



# **INDEPENDÊNCIA OU MORTE DOS DIREITOS SOCIAIS**

**ANAIS DO 43º CONGRESSO BRASILEIRO DE ADVOGADOS TRABALHISTAS – CONAT - 2022**



Copyright © 2023 Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT),

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

## **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS - ABRAT**

### **DIRETORIA DA ABRAT (BIÊNIO 2020-2022)**

#### **DIRETORIA EXECUTIVA**

**Presidente:** Otávio Pinto e Silva

**Vice-presidente:** Elise Correia

**Secretário Geral:** Maria Cristina Carrion Vidal de Oliveira

**Secretário Adjunto:** Têssio da Silva Tôres

**Diretor Financeiro:** Mary Lucia do Carmo Xavier Cohen

**Vice Presidente Região Norte:** Florany Maria dos Santos Mota

**Vice Presidente da Região Nordeste:** Antonio Menezes do Nascimento Filho

**Vice Presidente da Região Centro Oeste:** Arlete Mesquita

**Vice Presidente da Região Sudeste:** Marco Antônio Oliveira Freitas

**Vice Presidente da Região Sul:** Olimpio Paulo Filho

**Vice Presidente do Distrito Federal:** Denise Aparecida Rodrigues Pinheiro de Oliveira

**Comunicação:** Glaydson Soares da Silva

**Assuntos Legislativos:** Geraldo Carvalho de Oliveira Neto

**Procedimentos Judiciais Eletrônicos:** Clovis Teixeira Lopes

**Assuntos Estratégicos:** Magnus Henrique de Medeiros Farkatt

**Eventos:** Cristina Targino Paiva

**Relações Institucionais:** João Pedro Ferraz dos Passos

**Diretor de Convênios:** Gerson Fastovsky

**Diretor de Relações entre Associações:** Jocelino Pereira da Silva

**Diretor de Direito Sindical:** Jorge Otavio Oliveira Lima

**Diretor da Escola Judicial:** Karlla Patrícia de Souza e Rafael Lara Martins

**Conselho Fiscal:** Maristela Sant'Anna de Souza, Silvia Marina Ribeiro de Miranda Mourão e Sandro Valongueiro Alves  
**Suplente:** Rodrigo Farias Bastos Campos

**Comissão Relações entre Associações Internacionais:** Daniela Muradas e Luis Carlos Moro

#### **Conselho Consultivo Técnico:**

**Direito Individual:** Claudio Santos, Jesus Augusto de Matos, Paulo Leal

**Direito Coletivo:** Eymard Loguercio, Alex Santana, Carol Sena



**43º CONGRESSO BRASILEIRO DE ADVOGADOS  
TRABALHISTAS - CONAT**

**COMISSÃO ORGANIZADORA GERAL DO 43º  
CONAT**

**COORDENAÇÃO GERAL DOS GRUPOS DE  
TRABALHO 43º CONAT**

Karlla Patrícia de Souza Vidal  
Rafael Lara Martins

**COMISSÃO CIENTÍFICA DOS GRUPOS  
DE TRABALHOS**

Valena Jacob  
Dra Benizete Ramos  
Larissa Matos

JACOB, Valena & RAMOS, Benizete (Org.) Independência ou Morte dos Direitos Sociais [Recurso eletrônico on-line]. Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT). São Paulo/SP: CONAT, 12 a 14 de outubro de 2022, no Bourbon Convention Ibirapuera - Av. Ibirapuera, 2927, em São Paulo, SP.

Inclui bibliografia

ISBN: xxxxxxxxxxxx

Modo de acesso: <http://www.abrat.adv.br>

Grupo de Trabalho 1: GT (1): O GRITO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RACISMO ESTRUTURAL. TRABALHO DA MULHER. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. TRABALHO DECENTE.

Coordenadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Valena Jacob

Grupo de Trabalho 2: O GRITO DO DIREITO SINDICAL. A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. O CUSTEIO DOS SINDICATOS. OS SINDICATOS E O STF. TEMA 1046 DO STF E O CONCEITO DE “DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS”.

Coordenadora: Prof<sup>a</sup>. Dra Benizete Ramos

GT (3): O GRITO DA ADVOCACIA TRABALHISTA E DA JUSTIÇA DO TRABALHO. OS DIREITOS SOCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. O DIÁLOGO DA JUSTIÇA COM A ADVOCACIA TRABALHISTA. O ACESSO À JUSTIÇA E AS NOVAS TECNOLOGIAS A SERVIÇO DO PROCESSO DO TRABALHO.

Coordenadora: Prof<sup>a</sup>. Dra Larissa Matos



# INDEPENDÊNCIA OU MORTE DOS DIREITOS SOCIAIS

## ANAIS DO 43º CONGRESSO BRASILEIRO DE ADVOGADOS TRABALHISTAS – CONAT

### SUMÁRIO

<b>Apresentação – Otávio Pinto e Silva .....</b>	<b>07</b>
<b>GRUPO DE TRABALHO 01 : O GRITO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RACISMO ESTRUTURAL. TRABALHO DA MULHER. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. TRABALHO DECENTE.....</b>	<b>10</b>
<b>O CAPITALISMO DE PLATAFORMAS E AS DESVANTAGENS DE GÊNERO - Camilla de Lima Ferreira Netto.....</b>	<b>10</b>
<b>GÊNERO, EXPRESSÕES E ESTRUTURAS DISCRIMINATÓRIAS: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL SOBRE AS OPERAÇÕES DE RESGATE DE MULHERES TRANSEXUAIS VÍTIMAS DE EXPLORAÇÃO SEXUAL EM CONDIÇÕES DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA - Camila Lourinho Bouth.....</b>	<b>22</b>
<b>RACISMO ESTRUTURAL: DISCRIMINAÇÃO, DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES E OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO NO COMBATE AO PRECONCEITO - Euseli dos Santos.....</b>	<b>37</b>
<b>O CENÁRIO DE INSEGURANÇA JURÍDICA APÓS O JULGAMENTO DO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA 5639-31.2013.5.12.0051 PELO TST - Graziella Ferreira Alves.....</b>	<b>50</b>
<b>UMA ANÁLISE SOBRE A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO - João Paulo de Souza Junior e Davi Pereira Magalhães.....</b>	<b>66</b>
<b>DO QUARTO DE DESPEJO AO BRASIL DO SÉCULO XXI: uma urgente releitura do princípio de proteção à pessoa que trabalha - Laura Araújo Machado e Noemia Porto.....</b>	<b>85</b>
<b>DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E O IMPACTO NO FUTURO DAS MULHERES DO BRASIL - Leandro Antunes de Oliveira e Rachel</b>	



