com o objetivo precípuo de conciliar os interesses em

jogo. Eis porque a instância política para a resolução de conflitos entre capital e trabalho foi inicialmente prevista sob o título de Junta de Conciliação e Julgamento (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

Através do reconhecimento da tutela diferenciada das relações de trabalho, o Estado passa a assumir a necessidade de intervenção na relação laboral, com o compromisso expresso de efetivar garantias mínimas, através do discurso da possibilidade de composição de interesses. As práticas conciliatórias, em realidade, sempre tiveram importância política indiscutível, segundo Jaime Hillesheim (2016, p. 42) “para a manutenção da ordem social, em diferentes momentos históricos, de modo a salvaguardar interesses hegemônicos”. A Constituição de 1988, ao nominar o estado brasileiro como um Estado Democrático de Direito e estabelecer como princípio norteador da nova ordem constitucional a defesa da dignidade da pessoa humana, elevou, pela primeira vez na história do país, os direitos trabalhistas ao patamar de direitos fundamentais (CASPAR, 2021).

A promoção dos direitos trabalhistas ao rol de direitos fundamentais trouxe como consequência direta o reforço da noção de indisponibilidade dos direitos sociais (CASTELLANOS, 2019), que já era fundamento da própria existência do Direito do Trabalho (SEVERO, 2022). A elevação dos direitos trabalhistas a direitos fundamentais, portanto, implicou avanço importante, no sentido do reconhecimento da centralidade da relação de trabalho e de sua regulação, como fundamento (alicerce) do Estado Social. O reconhecimento da limitação à autonomia da vontade na esfera trabalhista, entretanto, não obsteu o incentivo do Estado às formas alternativas de resolução de conflitos. Já em 1989, sob o argumento da necessidade de medidas capazes de superar a crise do capitalismo nos países em desenvolvimento, o Consenso de Washington, com o objetivo de desenhar a implementação de medidas neoliberais em países da América Latina (SANTOS, 2022), foi amplamente adotado na política brasileira, inclusive em relação a questões sociais. Ditada pelas disposições que passaram a ser emanadas de organismos internacionais (HILLESHEIM, 2016), com apoio inclusive de um Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (PNDU) com o Projeto BRA/05/036, houve amplo incentivo à criação de Mecanismos Alternativos de Resolução de Conflitos (MARCAs) (GUEDES, 2012). No mesmo sentido, o Banco Mundial, na década de 1990, elaborou o Documento Técnico nº 319, intitulado “O setor judiciário na América Latina e no Caribe – elementos para reforma”, em que defende a necessidade de reforma do Judiciário de países periféricos para atender aos interesses do mercado (HILLESHEIM, 2016), inclusive mediante incentivo ao desenvolvimento da mediação, conciliação e arbitragem (DAKOLIAS, 1996). As propostas apresentadas pelo Banco Mundial tinham como objetivo declarado a adequação do Poder Judiciário às necessidades do mercado. Nas soluções apresentadas, pouco se falava sobre a importância de reformas institucionais que, de fato,

provocassem melhoria ao acesso à justiça ou estímulo à observância da ordem jurídica (HILLESHEIM, 2016). No Brasil, há nítido incremento do incentivo à conciliação ao longo das primeiras décadas do século XXI.

Nesse sentido, a Lei nº 9.957 de 2000 trouxe modificações à CLT, introduzindo a figura das Comissões de Conciliação Prévias. Por muitos anos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) impôs a obrigatoriedade de as partes submeterem os litígios às comissões como requisito para o ajuizamento de ação judicial. Até que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhecesse a inconstitucionalidade de tal exigência<sup>3</sup>, diversos litígios levados às Comissões de Conciliações Prévias provocaram a renúncia de direitos trabalhistas, em razão da prática das empresas de estipular a quitação geral do extinto contrato de trabalho (ANAMATRA, 2009). Em razão de tal comportamento violar o disposto no § 2º do art. 477 da CLT<sup>4</sup>, em 2003, o TST sumulou o entendimento de que as quititações dadas pelos empregados restringiam-se às parcelas expressamente consignadas no recibo (Súmula nº 330/TST)<sup>5</sup>. Em continuidade à concretização das diretrizes dos organismos internacionais, sobreveio em 2004 a Emenda Constitucional nº 45. Referida Emenda dispôs, entre outros temas, sobre a criação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSTJ), sobre a alteração da competência da Justiça do Trabalho e sobre a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (HILLESHEIM, 2016). Especialmente em relação ao CNJ, foi definida como a sua primeira meta a de julgar mais processos do que os distribuídos em cada ano (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019). Com esse objetivo, incentivou-se a conciliação na Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho (quarta meta) (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022).

---

3 Em 2009, ao deferir pedido de liminar nas ADIs 2.139 e 2.160, o STF reconheceu a inconstitucionalidade da obrigatoriedade de que os litígios fossem submetidos às Comissões de Conciliação Prévia. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo909.htm>. Acesso em: 13 ago. 2022.

4 “Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (...) § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.”

5 Súmula nº 330 do TST: “QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. (...) I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. (...) II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação”.

Por essa razão, nos anos 2000, diversas foram as políticas desenvolvidas pelo CNJ para convencer a população e para divulgar a conciliação. A título exemplificativo observamos a criação do Movimento Nacional pela Conciliação, o projeto Conciliar é Legal, o *slogan* “Conciliar é querer bem a você”, o Comitê Gestão da Conciliação e o estabelecimento dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) (HILLESHEIM, 2016). Em 2010, o CNJ editou a Resolução nº 125 através do *slogan* “Conciliando a gente se entende” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010). Após essa Resolução, pouco a pouco os tribunais foram instaurando os CEJUSCs. Esses centros são unidades do Judiciário que devem abranger o setor pré-processual e processual. Incentiva-se, portanto, não apenas a conciliação judicial, como também a formalização de acordo entre empregado e empregador sem a intervenção do Judiciário.

Em 2017, a Lei nº 13.467/2017 (nomeada como “reforma trabalhista”), marcada por forte influência neoliberal e pelo aprofundamento da precarização do trabalho (GALVÃO; CASTRO; KREIN; TEIXEIRA, 2019), acresce novo estímulo à conciliação fora do Estado. Através dessa lei, por exemplo, foram instituídos os arts. 855-B a 855-E na CLT no novo capítulo denominado “processo de jurisdição voluntária”. O objetivo é disciplinar a homologação de acordos extrajudiciais. Como resultado de todas essas políticas, a conciliação vem sendo cada vez mais adotada na Justiça do Trabalho. Segundo apontam os dados disponibilizados pelo CNJ no relatório “Justiça em Números 2022”, é justamente na Justiça do Trabalho onde é formalizado o maior número de acordos (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021). O efeito, porém, não tem sido a efetividade dos direitos fundamentais de quem trabalha.