<i>Barroso Carvas de Carvalho</i> .....	<b>104</b>
MOTOENTREGADORES: MESMO TRABALHO E DIFERENTES DIREITOS - <i>Luana Cássia do Carmo Filgueiras</i> .....	<b>117</b>
O DIREITO AO TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE DA NATURALIZAÇÃO DA DESIGUALDADE NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL - <i>Luanna da Silva Figueira</i> .....	<b>135</b>
DESENVOLVIMENTO NA AMAZÔNIA E O TRABALHO ESCRAVO NA PECUÁRIA: UMA “ARCAIZAÇÃO DO MODERNO” - <i>Pollyana Esteves Soares</i> .....	<b>148</b>
<b>GRUPO DE TRABALHO 02 : O GRITO DO DIREITO SINDICAL. A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. O CUSTEIO DOS SINDICATOS. OS SINDICATOS E O STF. TEMA 1046 DO STF E O CONCEITO DE “DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS”</b> .....	<b>182</b>
IMPACTOS DA DECISÃO DO STF SOBRE O RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 999435 NA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DA DISPENSA EM MASSA - <i>Lissa Tomyama</i> .....	<b>182</b>
<b>GRUPO DE TRABALHO 03 : O GRITO DA ADVOCACIA TRABALHISTA E DA JUSTIÇA DO TRABALHO. OS DIREITOS SOCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. O DIÁLOGO DA JUSTIÇA COM A ADVOCACIA TRABALHISTA. O ACESSO À JUSTIÇA E AS NOVAS TECNOLOGIAS A SERVIÇO DO PROCESSO DO TRABALHO</b> .....	<b>192</b>
A MITIGAÇÃO DO ACESSO JUSTIÇA AOS TRABALHADORES RURAIS ANTE AO AVANÇO TECNOLÓGICO – <i>Camila Domingos</i> .....	<b>192</b>
ACESSO À JUSTIÇA E NOVAS TECNOLOGIAS: INDEPENDÊNCIA OU MORTE DOS DIREITOS SOCIAIS? - <i>Larissa Teixeira Menezes de Freitas e Lucas Emmanuel Silveira Camelo</i> .....	<b>204</b>
A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL NAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO, ESPECIALMENTE APÓS A PANDEMIA DE COVID-19 - <i>Maria José Giannella Cataldi</i> .....	<b>215</b>



## APRESENTAÇÃO

---

Em outubro de 2020 foram realizadas eleições *on line* para a renovação da Diretoria da ABRAT, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas. Em razão da pandemia, excepcionalmente o pleito se realizou de forma eletrônica (e não em nossos sempre animados encontros presenciais).

A nova gestão que então assumiu as atividades da ABRAT precisou enfrentar esse momento muito difícil para toda a humanidade, que trouxe repercussões complexas para a economia e, conseqüentemente, para as relações entre trabalhadores, sindicatos, empresas e empregadores.

Desafios enormes foram colocados para a Justiça do Trabalho e a advocacia trabalhista, que precisaram encontrar novos caminhos a fim de manter o exercício de suas respectivas atividades.

As duas gestões anteriores na ABRAT, presididas por Roberto Parahyba de Arruda Pinto (2016/2018) e Alessandra Camarano (2018/2020), tiveram que lidar com toda transformação legislativa decorrente da chamada “reforma trabalhista” (fruto de um projeto de lei de iniciativa do Poder Executivo, encaminhado ao Congresso Nacional no final de 2016 pelo Presidente Michel Temer, após a aprovação do impeachment da Presidente Dilma Rousseff).

Foi nesse contexto, posterior à conturbada entrada em vigor da nova legislação, sob críticas de diversos setores da sociedade brasileira (entre elas, as da ABRAT), que em 2020 a pandemia do coronavírus atingiu em cheio o nosso país.

Logo após o Carnaval as atividades econômicas precisaram ser paralisadas, com a necessidade de distanciamento social e de enfrentamento do momento delicado que se apresentava, enquanto ainda não existiam vacinas que pudessem prevenir os efeitos nocivos do vírus que assolava o mundo.

O Governo propôs Medidas Provisórias estabelecendo medidas como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o diferimento do recolhimento do FGTS, a instituição de um programa emergencial para regular a



suspensão dos contratos de trabalho, bem como a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, com a previsão de pagamento do BEm (o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda).

Por iniciativa do próprio Congresso Nacional foi ainda aprovada lei instituindo um auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 mensais aos trabalhadores do mercado informal.

Para quem advoga na área trabalhista, todas essas constantes modificações na legislação do trabalho exigiram estudos aprofundados e permanentes atualizações, para possibilitar o atendimento das inúmeras demandas dos clientes, seja no campo dos trabalhadores e dos sindicatos, seja pelo lado das empresas.

Como se não bastasse, tivemos ainda que passar a lidar com o funcionamento do Poder Judiciário em regime de trabalho à distância, longe dos fóruns. Audiências e sessões de julgamentos telepresenciais entraram na rotina da advocacia e passamos a conviver com questões processuais decorrentes do uso de novas tecnologias, suas virtudes e seus defeitos, surgindo problemas a que não estávamos habituados.

Todo esse contexto exigiu da ABRAT uma posição de vigilância permanente, de modo a tomar posições críticas ativas em face de medidas governamentais, propostas legislativas ou políticas públicas que pudessem atentar contra os objetivos previstos no nosso Estatuto. A gestão, assim, precisou se desdobrar para acompanhar o cotidiano e atender as manifestações da advocacia trabalhista em todo o Brasil.

Em novembro de 2021, a ABRAT promoveu o 42º CONAT, ainda de forma *on line*, com o tema “Suprema supressão de direitos”, quando se buscou refletir acerca do diálogo do direito do trabalho com o constitucionalismo contemporâneo.

O evento ficou marcado por ser o primeiro congresso realizado de forma telepresencial em toda a história da ABRAT e contou com inúmeros palestrantes que debateram questões ligadas ao tema geral. Além disso, foi dada a oportunidade para a advocacia debater temas do seu cotidiano com a apresentação das “ementas” do CONAT (propostas formuladas por escrito e defendidas oralmente por advogados e advogadas, perante bancas avaliadoras compostas por docentes da Escola da ABRAT).





Finalmente, em outubro de 2022, com a população já protegida pelas vacinas, chegou o tão esperado momento de realizarmos novamente um grande encontro presencial: o 43º CONAT, na cidade de São Paulo. No ano em que celebramos o bicentenário da declaração de Independência do Brasil, a hora é de discutir o presente e o futuro do Direito do Trabalho e da proteção social.

***Independência ou morte dos direitos sociais!***

**OTAVIO PINTO E SILVA**

Advogado, Presidente da ABRAT (gestão 2020/2022), Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP, Membro da Academia Paulista de Direito do Trabalho (Cadeira 9, Patrono Pedro Vidal Neto)



---

## **GRUPO DE TRABALHO 01 : O GRITO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. RACISMO ESTRUTURAL. TRABALHO DA MULHER. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. TRABALHO DECENTE**

---

### **O CAPITALISMO DE PLATAFORMAS E AS DESVANTAGENS DE GÊNERO**

**Camilla de Lima Ferreira Netto<sup>1</sup>**

#### **RESUMO**

Estudo cujo objetivo é identificar em que medida o dano moral tarifado, instituído a partir da reforma trabalhista, viola as normas de direito internacional sobre direitos humanos, de modo a ser alvo do controle de convencionalidade. Trata-se de pesquisa teórico-normativa em que se analisará a tarifação do dano extrapatrimonial à luz das normas internacionais de direitos humanos, em particular a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, com vistas a identificar se os dispositivos celetistas sobre o tema podem ser alvo do controle de convencionalidade.

#### **PALAVRAS-CHAVE**

Reforma trabalhista, Dano moral tarifado, Controle de convencionalidade.

#### **ABSTRACT**

Study aims to identify the extent to which the predefined moral damage, instituted from the labor reform, violates the norms of international human rights law, in order to be controlled by conventionality. This is a theoretical-normative research that will analyze the pricing of off-balance sheet damage in light of international human rights standards, in particular Convention no. 111 of the International Labor Organization (ILO), which deals with discrimination in the field of employment and occupation, with a view to identifying if the celetist devices on the subject can be the target of conventionality control.

#### **KEYWORDS**

Labor reform, Predefined moral damage, Conventionality control.

## **1 INTRODUÇÃO**

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito, na Linha Estado, Cidadanias e Mundialização das Relações Jurídicas pela Universidade Veiga de Almeida, Pós-graduada em Direito Civil pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e graduada em Direito pela Faculdades Integradas Vianna Júnior. Advogada.



Os direitos fundamentais do trabalhador estão contemplados na Constituição Federal, tendo como norte a busca progressiva por melhores condições a todo cidadão-trabalhador, assim como a igualdade de condições entre homens e mulheres.

Certo é que a sociedade presenciou vertiginosa transformação, possibilitando a sucessiva consolidação dos direitos sociais trabalhistas, assim como os direitos das mulheres. Todavia, é perceptível que o mercado de trabalho ainda mantém características de desigualdade, marcado pelas fortes influências machistas que ainda dominam a sociedade.

Ao longo do tempo, o contexto se modificou e diante de árduas lutas, as mulheres passaram a ocupar outros postos na sociedade e no mercado de trabalho, principalmente a fim de suprir as necessidades do sistema capitalista. Ainda que as transformações sociais ocorridas tenham possibilitado a inserção das mulheres no mundo do trabalho, uma gama de problemas atinentes à desigualdade de gênero tem imposto situações cada mais vez precarizadas ao contingente feminino, quando comparadas ao sexo masculino.

As crises econômicas fizeram com que o Estado perdesse a sua capacidade intervencionista, o que motivou a sua desoneração na prestação de bens e serviços públicos e a regulamentação mínima da economia e das relações de trabalho.

Em contextos de crise, percebemos uma tendência à desregulamentação de legislações protetivas, ampliando assim a adoção de modelos menos onerosos para o empregador, como forma de aumentar a eficiência do processo produtivo e fomentar o mercado, acarretando conseqüentemente, a precarização das relações trabalhistas.

Na atual quadra histórica, muito se fala acerca do fenômeno da uberização, que apesar do nome, não se conjuga apenas com o aplicativo de transporte, se estende para outras diversas categorias e negócios. A relação entre empresas e trabalhadores, interligados pelos aplicativos, emerge como sinônimo da informalidade e precarização de direitos, dominando a realidade fática contemporânea.

Ao mesmo tempo em que a uberização atinge negativamente a classe trabalhadora como um todo, impacta sobremaneira as mulheres, que lidam com diversos complicadores para se inserirem e permanecerem nesse novo mercado.



Portanto, em um cenário que prepondera o poder econômico capitalista, é necessário enfatizar a importância do aparato estatal na proteção da pessoa humana, com destaque para as situações que envolvam a condição de hipossuficiência de gênero, entendendo as raízes da desigualdade e do processo de flexibilização de direitos.

## 2 NEOLIBERALISMO E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

O ente político Estado passou por diversas formas de organização no curso da história, havendo um maior ou menor reconhecimento de direitos e ingerência estatal sobre a vida dos cidadãos, a depender do contexto político e ideológico dominante à época.

No final dos anos 70, diante da forte crise de acumulação, desemprego e inflação que assolava o mundo capitalista, verificou-se a insuficiência da faceta interventiva do Estado em proporcionar o crescimento socioeconômico esperado.<sup>2</sup>

Nesse contexto, ante a falência do Estado do Bem-Estar Social, ventilou-se uma reestruturação econômica, industrial e produtiva/trabalhista, em conformação com um novo Estado orientado pela ideologia neoliberal, no intuito de possibilitar uma nova reestruturação mundial do capital e conseqüentemente um novo processo de acumulação de renda, desenvolvimento e crescimento socioeconômico.<sup>3</sup>

O dito regime foi primeiramente implantado na Inglaterra e nos Estados Unidos, vindo em seguida ser adotado e disseminado para as nações capitalistas, sendo certo que com a queda do muro de Berlim e o fim do regime político soviético, o neoliberalismo consolidou-se no âmbito mundial.<sup>4</sup>

Em 1989, foi ratificado o consenso de Washington, que passa a ser o fio condutor da agenda neoliberal, fundado na desregulamentação das relações econômicas notadamente das relações de mercado, de capital e de trabalho, nas privatizações e na abertura dos mercados.<sup>5</sup>

Na agenda neoliberal, a flexibilização das leis trabalhistas e a

<sup>2</sup> HARVEY, David. **A Condição Pós Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 17ª edição, 2008, p. 140.

<sup>3</sup> Harvey, David. op. Cit, p. 141

<sup>4</sup> HARVEY, David. **Neoliberalismo: História e Implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 10.