Ao contrário, a utilização desmedida do instituto da conciliação, especialmente na Justiça do Trabalho, parece ignorar o caráter ideológico da sua implementação: a manutenção do *status quo*, através da ideia de que é possível conciliar verbas que são, regra geral, indisponíveis. Essa realidade tem como consequência prática a realização, cada vez mais comum, de acordos entre empregados e empregadores que representam efetivo retrocesso a direitos já assegurados constitucional e infraconstitucionalmente. A prática trabalhista permite afirmar que a conciliação parece se apresentar como um estímulo ao descumprimento da legislação vigente pelos empregadores. Isso porque, não raras vezes, os pactos firmados “redundam em redução dos custos com a reprodução da força de trabalho por meio da remuneração abaixo do seu valor real” (HILLESHEIM, 2016, p. 328). Ou seja, é mais interessante para o empregador conciliar, que efetivamente cumprir as obrigações trabalhistas. Tal realidade se dá, porque se tem conhecimento que na pactuação as concessões *recíprocas* levarão muito frequentemente à renúncia de direitos pelos trabalhadores (ROCHA *apud* GIGLIO, 1982).



### 3 – A questão jurídica: a quitação como resposta ao pagamento e os limites da coisa julgada

Ao contrário do que ocorre no âmbito do Direito Civil, o Direito do Trabalho é marcado pelo desequilíbrio intrínseco à relação entre as partes. O Estado reconhece a assimetria e a necessidade de impor-se diante da “livre” vontade dos sujeitos envolvidos na relação social. E isso não se dá em razão de benesse estatal, mas da constatação dos efeitos nocivos que a troca entre capital e trabalho gera, quando regulada sob a perspectiva de um contrato. O reconhecimento de que não há livre vontade para quem depende do trabalho para sobreviver resulta, no âmbito do discurso jurídico, o consenso acerca da necessidade de regular de modo diferenciado essa relação e de impor a imperatividade das normas trabalhistas, essencial para a manutenção do patamar mínimo civilizatório. A indisponibilidade dos direitos trabalhistas não considera única e exclusivamente a esfera individual de quem trabalha. Antes, resguarda interesses de toda a sociedade (HIRANO, 2009). Isso porque supressões de direitos não impactam apenas a vida de quem trabalha, mas afetam também sistemas importantes para toda a coletividade. É o caso, por exemplo, do Sistema de Seguridade Social e de políticas relacionadas com o FGTS, comumente atingidos quando do descumprimento da legislação trabalhista.

Como consequência da indisponibilidade, portanto, o ordenamento jurídico brasileiro veda tanto a renúncia a direitos quanto à transação prejudicial ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2000). Sobre a diferença entre a renúncia e a transação, Ana Farias Hirano (2009, p. 77) destaca que “a efetiva existência de incerteza sobre o direito é o primeiro pressuposto da transação. Se não há incerteza, o ato de disposição do direito passa a ser uma renúncia, ainda que parcial”. Acrescenta que, no que se refere à renúncia, a doutrina é quase pacífica no sentido de que, regra geral, está vedada no âmbito do Direito do Trabalho<sup>6</sup>. Isso porque, inexistindo dúvida acerca dos direitos que são indisponíveis, o ordenamento jurídico impede que tais normas, pelo seu caráter cogente, sejam dispostas pelas partes. Apesar desse entendimento, porém, a jurisprudência não raramente aponta em sentido diverso. É exemplo a recente decisão do STF que, ao julgar constitucional a possibilidade de norma coletiva restringir direitos trabalhistas (tema 1046)<sup>7</sup>, fixou a ideia de que existem direitos “absolutamente indisponíveis”. A expressão da Corte Constitucional induz a ideia de possível

---

6 A pesquisadora afirma que não localizou “nenhuma hipótese de autorização expressa de renúncia pela CLT e pela Constituição Federal na esfera individual” (HIRANO, 2009, p. 75).

7 Em 2/6/2022, o STF, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao ARE 1.121.633, e fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046>. Acesso em: 16 ago. 2022.

existência de direitos *relativamente indisponíveis* sobre os quais seria possível dispor. Tal entendimento, contudo, conforme ensina Valdete Souto Severo (2022, p. 3), parece ignorar “a história de luta de trabalhadoras e trabalhadores, de morte, de sofrimento, de crise de consumo, de consciência acerca do sentido de viver em sociedade” que embasou a expressão “direito indisponível”.

A transação é negócio jurídico com caráter contratual que está no art. 840 do Código Civil. Esse instrumento visa extinguir obrigações (VENOSA, 2008), mediante *concessões mútuas das partes*. Conforme disposto pela legislação, a transação apenas pode recair sobre direitos patrimoniais privados (art. 841 do CC). A própria doutrina civilista, em atenção aos arts. 840 e 841 do CC, afirma que a transação limita-se aos direitos disponíveis, uma vez que necessário o seu caráter patrimonial (PEREIRA, 2006). As verbas trabalhistas, por sua vez, têm caráter alimentar (§ 1º do art. 100 da CRFB) e são indisponíveis (art. 1.707 do Código Civil e art. 9º da CLT). É, portanto, discutível a viabilidade de transação nessa esfera, inclusive porque a própria CLT não traz essa hipótese, mas apenas se refere à possibilidade de conciliação entre as partes, conforme os arts. 860 e seguintes da CLT. Parte da doutrina considera relevante a distinção entre conciliação e transação, na medida em que a conciliação ocorre em audiência específica para esse fim e exige que as partes estejam perante um juiz ou conciliador. Ao contrário, na transação as partes apenas apresentam ao juízo uma autocomposição já formalizada exclusivamente entre elas (BOCHENEK, 2011).

Há, no entanto, quem defenda que a conciliação é método de autocomposição das partes (gênero), e que a transação ou renúncia são espécies de consequências advindas da conciliação. Nesse sentido, Daniel Mitidiero ressalta que “a conciliação visa a trazer as partes à concórdia. Dela pode advir tanto um reconhecimento do pedido, como uma renúncia ao direito ou uma transação” (2006, p. 462). Fato é que, ainda que se supere tal divergência, e que se considere admissível a transação na seara trabalhista, a transação deve ser interpretada restritivamente, segundo expressa previsão do art. 843 do CC<sup>8</sup>. Da restritividade imposta por esse artigo, pode-se entender a necessidade de que o objeto da transação não seja genérico, mas que permita determinar os limites definidos pelas partes. Fosse o contrário, eventual interpretação sobre o objeto transacionado poderia ocasionar verdadeira insegurança jurídica. Na mesma esteira está a quitação, também disciplinada pelo Código Civil. Inserida na seção referente ao “objeto do pagamento e sua prova”, a quitação deve conter “o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante” (art. 320 do CC).

---

8 “Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos”. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm).

Na CLT, por sua vez, a definição de quitação está disposta no § 2º do art. 477. Ao disciplinar a rescisão do contrato de trabalho, referido artigo estabelece que o recibo de quitação deverá especificar a natureza de cada parcela paga e discriminar o seu valor, ressaltando-se que a quitação apenas é válida relativamente às mesmas parcelas. A necessidade de limitação do objeto da quitação está também disposta no § 3º do art. 832 da CLT<sup>9</sup>. Na seção sobre “as decisões e suas eficácias”, referido artigo determina que as decisões, sejam elas “cognitivas ou homologatórias, devem indicar sempre a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo”. Atento a essas disposições, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista nº 556.946/1999<sup>10</sup>, asseverou a necessidade de que sejam especificadas as parcelas da quitação, e a consequente impossibilidade de ser dada quitação genérica aos acordos trabalhistas<sup>11</sup>. Referido entendimento deu origem à Súmula nº 330 que ainda hoje permanece em vigor e que ressalta a exigência de interpretação restritiva da quitação, que só alcança aquelas parcelas expressamente consignadas em recibo. A Súmula nº 330 do TST confirma a ideia de que a quitação é, pois, resultado de *pagamento de parcelas consignadas no recibo*. A especificação das parcelas com a discriminação de sua natureza é, dessa forma, requisito para a perfectibilização da quitação.