<sup>5</sup> HARVEY, David. **O Novo Imperialismo**. São Paulo: Edições Loyola, 2ª edição, 2004, p.58-61



desregulamentação da proteção do trabalho eram questões fulcrais, sob o discurso de possibilitar a redução dos custos de produção e viabilizar a competição no mercado globalizado, pois a quantidade de direitos e leis trabalhistas bem como de encargos sociais aos empregadores criados pelo Estado do Bem-Estar Social onerava o custo da produção.<sup>6</sup>

Nas palavras de CARVALHO:

A internacionalização do sistema capitalista iniciada há séculos, mas muito acelerada pelos avanços tecnológicos recentes, a criação de blocos econômicos e políticos têm causado uma redução do poder dos Estados e uma mudança das identidades nacionais existentes. A redução do poder do Estado afeta a natureza dos antigos direitos, sobretudo dos direitos políticos e sociais. Se os direitos políticos significam participação no governo, uma diminuição no poder do governo reduz também a relevância do direito de participar. **Por outro lado, a ampliação da competição internacional coloca pressão sobre o custo da mão de obra e sobre as finanças estatais, o que acaba afetando o emprego e os gastos do governo, do qual dependem os direitos sociais.** (grifo nosso)<sup>7</sup>

Assim, na atual quadra da história, marcada pela visão neoliberal e tomada pela globalização, os influxos econômicos e sociais são sentidos em todas as partes do globo.

No Brasil, a Reforma Trabalhista, enquanto produto do neoliberalismo, simbolizou um acentuado golpe aos direitos e garantias historicamente conquistados pelos trabalhadores, por meio de reformulações voltadas a privilegiar a classe empresarial, gerando uma precarização das relações trabalhistas.<sup>8</sup>

A pandemia da Covid-19 também afetou de forma imediata toda a classe trabalhadora mundo, a expansão do vírus e as consequentes medidas adotadas para sua contenção impactaram precipuamente a dinâmica das relações trabalhistas. O isolamento social, necessário para frear o número de contaminações, diminuiu postos de trabalho e prejudicou o funcionamento do mercado.

<sup>6</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **A globalização da economia e o confronto entre os neoliberais e os adeptos do Estado Social**, R. TRT/RJ 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 27, p. 1-300, Edição Especial.

<sup>7</sup> CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011, p. 13.

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p.41.



Em contextos de crise, as grandes frações dominantes começam a se gladiar, para verquem arcará com a redução dos níveis de lucro. Consequentemente, é sob a classe trabalhadora que incide o ônus mais pesado da crise e nos faz regredir nos direitos trabalhistas conquistados a duras penas.

A atual tendência do mercado se baseia em arranjos flexíveis, que segundo BAUMAN, quando aplicados ao mundo do trabalho: “augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contrato, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas.”<sup>9</sup>

Hoje, estamos vendo pelo mundo a disseminação desses processos de flexibilização e exploração, que com ares de modernidade estão se expandindo e influenciando cada vez mais, nas taxas de desemprego, de informalidade e desigualdade.

### 3 CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

No atual contexto de avanços tecnológicos e tendências globais, muito falamos do fenômeno da uberização. A palavra faz referência ao nome da empresa Uber, que fundada em 2009, atua agregando motoristas à passageiros por meio de aplicativo móvel.<sup>10</sup>

O serviço cadastra motoristas, bastando contar como ferramenta de trabalho um carro/moto e um celular com acesso à Internet. Dada sua vertiginosa aceitação pelo mercado consumidor, o serviço extrapolou o transporte individual, alcançando outros segmentos do mercado.

Observa-se que a empresa Uber, para além da economia digital, propagou formas ainda mais flexíveis de trabalho, consolidando trabalhadores sem contrato, jornadas intensificadas e ganhos minimizados.

Assim, o fenômeno da uberização, tornou-se expressão máxima da desregulamentação e precarização do trabalho, abarcando outras modalidades que não só o tradicional conceito vinculado à transporte.

---

<sup>9</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar: 2001, p.169.

<sup>10</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p.110.



Para ANTUNES: “A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.”<sup>11</sup>

É mister ressaltar que as novas formas de flexibilização, expressas pelo novo capitalismo de plataformas, acarretam prejuízos para toda a classe trabalhadora. Mas, principalmente, representam um agravante para as mulheres.

Verifica-se que a intensa exploração da força de trabalho, através da transferência de custos e de riscos da atividade econômica ao trabalhador, onera sobremaneira a mulher, seja pela insegurança, assédio, maternidade e diferença salarial, ao que passaremos a analisar.

#### 4 DESIGUALDADE DE GÊNERO E A UBERIZAÇÃO

Após anos de luta e mobilização social, mulheres tiveram seus direitos validados perante o estado democrático direito. Se observarmos os valores constitucionalmente adotados no Título II da Constituição Federal de 1988, perceberemos comandos isonômicos, que estabelecem a igualdade jurídica entre homens e mulheres, firmando-se, inclusive, o dever do Estado em combater a violência de gênero.<sup>12</sup>

A despeito das mudanças percebidas no âmbito social, cultural e jurídico, ainda são recorrentes os casos de violência contra mulher, diferença salarial, assédio, desestímulo, entre tantos outros.

Apesar das ações estatais e evidente intolerância por parte da população com casos desse jaez, não percebemos a concretização dos efeitos jurídicos e sociais esperados, vez que episódios de abuso e desamparo são cotidianos.

É preciso perceber que os abusos cometidos na esfera doméstica, no ambiente de trabalho e na rua são fruto de estruturas pré-estabelecidas de subordinação

<sup>11</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho**. In. O futuro do Trabalho-os efeitos da revolução digital na sociedade. Carelli, Rodrigo Lacerda; Cavalcanti, Tiago Muniz; Fonseca, Vanesse Patriota (org). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020, p.347.

<sup>12</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



feminina, em que a mulher é vinculada a concepções limitantes, que atribuem a ela apenas os cuidados com a casa, com os filhos e com o dever de servir ao homem.

Nesse panorama, se torna fundamental o entendimento da dominação masculina sob a perspectiva da violência simbólica, que pode ser entendida nas palavras de BOURDIEU, como:

Violência Simbólica, violência suave, insensível, invisível à suas próprias vítimas, que se exerce, essencialmente, pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do 'sentimento'.<sup>13</sup>

Percebe-se, portanto, que a desigualdade de gênero advém de um processo histórico, internalizado pela sociedade que expõe a mulher à situação de inferioridade muitas vezes velada, na qual estruturas definidas imputam a ela papéis domésticos, como educação dos filhos, limpeza do lar e ainda, deveres sexuais.