Segundo esse entendimento, não parece haver espaço para que sejam formalizados acordos, ou para que sejam proferidas decisões condenatórias e homologatórias, com a quitação geral do contrato de trabalho. Isso porque, na quitação genérica presumem-se incluídas todas e quaisquer parcelas devidas pela relação de emprego, ainda que não expressamente consignadas no recibo, o que contraria não apenas a Súmula nº 330 do TST, mas a própria definição de quitação dada pelos arts. 320 do CC e 477, § 2º, da CLT. A quitação genérica do contrato de trabalho, sem especificar as parcelas sobre as quais se refere, além de contrariar o sentido da própria quitação, parece implicar quase sempre em renúncia a direitos pelos trabalhadores, o que, como sustenta a doutrina, é vedado no âmbito trabalhista.

Apesar disso, o STF no julgamento do Recurso Extraordinário 590.415/SC, posicionou-se quanto à possibilidade de quitação geral e irrestrita quando

---

9 “Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão (...) § 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso”. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

10 RR 556.946/1999, 5ª T., Min. Antônio Maria Thaumaturgo Cortizo, DJ 12/11/1999, Decisão unânime. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=100190.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em: 13 ago. 2022.

11 RR 556.946/1999, 5ª T., Min. Antônio Maria Thaumaturgo Cortizo, DJ 12/11/1999, Decisão unânime. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=100190.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>. Acesso em: 13 ago. 2022.

empregados aderem ao Plano de Dispensa Incentivada. Segundo a Corte Constitucional, o art. 7º, XXVI, da CRFB<sup>12</sup> teria incentivado a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas. Ao tecer sobre a distinção entre o direito coletivo e o direito individual do trabalho, a Corte defendeu que, nos casos de Plano de Dispensa Incentivada, é faculdade do empregado a sua adesão, o que permitiria a quitação geral e irrestrita. Assim, foi fixado o tema 152 do STF. Embora muito discutível o entendimento de que “no âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho”<sup>13</sup>, fato é que ao se posicionar nesse sentido, o STF ressaltou, ainda mais, a impossibilidade de quitação genérica e irrestrita nos contratos individuais. Assume a Corte Constitucional no julgamento do RE 590.415/SC que na relação de trabalho há intrínseca assimetria entre as partes que implica em necessária restrição da autonomia da vontade no direito individual do trabalho. Isso porque, não se ignora que na prática a formalização de acordo entre empregado e empregador está inserida em um contexto de subordinação que conduz normalmente ao aceite pelo(a) trabalhador(a) de condições desfavoráveis a ele.

Nesse contexto, cabe ao Estado, através de seus juízes, resguardar direitos de quem não detém autotutela. A assimetria do conflito revelada pela impossibilidade de fazer cumprir os direitos espontaneamente (VIANA, 2008), justifica a necessidade de o Estado “intervir nessa relação para impedir que o poder econômico subjugue a condição humana dos trabalhadores” (SEVERO; MAIOR, 2015, p. 9). Disso se extrai que não devem ser homologados ajustes que contenham disposições contrárias à lei (XAVIER, 2018). Na prática, contudo, acordos estão sendo validados pela Justiça do Trabalho com cláusula de “eficácia liberatória geral e irrestrita” do extinto contrato de trabalho. O objetivo dessa expressão é garantir a impossibilidade de reclamação sobre quaisquer outras verbas atinentes à relação de emprego.

Em que pese contrarie o próprio significado de quitação e se oponha ao entendimento fixado pelo STF no RE 590.415/SC, parte da doutrina entende que tal disposição é importante porque traz *segurança jurídica* aos empregadores (FIGUEIREDO; BRITO JÚNIOR, CALCINI, 2020). Tal posicionamento privilegia a segurança de que não haverá demanda futura, e não propriamente a segurança jurídica. E o faz em detrimento da possibilidade da efetivação de direitos trabalhistas. No entanto, não parece razoável que o Poder Judiciário resguarde quem descumpriu o ordenamento jurídico às custas daqueles que são vítimas de tal violação, especialmente quando diante de direitos constitucionalmente definidos como fundamentais (CASTELO, 2000).

---

12 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

13 Entendimento expresso no julgamento do RE 590.415 de relatoria do Min. Roberto Barroso.

Por essas razões, parte da jurisprudência trabalhista entende pela impossibilidade de homologação de acordos com eficácia liberatória geral<sup>14</sup>. Esse entendimento, contudo, não é unânime, nem majoritário. As decisões que reconhecem a validade do acordo com cláusula de quitação geral têm surtido o efeito de que, ao ajuizar nova demanda se obtenha como resposta a impossibilidade de apreciação do pedido, ante o reconhecimento de coisa julgada. Com isso, a nova ação é extinta sem que o Judiciário analise a alegada violação de direitos. O argumento de que há coisa julgada, “a imutabilidade que qualifica a sentença de mérito não mais sujeita a recurso e que impede sua discussão posterior” (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2019a, p. 678), não resiste ao exame das regras jurídicas.

A verificação da coisa julgada, segundo o art. 337, § 4º, do CPC, ocorre quando se repete em juízo ação que já foi decidida por decisão transitada em julgado. Ou seja, a identificação da coisa julgada depende daquilo que a doutrina chama de *tríplice identidade*: mesmas partes, mesma causa de pedir e mesmo pedido (art. 337, § 2º, do CPC) (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2019b). Além desses elementos, Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (2019c, p. 685) acrescentam que é necessário “empregar também o critério da *identidade da relação jurídica* para aferição da coisa julgada”. Para que esteja configurada a coisa julgada, portanto, deve haver a cumulação de, pelo menos, esses três elementos. Explica Fredie Didier Jr. (2016) que a exceção para a formação da coisa julgada sem a tríplice identidade está nos feitos em que se repita a demanda, mas que as partes sejam diversas. É o caso, por exemplo, das ações coletivas propostas por legitimados extraordinários, ou das ações individuais com litisconsórcio unitário facultativo ou legitimação concorrente – fenômenos também relacionados à legitimação extraordinária.

Percebe-se, contudo, que ainda que seja possível a formação da coisa julgada com partes distintas, não há como falar em coisa julgada sem que as pretensões sejam essencialmente idênticas. Isso porque, o instituto serve, como visto, para dar segurança jurídica ao entendimento já firmado sobre as mesmas pretensões em processo diverso.

Na CLT, a previsão da coisa julgada está implícita no teor do art. 831 que dispõe que, em caso de acordo, o termo lavrado valerá como decisão irrecorrível. Isso quer dizer que a decisão homologatória produz os efeitos da

---

14 “RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO CONJUNTAMENTE PELAS PARTES. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Inviável a homologação do acordo nos termos em que fora ajustado pelas partes, porquanto o instituto da transação não pode ser utilizado como manobra para homologar verbas incontroversamente devidas ao autor, derivadas de férias não fruídas a tempo e modo, não podendo servir para integral quitação do contrato de trabalho, porquanto implica verdadeira renúncia de direitos, vedada pelo ordenamento jurídico. Recurso não provido.” (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020158-84.2022.5.04.0029 ROT, em 15/6/2022, desembargadora Simone Maria Nunes – relatora)

coisa julgada. Contudo, não implica permissão para que a decisão proferida em sede de conciliação ultrapasse os limites temporais, territoriais, subjetivos e objetivos da coisa julgada. A previsão de irrecorribilidade da decisão decorrente de acordo apenas reforça a existência de coisa julgada sobre as questões que foram expressamente decididas quando da formalização do ajuste. Não parecem subsistir, portanto, argumentos capazes de atribuir os efeitos da coisa julgada à decisão que, por exemplo, homologa acordo com cláusula de quitação geral em ação que discute férias ou décimo terceiro, a outra ação que discuta o pagamento de horas extras, ainda que decorrentes da mesma relação jurídica (ALMEIDA; SEVERO, 2013).

A aplicação de tal instituto pela jurisprudência tem conduzido, como visto, à extinção de processos ajuizados por trabalhadores sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, V, do CPC<sup>15</sup>. Isso significa que procedimentos distribuídos por quem acusa a existência de violação a direitos fundamentais são extintos pela Justiça do Trabalho sem que sequer seja analisada a alegada violação. Ora, para que haja extinção sem análise do mérito sob o fundamento de que há coisa julgada, por exemplo, parece requisito estritamente relacionado ao Estado Democrático de Direito a necessidade de que a decisão demonstre minimamente que a mesma violação alegada pela parte já foi objeto de análise pelo Judiciário em momento anterior. Quando, no entanto, não há apreciação do mérito, e tampouco se demonstra que a alegada violação já foi objeto de análise anterior, parece haver conflito direto ao sentido de acesso à justiça garantido pela ordem constitucional brasileira. Isso porque, ainda que o indivíduo tenha acessado o Órgão Jurisdicional, não há análise do seu direito e tampouco prolação de um resultado justo.

A negativa genérica de análise do mérito sob o fundamento de que há coisa julgada, sem que o direito supostamente violado tenha sido tutelado, implica verdadeiro retrocesso à construção do direito de acesso à justiça, tão caro às sociedades democráticas. A mensagem que o Estado dá à coletividade, nesses casos, é de que alguns direitos simplesmente não receberão análise pelo juízo, seja qual for a gravidade da lesão alegada.

#### **4 – A questão política: o direito fundamental de acesso à justiça e a quitação geral do contrato em acordo judicial**

A Constituição de 1988 foi promulgada em contexto de redemocratização do país. Após 21 anos de ditadura militar que tornou quase inacessível o Poder Judiciário, a nova ordem constitucional trouxe o acesso à justiça como um di-

---

15 CPC: “Art. 485. O juiz não resolverá o mérito quando: (...) V – reconhecer a existência de preempção, de litispendência ou de coisa julgada”. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm).

reito social, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da CRFB (GABBAY, 2019). O Código de Processo Civil repete a disposição da Carta Magna e determina em seu art. 3º que não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. A expressão *acesso à justiça*, embora polissêmica, permite o reconhecimento de dois principais sentidos para o acesso à justiça – um decorrente de sua concepção clássica e outro fruto de uma concepção mais contemporânea (GONZÁLEZ, 2019).

O conceito clássico de acesso à justiça traz consigo a história dos séculos XVIII e XIX, em que predominavam os estados liberais burgueses, de filosofia essencialmente individualista dos direitos (CAPPELLETTI, 1988). Na época, o acesso à justiça era entendido como o direito de acesso aos órgãos Jurisdicionais. A concepção clássica e, portanto, formalista do acesso à justiça era entendida quase como sinônimo do princípio da *inafastabilidade do controle jurisdicional* ou da *universalidade da jurisdição* (GONZÁLEZ, 2019). O acesso à justiça, assim, era percebido como o direito de o jurisdicionado ingressar com ação para análise do Estado.

Ao longo dos anos, percebeu-se que a previsão formal de acesso à justiça, enquanto similar ao direito de ação, era obstaculizada por dificuldades práticas que impediam os cidadãos e as cidadãs de acessarem o sistema de justiça. Sobre essas dificuldades, o Projeto Florença constatou a existência de três ondas renovatórias de acesso à justiça. A primeira onda estava relacionada à necessidade de assistência jurídica gratuita para aqueles declarados hipossuficientes. A segunda onda relacionava-se à dificuldade de um sistema de representação efetivo para tutelar interesses difusos. E a terceira, tratou sobre a imprescindibilidade de técnicas processuais adequadas na resolução dos conflitos. As ondas renovatórias do acesso à justiça partiam do entendimento de que a simples previsão formal do direito, sem instrumentos práticos que o assegure, garante apenas igualdade formal<sup>16</sup>.

Ocorre que, embora necessárias reformas para garantir o acesso ao Judiciário, tais medidas não são por si só suficientes para a tutela do direito material. Por essa razão, especialmente após a década de 1980, começou-se a pensar o conceito de acesso à justiça de maneira mais ampla (GONZÁLEZ, 2019). A concepção contemporânea de acesso à justiça entende esse direito para além do mero acesso à jurisdição: ele passa a ser compreendido como o “acesso à ordem jurídica justa” (WATANABE, 1998, p. 128). Acesso à justiça implica necessariamente o reconhecimento de que cabe à Justiça tutelar efetivamente os direitos consagrados pela ordem jurídica. Fala-se, portanto, não apenas no

---

16 Trata-se do chamado “Movimento de Acesso à Justiça”, inaugurado a partir da publicação das conclusões do Projeto Florença, comandado por Mauro Cappelletti na década de 1970. O primeiro volume do relatório produzido foi publicado no Brasil em 1988 pela Sergio Antonio Fabris Editor, em coautoria com Bryant Garth, e traduzido por Ellen Gracie Northfleet sob o título “Acesso à Justiça”.



direito de acionar tribunais, mas principalmente no direito à tutela do direito. Nesse sentido, o direito de ação passa a ser enxergado como tão somente o primeiro estágio do acesso à justiça. O segundo estágio está relacionado ao direito à tutela ou a resultados justos (CAPPELLETTI, 1988).