Valendo-se das lições de SAFIOTTI, temos que a desigualdade:

[...] longe de ser natural, é posta pela tradição cultural, pelas estruturas de poder, pelos agentes envolvidos na trama de relações sociais. Nas relações entre homens e mulheres, a desigualdade de gênero não é dada, mas pode ser construída, e o é, com frequência.<sup>14</sup>

O poder masculino que prepondera em sociedade naturaliza a desigualdade estrutural dos sexos, definindo papéis, o homem como chefe e a mulher direcionada a afazeres domésticos e de maternidade.

Nesse giro, restringindo a questão às violações impostas às mulheres no contexto do capitalismo de plataformas tem-se que os riscos e desigualdades se materializam de maneira astronômica.

Tomando como base o trabalho desenvolvido pelos motoristas e entregadores de aplicativo, torna-se claro que, a despeito de precariedades atingirem toda categoria, acabam impactando fundamentalmente a mulher.

Se o aplicativo propaga a ideia do motorista/entregador sob demanda, estes além de precisarem estar disponíveis, estão sujeitos a longos períodos laborais.

<sup>13</sup> BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

<sup>14</sup> SAFIOTTI, H.I.B. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004, p.71.





Dessa forma, diante da ausência de uma rede de apoio, muitas mães acabam abandonando o trabalho, por não terem com quem deixar os filhos, sem lograr assim, rendimento suficiente à sobrevivência.

Sob os termos do mercado de plataforma, não há vinculação trabalhista, e, portanto, ausência de qualquer garantia, como férias, auxílio doença, aposentadoria, FGTS e, no caso das mulheres, licença maternidade, o que dimensiona mais ainda os custos e riscos ao contingente feminino.

No Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, realizada em 2021, as mulheres ganham 20% menos que os homens, além de somarem maior número de desempregados.<sup>15</sup> A realidade da desigualdade de gênero também se estende à economia de plataformas, isso por que, mulheres possuem maiores obstáculos para se manterem ativas nesse setor, dada a dificuldade de garantir cuidado para seus dependentes, para conciliar o trabalho com a rotina doméstica e ainda, o receio com a violência.

Há de se destacar que o medo de roubos não é a única causa que atormenta os motoristas de aplicativos, vez que em se tratando de profissionais autônomos do sexo feminino, o assédio e a violência sexual impõe redobrada preocupação. Portanto, em um país que ocupa a quinta posição em mortes violentas de mulheres, é inegável a vulnerabilidade para aquelas que se mantêm no sistema.<sup>16</sup>

Sendo assim, em se tratando do mercado de plataformas, não apenas a preocupação natural que todos os trabalhadores nele inseridos carregam, emergem. Mas, acionam gatilhos que demonstram formas explícitas e sutis de dominação de gênero no cotidiano do trabalho.

Neste contexto, o Estado segue contribuindo não só para fragilizar as relações de emprego, mas também para marginalizar mulheres que se vêem cada vez mais

---

<sup>15</sup> PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. **IBGE**, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 01 de set. de 2022.

<sup>16</sup> DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. **Exame**, 2019. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: 01 de set. de 2022.



prejudicadas e vulneráveis com essas transformações econômicas.

Para ANTUNES, se essa tendência não for fortemente confrontada e recusada:

(...) teremos, além da ampliação exponencial da informalidade no mundo digital, a expansão dos trabalhos “autônomos”, dos “empreendedorismos” etc., configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de assalariamento do trabalho que introduz o véu ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade.<sup>17</sup>

Portanto, em que pesem as polêmicas discussões que escampam a flexibilização dos direitos trabalhistas não se podem permitir que os interesses privados, prevaleçam sobre o interesse público-social que permeia as relações de trabalho, desumanizando e precarizando as condições laborais, principalmente no que concerne às mulheres.

Obviamente vemos que a vulnerabilidade de gênero não é um problema que desponta com a uberização, trata-se de um antigo mal que permeia o Brasil e o mundo, com raízes históricas, culturais e simbólicas.

No que tange à questão de gênero, afirma MOREIRA:

[...]muitos defendem que esta transformação digital pode reforçar a posição das mulheres no mercado de trabalho ou porque cria formas flexíveis de realizar o trabalho, ou porque com a automatização irão ser substituídas desde logo atividades rotineiras e onde se exige uma menor formação e, por isso, cria-se uma vantagem para as mulheres porque nesta altura elas já ultrapassam os homens em nível de formação.

**Mas isso não corresponde totalmente à verdade e as várias questões que se colocam na igualdade de gênero no mundo real, como a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, o assédio, a discriminação e a desigualdade retributiva, existem igualmente no mundo virtual, e nestas novas formas de prestar trabalho. (Grifo nosso)<sup>18</sup>**

Assim, em um contexto de flexibilização, não só os riscos de desemprego e precarização de direitos devem ser computados, mas também os riscos à vida, a

<sup>17</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho**. In. O futuro do Trabalho-os efeitos da revolução digital na sociedade. Carelli, Rodrigo Lacerda; Cavalcanti, Tiago Muniz; Fonseca, Vanesse Patriota (org). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020, p.352.

<sup>18</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A discriminação algorítmica**. In. Inteligência Artificial e as novas tecnologias nas relações de trabalho. Coord. Selma Carloto. Leme: Mizuno, 2022, p.220.



desvalorização e a falta de resguardo a figura da mulher, que se encontra evidentemente em desvantagem tão somente pelo quesito gênero.

Dessa forma, sem que haja empenho em solucionar os problemas advindos com as relações de trabalho surgidas a partir da uberização, perderia assim, o Direito do Trabalho, umas de suas precípuas e centrais funções, a protetiva e a civilizatória-democrática.

## 5 CONCLUSÃO

O processo desregulamentador que parte do projeto neoliberal não traz benefícios ao trabalhador, constituiu um retrocesso diante das tantas conquistas pelos direitos fundamentais do homem e sua positivação.

Como nos ensina, BOBBIO, muitas etapas foram percorridas para afirmação dos direitos do homem:

A primeira, de grande importância, que transformou uma aspiração ideal secular em verdadeiro e próprio direito, em um direito público subjetivo, ainda que no âmbito de uma nação, foi a sua constitucionalização através das Declarações dos Direitos inseridos nas primeiras constituições liberais e democráticas que vieram à luz nos dois sucessivos séculos.<sup>19</sup>

Assim, a verificação da constitucionalidade das atividades interventivas e conformadoras dos direitos, depende da irrestrita proteção dos direitos fundamentais.