No conceito amplo de acesso à justiça está compreendida a ideia de garantia à adequada concretização e cumprimento de um direito (ELFFMAN; LOGUERCIO; BELLA, 2014). O Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição, reconhece que o ordenamento jurídico busca a realização efetiva do direito material, uma vez que se confia ao Estado a tarefa de dar tutela jurisdicional justa ao caso reclamado. É, portanto, consequência lógica e natural do acesso à justiça garantido pela Constituição (MEDEIROS NETO, 2019). Nesse sentido, assume relevância a efetividade dos direitos. Trata-se de uma nova concepção política da função que o Direito e o sistema de justiça devem exercer na construção de uma sociedade que seja minimamente boa para todas as pessoas. Sob tal perspectiva, o processo apenas atinge a sua finalidade quando é instrumento útil à tutela do direito subjetivo. Passa a ser consequência do acesso à justiça, portanto, a realização do direito efetivo, ou seja, de modo adequado e em tempo hábil a que produza seus efeitos.

É preciso, ainda, pontuar que a busca da efetividade é algo que se confunde com a própria existência de um Poder Judiciário trabalhista, com suas regras processuais diferenciadas. É o Direito (material e processual) do Trabalho que será o protagonista no movimento de alteração da função do Direito e do Estado, sistematizado ao longo do século XX como teoria dos direitos fundamentais. A noção de Estado Social ou Democrático de Direito, na qual existe um dever de realização de uma vida que valha a pena ser vivida, dever que se materializa através da fundamentalidade dos direitos sociais, está umbilicalmente relacionada aos direitos trabalhistas. Há o reconhecimento de um imperativo de tutela que é condição de possibilidade para a continuidade do próprio sistema.

No Brasil, o processo do trabalho surge em um momento histórico, no qual a lógica da proteção à propriedade privada e a noção de liberdade como a possibilidade de vender força de trabalho revelam-se já como falácias. Sistematizadas em nível nacional em 1932, as regras processuais trabalhistas são editadas em razão de um consenso acerca da necessidade de se apartar o máximo possível dos pressupostos e da forma de aplicação do processo civil. O processo do trabalho surge fundado no compromisso de realização do direito material que lhe corresponde (SEVERO; MAIOR, 2015) e reconhece expressamente a necessidade de intervenção na vontade individual. Há, pois, um compromisso político que passa pela centralidade dos direitos eleitos como fundamentais e pelo dever do Estado em realizá-los.



A parte que pugna pela tutela do Estado, no âmbito trabalhista, é justamente aquela que dele necessita para fazer valer qualquer de seus direitos. Daí porque a cláusula de quitação genérica se revela tão grave, da perspectiva social e política. A negativa de análise do mérito da demanda, pelo artifício de que há coisa julgada, esvazia de sentido a própria legislação trabalhista, construída com o propósito de manter uma estrutura social que garanta dignidade a quem troca tempo de vida por capital, como condição para a sobrevivência. Retira-se a confiança do indivíduo no sistema de justiça e tornam-se, as regras trabalhistas, mero referencial à atuação empregadora, a cujo cumprimento não poderá ser impellido pelo empregado que depende da intervenção estatal. Parece estar-se diante, nesses casos, da mais brutal violação a direitos trabalhistas, especialmente porque disfarçada pelo sedutor discurso de que conciliar é legal.

As consequências de uma política conciliatória que extrapola os parâmetros legais e constitucionais, quanto a seus efeitos, extrapolam a esfera individual. A inefetividade dos direitos trabalhistas constitui estímulo a sua violação. E essa violação concretamente significa extensão da jornada sem pagamento de horas extras, manutenção de trabalho em ambiente nocivo à saúde, vínculos e trabalhos em condição de precariedade. Por consequência, implica uma vivência completamente colonizada pelo trabalho obrigatório, subtraindo possibilidades de convívio familiar, leituras e mesmo engajamento político.

## **5 – Conclusão**

A conciliação, embora comumente percebida como mecanismo que garante celeridade processual, em muitos casos termina por representar renúncia a direitos trabalhistas. Isso porque, é intrínseca à origem da conciliação na Justiça do Trabalho a sua utilização como forma de manutenção da ordem social. A conciliação sempre foi empregada e incentivada com o objetivo de intermediar as relações laborais e manter pacificado um sistema voltado ao acúmulo de capital. Não por outro motivo, os instrumentos de autocomposição recebem forte incentivo de organismos internacionais que impactam nas políticas judiciárias adotadas pelo Brasil. Assim, embora a conciliação possa ser relevante à solução da morosidade judicial, não se trata de mecanismo neutro. Ao contrário, a conciliação exerce função de controle do descontentamento social com o descumprimento da ordem jurídica.

Daí porque importa considerar quais são os limites legais à autonomia da vontade na seara trabalhista, a fim de perceber que a quitação constitui instituto com conceito previsto em lei, e que corresponde ao pagamento efetuado. A prática chancelada pelo Poder Judiciário Trabalhista, de outorgar “quitação geral pelo extinto contrato de trabalho”, não tem amparo legal. Estando, o ajuste entabulado entre as partes, a ferir o princípio da indisponibilidade do direito

trabalhista, bem como a própria natureza do ato de transação, é manifesta a incidência do art. 9º da CLT, a inquiná-lo de nulidade absoluta – vício a ser conhecido, portanto, de ofício. O que se procurou evidenciar neste artigo, porém, para além das ilegalidades verificadas na prática de outorga de “quitação geral do contrato”, é a necessidade de compreender as consequências políticas desse uso desvirtuado do sistema de justiça.

A quitação deve ser interpretada restritivamente, dentro da esfera de direitos patrimoniais. A quitação genérica e irrestrita de verbas trabalhistas, além de ser ilegal, conduz à perda de direitos, já que é utilizada fundamentalmente como forma a impedir novas reclamações. E essa perda tem consequências para o convívio familiar, para as possibilidades de estudo, interação social e mesmo engajamento político.

As políticas de autocomposição de litígios na Justiça do Trabalho, amplamente estimuladas sob o argumento político da necessidade de reduzir o número de demandas, aprofundaram o uso dessa prática nociva que, sem previsão jurídica, implica vedação de acesso à justiça. Este artigo demonstrou como a cláusula de “quitação geral de contrato” desafia um conjunto de regras jurídicas, além de ter consequências políticas que atingem toda a sociedade.

O aprofundamento da precarização na proteção social e, portanto, no respeito à dignidade humana, é manifesto. Em lugar de garantir a efetividade dos direitos, constrói-se a falsa noção de que a razão da existência do Poder Judiciário é conciliar, mediar, arbitrar. O Direito do Trabalho se justifica historicamente pelo reconhecimento de que nessa relação não há livre manifestação de vontade. Nem durante o vínculo, nem muito menos depois que ele acaba, quando o desemprego e a fome influenciam decisivamente as escolhas, por vezes trágicas, de quem depende necessariamente de um trabalho para sobreviver. Direitos trabalhistas não se reduzem aos créditos que representam. Envolve tempo de vida; saúde física e emocional. Se há inegável vantagem na pacificação do conflito social, é certo que essa pacificação deve implicar a realização de justiça social, sob pena de simplesmente afastar o conflito, sem resolvê-lo. Afinal, a própria segurança jurídica constitui ideal que se sustenta na ideia de um Poder Judiciário forte, que faça valer os direitos, que não se submeta a pressões nem seja assediado pelo cumprimento de metas. Um Poder Judiciário que não é cego à realidade social.

## **6 – Referências bibliográficas**

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Entre o ordenamento jurídico e o costume: o problema da quitação no acordo trabalhista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 8, p. 924-931, ago. 2013.

ANAMATRA. STF suspende obrigatoriedade das comissões de conciliação prévia. *Jusbrasil*, 2009. Disponível em: <https://anamatra.jusbrasil.com.br/noticias/1059699/stf-suspende-obrigatoriedade-das-comissoes-de-conciliacao-previa>. Acesso em: 13 ago. 2022.

BOCHENEK, Antônio César; NASCIMENTO, Márcio Augusto. *Juizados Especiais Federais Cíveis*. Porto Alegre: Direitos dos Autores, 2011. E-book.

CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à justiça*. Porto Alegre, Fabris, 1988.

CASPAR, Rafael Chiari. *Conciliação trabalhista: quando o “sim” ao acordo é o “não” à justiça*. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

CASTELLANOS, Angel Rafael Mariño. A indisponibilidade dos direitos fundamentais. *RIDH*, Bauru, v. 7, n. 1, p. 249-261, jan./jun. 2019.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Estudos sobre renúncia e transação. In: FREDIANI, Yone (Coord.). *Tendências de direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Relatório Metas Nacionais do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Relatorio\\_de\\_Metas\\_Nacionais\\_do\\_Poder\\_Judiciario\\_2019\\_2020\\_04\\_30.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Relatorio_de_Metas_Nacionais_do_Poder_Judiciario_2019_2020_04_30.pdf). Acesso em: 13 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Metas nacionais 2022*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/metas-nacionais-aprovadas-no-150-cnpj.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao\\_125\\_29112010\\_23042014190818.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf). Acesso em: 13 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Conselho Nacional de Justiça em números 2021*. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

DAKOLIAS, Maria. *O setor Judiciário na América Latina e no Caribe: elementos para reforma*. 1996. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24400/00003439.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2022.

DIDIER JR, Fredie. *Curso do direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela*. 12. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

ELFFMAN, Mario. *Questões e questionamentos sobre a Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, 2014.

FIGUEIREDO, Tácia Mendonça; BRITO JÚNIOR, Nivaldo Soares de; CALCINI, Ricardo. *Homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho*. 2020. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/337148/homologacao-de-acordos-extrajudiciais-pela-justica-do-trabalho>. Acesso em: 22 ago. 2022.

GABBAY, Daniela Monteiro; COSTA, Susana Henriques da; ASPERTI, Maria Cecília Araújo. Acesso à justiça no Brasil: reflexões sobre escolhas políticas e a necessidade de construção de uma nova agenda de pesquisa. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 6, n. 3, set./dez. 2019.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago. 2019.

GONZÁLEZ, Pedro. *O conceito atualizado de acesso à justiça e as funções da Defensoria Pública*. Rio de Janeiro: XIV CONADEP, 2019. p. 5. Disponível em: [https://www.anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/42531/O\\_Conceito\\_atualizado\\_de\\_acesso\\_Justi\\_a\\_\(RJ\).pdf](https://www.anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/42531/O_Conceito_atualizado_de_acesso_Justi_a_(RJ).pdf). Acesso em: 2 set. 2022.

- GUEDES, Jimena Rocha Cordeiro. *Conciliação judicial trabalhista no Brasil: entre a flexibilização e a indisponibilidade dos direitos fundamentais sociais*. Dissertação (Mestrado) – UFPB/CCJ, 2012.
- HILLESHEIM, Jaime. *Conciliação trabalhista: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.
- HIRANO, Ana Farias. *Acordos homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. 2009. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Direito, São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt-br.php>. Acesso em: 14 ago. 2022.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do direito do trabalho no Brasil – Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. v. 1. Parte I.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum*. 5. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. v. 2.
- MEDEIROS NETO, Elias Marques de. O STJ e o princípio da efetividade. *Revista do Advogado*, AASP, ano XXXIX, n. 141, abr. 2019.
- MITIDIERO, Daniel Francisco. *Comentários ao Código de Processo Civil*. São Paulo: Memória Jurídica, 2006. T. III (arts. 270 a 331).
- PEREIRA, Caio Márcio da Silva. *Instituições de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2006. v. III.
- ROCHA apud GIGLIO, Wagner. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1982.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- SANTOS, Thamires. *Consenso de Washington: o que foi, principais medidas e críticas*. Educa mais Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/geografia/consenso-de-washington>. Acesso em: 7 ago. 2022.
- SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho e as ideias fora de lugar do novo CPC*. São Paulo: LTr, 2015. E-book.
- SEVERO, Valdete Souto. *Tema 1046*. Brasil de Fato. Disponível em <https://www.brasiledefatos.com.br/2022/06/13/tema-1046>. Acesso em: 16 ago. 2022.
- TRIBUNAL Superior do Trabalho. *A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35199>. Acesso em: 3 abr. 2022.
- VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. v. II.
- VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da prescrição – quando o trabalhador se faz cúmplice involuntário da perda de seus direitos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 47, n. 77, 2008.
- WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (Coord.). *Participação e processo*. São Paulo: RT, 1998.
- XAVIER, Eduardo Vidal. *A jurisdição voluntária na justiça do trabalho e a quitação geral: aspectos da reforma trabalhista*. Anais do III Congresso de Processo Civil Internacional, Vitória, 2018.

---

Recebido em: 6/2/2023

Aprovado em: 6/3/2023

Como citar este texto:

SEVERO, Valdete Souto; BARBOSA, Bruna Raya. A prática de quitação geral em acordo trabalhista como vedação do acesso à justiça. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 251-267, jan./mar. 2023.



---

## **Textos Institucionais**

---



# DIMENSÃO SOCIAL DA SUSTENTABILIDADE: OS “TRABALHOS VERDES”<sup>1\*</sup>

**Alberto Bastos Balazeiro<sup>2</sup>**

**Afonso de Paula Pinheiro Rocha<sup>3</sup>**

**Amanda Tostes Isoni<sup>4</sup>**

O termo “sustentabilidade” pode ser definido como o equilíbrio entre desenvolvimento, proteção ambiental e melhoria da qualidade de vida das pessoas, de modo que as necessidades presentes sejam atendidas sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender às suas próprias necessidades. Em outras palavras, sustentabilidade é a busca da garantia do bem-estar da humanidade e do planeta agora e no futuro.

Embora recorrente, a associação de desenvolvimento à sustentabilidade, consolidada na expressão “desenvolvimento sustentável”, tem sido alvo de críticas em razão de sua ambiguidade e abrangência. Veiculada em sentidos diversos, em muitos casos contraditórios, a expressão foi rechaçada por autores como Alain Supiot e Gómez-Baggethun, que a consideram um oxímoro.

Sobre o tema, Supiot adverte que prosseguimos na ladeira escorregadia de conduzir as sociedades com base em indicadores econômicos, cada vez mais desconectados da realidade vivenciada pelas pessoas. O autor aponta para a conscientização sobre a insustentabilidade desse modelo, calcado no mito de crescimento indefinido.