Todavia, observa-se, que o sistema capitalista, no exercício das mais variadas atividades econômicas, tem conduzido o homem à violações de direitos fundamentais, tais como a degradação exaustiva das relações de trabalho. Trata-se de uma lógica perversa que impõe a flexibilização das normas como forma de alavancar a economia.

Percebemos hoje, com mais facilidade essas modalidades de exploração, através das plataformas digitais (Uber, Ifood, Rappi, 99, etc). Contudo, em que pese a precarização da dinâmica de trabalho como um todo, as mulheres continuam sendo as mais afetadas.

Nota-se no mundo do trabalho a persistência de vários mecanismos de desvalorização da atividade feminina, diante da continuada reprodução de crenças

---

<sup>19</sup> BOBBIO, Norberto. *Teoria Geral da Política*. 10, ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.



limitantes atreladas ao seu papel em sociedade.

Diante da ausência de uma prática institucionalizada que garanta a igualdade de gênero dentro do mercado de plataformas, a mulher inevitavelmente se verá a margem desse processo.

A uberização, não possui raízes na era digital, há décadas percebemos a precarização da dinâmica de trabalho, assim como o secular processo de desvalorização de gênero. Tal conjuntura exige esforços legítimos que efetivamente rompam com o ciclo de violência, desestímulo, preconceito e desrespeito com o contingente feminino.

Sob esse prisma, torna-se fundamental compreender práticas legítimas e ilegítimas adotadas pelo mercado, bem como os riscos que ameaçam o cidadão-trabalhador, quando não atendidos os elementos norteadores do Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALFARENGA, Darlan. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em 25/08/2022.

ANTUNES, Ricardo. *Trabalho digital, "indústria 4.0" e uberização do trabalho*. In. O futuro do Trabalho-os efeitos da revolução digital na sociedade. Carelli, Rodrigo Lacerda; Cavalcanti, Tiago Muniz; Fonseca, Vanesse Patriota (org). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar: 2001.

BOBBIO, Norberto. *Teoria Geral da Política*. 10, ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



CARRELI, Rodrigo de Lacerda. *O trabalho em plataformas e vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*. In. *O futuro do Trabalho-os efeitos da revolução digital na sociedade*. Carelli, Rodrigo Lacerda; Cavalcanti, Tiago Muniz; Fonseca, Vanesse Patriota (org). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

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

DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos - e como é pior para mulheres. *Exame*, 2019. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/> Acesso em: 01 de set. de 2022.

HARVEY, David. *A Condição Pós Moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 17ª edição, 2008.

HARVEY, David. *Neoliberalismo: História e Implicações*. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HARVEY, David. *O Novo Imperialismo*. São Paulo: Edições Loyola, 2ª edição, 2004.

MOREIRA, Teresa Coelho. *A discriminação algorítmica*. In. *Inteligência Artificial e as novas tecnologias nas relações de trabalho*. Coord. Selma Carloto. Leme: Mizuno, 2022.

PARADELLA, Rodrigo. *Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens*. IBGE, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>. Acesso em: 01 de set. de 2022.

SAFFIOTI, H.I.B. *Gênero, patriarcado e violência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. *A globalização da economia e o confronto entre os neoliberais e os adeptos do Estado Social*, R. TRT/RJ 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 27, p. 1-300, Edição Especial.



## **GÊNERO, EXPRESSÕES E ESTRUTURAS DISCRIMINATÓRIAS: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL SOBRE AS OPERAÇÕES DE RESGATE DE MULHERES TRANSEXUAIS VÍTIMAS DE EXPLORAÇÃO SEXUAL EM CONDIÇÕES DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA.**

**Gender, expressions and discriminatory structures: an intersectional analysis of rescue operations of transsexual women victims of sexual exploitation in contemporary slavery conditions.**

Camila Lourinho Bouth<sup>20</sup>

### **RESUMO**

A escravidão moderna assume contornos de violação à dignidade e autodeterminação da pessoa. A prática de exploração sexual, em condições análogas a de escravo expõe como potenciais vítimas mulheres transexuais em situação de vulnerabilidade econômicas. O trabalho sexual é ocupação lícita, no entanto, marginalizada, e que requer maior atenção da proteção e fiscalização públicas. Neste trabalho analisam-se as operações de fiscalização trabalhista “Fada Madrinha”, “Cinderela” e “Libertas” que culminaram no resgate de mulheres transsexuais vítimas de exploração sexual em condições de escravidão. Traça-se análise interseccional, desenvolvendo-se metodologia descritiva e pesquisa bibliográfica-documental para a compreensão dessa problemática complexa e permanente.

### **Palavras-chave**

Trabalho análogo ao de escravo; diversidade de gênero; interseccionalidade.

### **ABSTRACT**

Modern slavery assumes contours of violation of the dignity and self-determination of the person. The practice of sexual exploitation, in conditions similar to slavery, exposes transsexual women in situations of economic vulnerability as potential victims. Sex work is a licit occupation, however, it is marginalized and requires greater attention from public protection and supervision. This work analyzes the labor inspection operations “Fada Madrinha”, “Cinderela” and “Libertas” that culminated in the rescue of transsexual women victims of sexual exploitation in slavery conditions. An intersectional analysis is carried out, developing a descriptive methodology and bibliographic-documentary research to understand this complex and permanent problem.

### **Keywords**

Slavery labor; gender diversity; intersectionality.

---

<sup>20</sup> Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal do Pará, vinculada à área temática de trabalho análogo ao de escravo. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará. Bolsista de pós-graduação no Projeto de pesquisa “Trabalho, emprego e renda trans: estudo sobre acesso ao mercado de trabalho de pessoas transgênera no estado do Pará” (ICJ/UFPA). Advogada. Residente da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo da UFPA. email: camila.bouth@icj.ufpa.br.



## 1 INTRODUÇÃO

As estruturas sociais vigentes ainda são permeadas pela hierarquização dos gêneros feminino e masculino em um padrão binário construído a partir de relações sociais hierarquizadas. Nessa estrutura, a sexualização sobre corpos femininos sustenta um sistema de violências propriamente corpóreas, constantes, múltiplas e interligadas.

A partir de uma posição de dominação sobre o corpo feminino, a exploração de mulheres para fins sexuais é uma problemática complexa e permanente, conhecida na realidade social. No entanto, invisível para as estatísticas oficiais no Brasil (ROSTON; DE QUADROS, 2020). E, que ainda está imbricada à problemática da imigração ilegal e ao mercado do tráfico de pessoas, cujo fim mais recorrente é para fins de exploração sexual (SILVA; PINTO, 2021).