A premissa é compartilhada por Gómez-Baggethun, para quem os conceitos de desenvolvimento sustentável e de economia verde devem transcender as noções de crescimento do produto interno bruto (PIB) e de desenvolvimento unidirecional para se transformar em noções que orientem de forma válida a transição para uma sociedade ecologicamente viável e socialmente justa. O alerta é pertinente e evidencia que a expressão “desenvolvimento sustentável” assume diferentes significados a depender do modelo de desenvolvimento adotado como paradigma.

---

1 Texto originalmente publicado na revista *Consultor Jurídico*, em 22 de fevereiro de 2023.

2 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; coordenador nacional do Programa Trabalho Seguro; ex-procurador-geral do Trabalho; doutorando em Direito (IDP); mestre em Direito (UCB).*

3 *Procurador do Trabalho; doutor em Direito Unifor; MBA em Direito Empresarial (FGV/Rio); pós-graduado em Controle na Administração Pública (ESMPU); secretário jurídico adjunto do MPT.*

4 *Juíza do trabalho; gestora nacional do Programa Trabalho Seguro; coordenadora-geral do Capítulo Brasileiro do Comitê Pan-Americano de Juízas e Juizes para os Direitos Sociais e a Doutrina Franciscana (Copaju Brasil).*



A imprecisão terminológica foi reconhecida no relatório *Caring for the Earth – a strategy for sustainable living*, que a atribuiu ao uso intercambiável dos termos “desenvolvimento sustentável”, “crescimento sustentável” e “uso sustentável”, de significados diversos. Segundo o relatório, “crescimento sustentável” é uma contradição em termos: nada físico pode crescer indefinidamente.

“Uso sustentável” é aplicável apenas a recursos renováveis: significa usá-los em quantidades compatíveis com sua capacidade de renovação. Por sua vez, a expressão “desenvolvimento sustentável” adotada no relatório corresponde à melhoria da qualidade da vida humana dentro da capacidade de suporte dos ecossistemas.

Para além do dissenso em relação ao termo “desenvolvimento sustentável”, qualquer projeto de transformação social comprometido com a preservação da natureza e o desenvolvimento humano deve abranger o direito ao trabalho digno para todas as pessoas, imbuído de conteúdo e sentido, com remuneração justa e proteção social, em ambiente seguro e saudável. É também fundamental a promoção do diálogo social efetivo, que inclua representantes de trabalhadores(as), empregadores(as) e governo na definição e consecução dos passos necessários à transição ecológica.

Ao contrário do que alardeia o discurso avesso à ecologização da economia, a adoção de práticas sustentáveis poderia gerar de 15 a 60 milhões de empregos no mundo nas próximas duas décadas e tirar dezenas de milhões de trabalhadores(as) da pobreza, segundo aponta o relatório *Working towards sustainable development*, publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De fato, a sustentabilidade tem implicações significativas para os empregos, pois muitos setores estão mudando para assegurar ganhos de eficiência e preservar o meio ambiente. Isso pode resultar em novos empregos em áreas como energia renovável, eficiência energética, tecnologia verde, entre outras. A implementação de práticas sustentáveis nas empresas também pode representar a melhoria da qualidade de vida de trabalhadores(as).

De uma forma ainda mais específica para a moderna noção das atividades empresariais, desponta como campo de atenção para a teoria da administração e das relações corporativas a adoção de práticas “ESG”. Práticas ESG (ambientais, sociais e de governança), por sua vez, são uma parte importante do que se entende por sustentabilidade empresarial. As práticas ESG consubstanciam-se em medidas adotadas pelas empresas para avaliar e gerenciar os impactos ambientais, sociais e de governança de suas atividades de negócios. Isso inclui questões como emissões de carbono, direitos humanos, diversidade e inclusão, transparência e responsabilidade corporativa. Todos temas que possuem implicações concretas para as relações de trabalho.

Perceba-se que, na concepção moderna de atividades empresariais, a integração de práticas ESG na estratégia de negócios torna-se fundamental para a sustentabilidade, pois permite que as empresas identifiquem e gerenciem seus impactos e contribuam positivamente para a ecologização da economia. Além disso, as práticas ESG também têm despontado como importantes para investidores(as), pois ajudam a avaliar o risco e o potencial de desempenho das empresas com respaldo em informações verídicas, ao contrário do que ocorre na prática de *greenwashing*.

Com efeito, as práticas ESG parecem ser a ponte de conexão para que os movimentos produtivos econômicos se insiram em uma verdadeira ecologia com dimensões sociais e dentro de um equilíbrio de trocas positivas com a sociedade, em detrimento de uma concepção de maximização de lucros mediante a externalização oportunística de custos sociais não equacionáveis.

Nesse ponto, podemos aprofundar a reflexão sobre uma dessas dimensões da sustentabilidade que nos interessa mais particularmente – a dimensão social dessa sustentabilidade e, mais precisamente, as questões trabalhistas dessa dimensão social.

A dimensão trabalhista da sustentabilidade assim se refere ao impacto das atividades econômicas nas condições de trabalho e no próprio projeto de vida dos(as) trabalhadores(as). Ela abrange questões como *compliance* trabalhista em face dos direitos reconhecidos no ordenamento jurídico, saúde e segurança no trabalho, prevenção de todas as formas de assédio e discriminação, igualdade de gênero, diversidade e inclusão, entre outras.

Entendemos que pensar a dimensão trabalhista da sustentabilidade envolve reconhecer os(as) trabalhadores(as) como protagonistas da construção de um ambiente regulatório e de políticas públicas que, em última análise, redundam em condições mínimas de organização normativa e social necessárias ao trabalho decente, enquanto categoria preceituada nos compromissos internacionais da nação brasileira.

É preciso lembrar sempre que condições de trabalho desfavoráveis podem afetar negativamente a saúde de trabalhadores(as), bem como sua capacidade de contribuir para o bem-estar comum. Trabalhadores(as) sujeitos(as) a condições inseguras devem ser objeto de preocupação e atenção de toda a sociedade primordialmente em razão do reconhecimento de sua dignidade humana. Além de gerar danos imensuráveis à saúde e à vida, o descaso com medidas de proteção sobrecarrega o sistema de seguridade social, como evidencia levantamento realizado pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho.

É também oportuno recordar a premissa histórica de que a justiça social se consubstancia em pressuposto necessário para a paz e a harmonia nacional e internacional. A garantia de trabalho decente a todas as pessoas, com a preser-

vação de direitos no meio ambiente de trabalho, torna-se crucial para qualquer sociedade que se pretenda sustentável.

Converge a esse entendimento a definição de “segurança e saúde no trabalho” como quinta categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em decisão tomada na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, no ano passado. A partir de então, a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e a Convenção nº 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, passaram a ser consideradas convenções internacionais fundamentais e, portanto, de aplicação obrigatória aos Estados-membros, independentemente de ratificação.

Então surge a pergunta que se torna um ponto central da reflexão deste texto – como se projeta a categoria do trabalho decente dentro do prisma da sustentabilidade e de uma sociedade preocupada com o meio ambiente – ou mesmo um Estado de Direito do Ambiente? Entendemos que um caminho para essa resposta perpassa o conceito de “trabalhos verdes”, compreendidos pela OIT como empregos que protegem os ecossistemas e a biodiversidade; reduzem o consumo de energia, materiais e água através de estratégias de elevada eficiência; descarbonizam a economia; e minimizam ou evitam todas as formas de poluição ou produção de resíduos. Com efeito, uma política pública ambiental que promova a transição para uma Bioeconomia deverá estar vinculada à justiça social sob pena de inviabilizar sua própria estabilidade e continuidade.

Nesse particular, parece contraditório com a importância desses trabalhos verdes no plano teórico a verificação empírica de condições precárias e situação de vulnerabilidade de atividades como, por exemplo, dos catadores de materiais recicláveis. Chama-se aqui atenção para dado da OIT que estima que cerca de quatro milhões de trabalhadores(as) atuem na reciclagem de resíduos no setor formal, e de 15 a 20 milhões, no setor informal.

Invariável concluir que negligenciar a dimensão de inserção social desse contingente humano é, por si só, um impacto ambiental significativo. Todo este contingente populacional pode estar adequadamente se incorporando a um padrão de trabalho decente e sustentável, dentro de uma lógica de economia e trabalhos verdes ou, se negligenciado, passa a ser mais um fator estressor do uso de recursos ambientais.

Assim, parecem de todo louváveis e essenciais os recentes anúncios veiculados na mídia jornalística de que o Ministério do Meio Ambiente estaria envidando esforços para a constituição de grupos de trabalho e comitês para delinear políticas públicas voltadas à constituição de uma Bioeconomia.

De fato, pensar o desenvolvimento num paradigma sustentável e ecológico é também pensar os(as) trabalhadores(as) dessa nova realidade a partir de uma inserção efetiva de proteção e estímulo dos “trabalhos verdes” – e um

ponto central desse cuidado inicial é exatamente resguardar a essas atividades o mesmo padrão de atenção para a saúde e segurança no trabalho.

Mais uma vez, parece acertado e oportuno reiterar a importância da proteção às condições de trabalho de todos(as) os(as) trabalhadores(as), inclusive daqueles(as) que atuam em empresas que já contribuem para a ecologização da economia. Nesse sentido dispõe a meta nº 8.8 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”.

Importante ressaltar que a transição para uma economia sustentável também pode afetar negativamente alguns empregos em setores tradicionais, como a indústria de combustíveis fósseis. É importante que sejam implementadas políticas para ajudar a garantir uma transição justa para os trabalhadores(as) afetados(as) – o que se insere, mais uma vez, na essencialidade de se discutir o futuro do trabalho dentro de uma perspectiva ambiental.

A conclusão singela deste artigo é que se torna extremamente necessário que a comunidade jurídica passe a se debruçar sobre as discussões envolvendo a dimensão social da sustentabilidade, bem como amplie e aprofunde a pesquisa sobre os contornos, implicações e medidas necessárias para que os trabalhos verdes – tão necessários ao futuro da humanidade – possam se tornar uma realidade concreta e protegida no Brasil.

## **TST PROMOVE PRIMEIRA EDIÇÃO DO PROJETO “GENTE QUE INSPIRA”**

O TST promoveu, em 16/3/2023, a primeira edição do projeto “Gente que Inspira”, uma iniciativa para valorizar a pluralidade cultural e a diversidade humana a partir de trajetórias e da atuação de pessoas que contribuem para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. O destaque é dado especialmente a quem pertence ou é aliado de grupos sociais historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, com deficiência ou idosas, jovens e pessoas da população LGBTQIAP+.

Nesta primeira edição, foram homenageadas quatro mulheres: a presidente do STF, ministra Rosa Weber; a ministra dos Povos Indígenas, Sonia Guajajara; a presidente de honra da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza Maria de Oliveira; e a desembargadora aposentada da JT Anna Acker.

“Com essa iniciativa, o TST quer homenagear e contribuir para dar ainda maior visibilidade às trajetórias dessas pessoas, cujas histórias e trabalho

têm grande importância para a construção de uma sociedade justa e fraterna”, explica o presidente do TST, Lelio Bentes Corrêa.

Diferentes ações temáticas serão contempladas, sempre com o objetivo de ampliar a divulgação de experiências de vida e de atuações que estão gerando impacto social. Na primeira edição do projeto, o TST homenageará mulheres inspiradoras.

Para assistir ao evento, basta utilizar o QR Code abaixo:



## **SEMINÁRIO (RE)PENSANDO GÊNERO A PARTIR DAS CONVENÇÕES DA OIT E DECISÕES DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS**

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) promoveu, nos dias 15 e 16 de março, o “Seminário (Re) Pensando Gênero a partir das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos”. O evento ocorreu no auditório Ministro Mozart Victor Russomano, no edifício sede do TST.

Entre os temas abordados, estão o trabalho doméstico, assédios e violências com abordagem sobre as convenções da OIT, além de uma roda de conversa sobre decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre questões de gênero. O evento teve participação de ministras do TST, acadêmicas, professoras e representantes de classe.

Os vídeos do evento podem ser acessados por meio dos seguintes QR Codes:



Abertura



Flávia Piovesan, Vera Karam e Helena Rochat



Patrícia Maeda e Christen Smith



Márcia Soares e Luíza Batista Pereira



Raquel Leite Santana e Luciane Toss

## **ENAMAT REALIZA SEMINÁRIO INTERNACIONAL EM PARCERIA COM STF E STJ**

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), em parceria com o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior de Justiça, promoveu, nos dias 2 e 3 de março, o “Seminário Internacional sobre Direitos Constitucionais e Relações de Trabalho: Caminhos das Cortes Superiores para a Efetividade da Justiça Social”.

O evento, na modalidade telepresencial, teve como objetivo geral oferecer um ambiente para reflexões e debates sobre temas como a importância do constitucionalismo humanista e social no mundo do trabalho; globalização, desigualdades e os sistemas públicos de proteção social ao trabalho; os direitos sociais e a erradicação do trabalho forçado, do tráfico de pessoas e do trabalho infantil; entre outras temáticas.

Seguem, abaixo, os QR Codes dos encontros:



Dia 2/3/2023, manhã



Dia 2/3/2023, tarde



3/3/2023, manhã



3/3/2023, tarde

## **BIBLIOTECA DO TST – TEMAS DO MÊS**

No intuito de oferecer aos ministros, servidores do TST e ao público em geral informação atualizada acerca de temas que têm se destacado no debate jurídico contemporâneo, a Biblioteca Delio Maranhão do TST disponibiliza, mensalmente, o produto TEMA DO MÊS. Trata-se de uma bibliografia selecionada a partir de assunto previamente escolhido pela Comissão de Documentação e Memória.

A seguir, apresentam-se os temas relativos aos meses de dezembro/2022 e janeiro de 2023, fevereiro/2023 e março/2023:



Tema dos meses de dezembro/2022 e janeiro/2023: Inclusão social e trabalho



Tema do mês de fevereiro/2023: *Burnout* e o Direito do Trabalho



Tema do mês de março/2023: Trabalho intermitente – características, limites e desafios



**LEX MAGISTER**

PRODUTOS JURÍDICOS