Por definição do protocolo adicional à Convenção de Palermo – ratificado no Brasil pelo Decreto nº 5.017/2004 -, que visa especialmente a proteção de mulheres e crianças em repressão ao tráfico de pessoas, tem-se por definição:

Art.3, a) A expressão "tráfico de pessoas" significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos; (...).

Admitindo-se a configuração do crime tanto em rotas internas (nacionais) quanto internacionais.

Sabe-se, ao lado disso, que a prostituição, enquanto prestação de serviços sexuais, é ocupação lícita e reconhecida no Brasil, embora seja socialmente marginalizada, sobre a qual incidem juízos sociais de criminalização (ROSTON; DE QUADROS, 2020).

Diante disso, invisibilizam-se as pessoas envolvidas nessa ocupação, e, mais ainda, as violências a que estão sujeitas, ressaltando-se a incidência de esquemas





criminosos de exploração e a configuração de práticas que reduzem esse labor à condição escrava.

Ressalta-se assim a vulnerabilidade de mulheres como vítimas da exploração sexual, mas mais ainda, é necessário e urgente voltar atenção para as interseccionalidades que envolvem o gênero feminino, considerando a realidade e a vida de mulheres transexuais, travestis e pessoas de gênero diverso, potencialmente expostas a violências em um contexto discriminatório estrutural.

Há, portanto, a incidência de múltiplas vulnerabilidades em razão da identidade de gênero e contexto socioeconômico (ROSTON; DE QUADROS, 2020), que, diante de um padrão social discriminatório proporcionam exclusão à proteção dos direitos sociais e econômicos, especialmente ao trabalho e à educação (OEA, 2019).

Nesse cenário, mulheres transexuais, travestis e de gênero diverso são vítimas recorrentes dos esquemas criminosos de tráfico para fins de exploração sexual, submetidas a condições de degradância de vida e trabalho, sem que, por outro lado, sejam reconhecidas e protegidas como mulheres e trabalhadoras.

Como se pontou, trata-se de uma realidade permanente, porém escusa à fiscalização, tanto que recentemente apenas, a partir do ano de 2018 foram deflagradas operações de fiscalização trabalhista que culminaram no resgate de mulheres transexuais vítimas de trabalho sexual em condições análogas a de escravo<sup>21</sup>. Respectivamente ocorreram em 2018, a operação denominada “Fada Madrinha”, em 2019 a operação “Cinderela”, e nos anos de 2021 e 2022 a operação “Libertas”.

Tais ações de fiscalização trabalhista trouxeram à tona a gravidade dessa realidade, recaindo especial atenção às peculiaridades que cercam a exploração sexual e o contexto estrutural de discriminação e violência que cerca a vida de pessoas com identidade de gênero diversa.

---

<sup>21</sup> Conforme definição do art. 149 do Código Penal Brasileiro: Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: V - exploração sexual.





Nas três operações as vítimas eram mulheres transexuais e travestis que haviam sido aliciadas mediante fraude, cuja promessa era de realização de procedimentos para a transformação corporal. As empreitadas envolviam modalidade de tráfico interno de pessoas. Sendo que, ao chegar no alojamento as vítimas se viam sujeitas a dívidas que contavam custos desde o transporte, alimentação, hospedagem, bens de consumo, até os procedimentos estéticos. Soma que alcançava grande monta, impagável e de preços superfaturados que as colocava em relação de dependência e sujeição aos exploradores, caracterizando a servidão por dívidas, a despeito de vigilância ostensiva, e constantes constrangimentos e ameaças.

Pretende-se então nesse trabalho analisar os fatos apurados pelas operações mencionadas a partir de uma análise interseccional envolvendo identidade de gênero, violência de gênero e dignidade laboral para verificação das violações de Direitos sociais que cercam a realidade descrita.

O objetivo da análise é expor uma realidade permanente, sustentada por uma estrutura discriminatória, devendo ser observada onde estão localizadas as violências laborais e sociais que relegam às vítimas uma posição de marginalidade frente aos direitos sociais.

Assim, é ponto de partida a problemática que cerca as múltiplas vulnerabilidades decorrentes do contexto de violência estrutural que cerca a vida de pessoas transexuais e travestis, considerando-se o trabalho informal como uma alternativa muitas vezes de sobrevivência, sendo, em grande parte a ocupações de natureza sexual.

A partir disso, a hipótese que se coloca é que o olhar interseccional sobre a realidade de gênero e anti-discriminatório é um caminho para ampliação de mecanismos de fiscalização pública sobre o mercado de exploração sexual e a proteção da dignidade laboral e de seguridade social de pessoas transexuais e travestis.

Para tanto, desenvolve-se uma metodologia descritiva a partir do método bibliográfico-documental, com análise de produções científicas, relatórios, das informações processuais disponíveis e de notícias jornalísticas, considerando que a pesquisa ora exposta ainda está em andamento.



O desenvolvimento do tema é organizado em seções que perpassam a compreensão da discriminação estrutural que cerceia a vida de pessoas de gênero diverso, uma breve relatoria sobre os fatos apurados pelas fiscalizações para, ao fim, tecer-se uma análise interseccional sobre a problemática evidenciada.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Identidade de gênero no campo da discriminação estrutural.**

As minorias sexuais e de gênero encontram-se materialmente excluídas como “sujeitos” em um discurso hegemônico (BUTLER, 2018), sendo reproduzidos mecanismos de exclusão social de modo estrutural. A repressão social é sustentada por uma visão estigmatizante sobre os corpos não normativos, o que legitima manifestações de violência.

As primeiras esferas da violência revelam-se nas instituições de sociabilidade primária: família e escola.

A rejeição familiar enfrentada por muitas pessoas LGBTQIA+ causam uma dupla mobilização, de um lado a necessidade emancipatória para realização livre do modo de ser e viver, de outro, o desamparo que em grande medida leva à desassistência de habitação e econômica (TRANSGENDER EUROPE, 2017). Diante disso, as oportunidades de manutenção dos estudos se tornam menos acessíveis, e, em consequência, diminuem-se as chances de acesso ao mercado formal de trabalho.

De outro lado, a identidade de gênero não normativa cunha os corpos de estigmas sociais discriminatórios, na raiz estrutural da sociedade a concepção patologizante sobre as minorias sexuais e de gênero, vez que seriam contrárias a “ordem natural” da vida, que fora socialmente construída. É possível assim falar que incide sobre a expressão diversa de gênero a criminalização social e perseguição (TRANSGENDER EUROPE, 2017).

Sendo assim, o mercado de trabalho é mais uma esfera social em que são reproduzidos mecanismos de exclusão. Para tanto, é necessário considerar que a falta de oportunidade enfrentada no mercado de trabalho formal por pessoas LGBTQIA+ repercute na vida econômica e na dignidade da pessoa.

Como alternativa de sobrevivência as profissões ocupadas por pessoas de



gênero e sexualidades diversos são, em muitas vezes, alocadas no mercado informal.

Assim, volta-se a atenção para a realidade de mulheres transexuais e travestis que carregam em seus corpos tanto o estigma da transição de gênero, quanto da violência misógena contra a vida de mulheres. Mais, ainda, a incidência de estereótipos de hiperssexualização. Somam-se assim vulnerabilidade social, econômica e de gênero.

Pouco se tem em estatísticas oficiais sobre o perfil de ocupação laboral de pessoas transexuais. No entanto, segundo dados secundários obtidos pela ANTRA<sup>22</sup> (2022) em relatório de análise das violências sofridas por pessoas trans, no ano de 2021 82,1% das vítimas que se conhecia a ocupação estavam alocadas no mercado sexual.

Em decorrência do contexto exposto, as ocupações de natureza sexual aparecem como alternativa de sobrevivência, e é uma ocupação reconhecidamente lícita. No entanto, o mercado informal de trabalho em si já é precário não garante aos trabalhadores segurança social no que tange a direitos trabalhistas e previdenciários. Mais ainda, quando se fala de profissões sexuais recaem peculiaridades que cercam a precarização de condições de vida.

Não bastando o estigma social que recai sobre as profissões sexuais, há muitas vezes por trás um mercado de agenciamento que visa a obtenção de lucro sobre a exploração de corpos alheios, prática está sim, juridicamente criminosa. Estando relacionada a esquemas de migração ilegal que atinge vítimas em condição de vulnerabilidade.

Sendo nesta realidade mulheres transexuais e transgênero potenciais alvos dessa modalidade de exploração.

## **2.2 As operações “Fada Madrinha”, “Cinderela” e “Libertas”, mulheres trans resgatadas em situação de trabalho sexual análogo ao de escravo.**

Os liames da escravidão moderna permeiam a liberdade e a dignidade do ser, que, embora juridicamente livre padece, em um contexto de exploração, de autonomia e autodeterminação. A prática de exploração de trabalho escravo quando combinada

---

<sup>22</sup> Associação Nacional de Transsexuais e Travestis.



a esquemas de imigração ilegal ao afastar da origem a vítima lhe acrescenta mantos de invisibilidade, arrancado da origem e desconhecido no destino (MORAES, 2008), inviabilizando meios de libertação.

É de conhecimento do senso comum a realidade de exploração sexual envolvendo mulheres transexuais e travestis. Contudo, considerando todas as especificidades que envolvem a problemática, escusa aos dados oficiais, é urgente que a fiscalização trabalhista avance ainda mais nesse terreno (ROSTON; DE QUADROS, 2020).

Consideram-se para esta análise o relato sobre as informações públicas – obtidas por divulgação jornalística e por decisões judiciais nos respectivos processos – sobre as operações “Fada Madrinha”, “Cinderela” e “Libertas” que atuaram no resgates de mulheres transexuais e travestis submetidas a exploração sexual em condições reduzidas à escravidão, das quais se falará por ordem cronológica de realização.

No ano de 2018, por atuação conjunta por órgãos especializados de combate, deflagrou-se a denominada operação “Fada Madrinha”, que realizou investigações nos estados de São Paulo, Minas Geais e Goiás. No bojo da operação foram resgatadas 13 trabalhadoras, mulheres transexuais e travestis, em condições de exploração sexual.

As vítimas eram aliciadas pela internet quando ainda estavam em fase de transição sexual, buscando realizar intervenções para a transformação corporal. Sendo, que, por sua vez, era prometida pelos aliciadores a realização dos procedimentos desejados e oferta de emprego.

Observou-se que a base operacional do grupo criminoso por trás do esquema de exploração era na cidade de Franca, em São Paulo, e que um dos intuitos, além da migração de vítimas que vinham de outros Estados (principalmente das regiões norte e nordeste), era o tráfico internacional de pessoas.

Ao chegarem nos alojamentos as mulheres eram condicionadas ao pagamento de diárias por alimentação, hospedagem – precária-, pedágio para uso do “ponto” de prostituição, e obrigada a se prostituírem revertendo os lucros a amortização das “dívidas”, cíclicas e somadas em preços superfaturados, em condições reais,



impagáveis.

Além dos custos fixos descritos, as dívidas somavam bens de consumo – produtos de beleza, higiene, roupas -, e a realização de procedimentos clandestinos para implantação de próteses e silicone industrial.

Ao analisar o caso, o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Franca – 15ª Região, condenou os denunciados por solidariamente, reconhecida a associação criminosa, em reparar os danos da prática de escravidão, configurada por fraude, servidão por dívidas. Sendo prática repudiável e que afeta o desvalor coletivo.

A decisão ainda reconheceu o vínculo empregatício<sup>23</sup> das trabalhadoras resgatadas, que embora obrigadas ao trabalho, nunca tiveram retorno salarial. Assim, lhes foi garantida a rescisão indireta com pagamento das verbas legais, retroativo salarial e anotação na Carteira de trabalho, histórica decisão reconhecendo a seguridade social de trabalhadoras do sexo.

A segunda operação de fiscalização trabalhista, em 2019, denominada “Cinderela”, foi deflagrada na cidade de Ribeirão Preto-SP, sendo efetuados 38 resgates.

Dos fatos, foi verificada a existência de associação criminosa, aliciamento mediante fraude (vítimas vindas das Regiões Norte e Nordeste), aplicação clandestina de silicone industrial para transformação corporal, servidão por dívidas – punindo-se constantemente as trabalhadoras com castigos corporais e multas-, abuso da vulnerabilidade das vítimas (por idade, identidade de gênero e condições socioeconômicas), suspeita de tráfico internacional, além do registro de supostos homicídios, e suicídios.

Na esfera criminal, o caso foi direcionado a 5ª Vara do Juízo Federal de Ribeirão Preto – 3ª Região, onde, na decisão de primeiro grau foi desclassificada a prática de trabalho escravo sob a fundamentação de prevalência do crime de rufanismo<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Processo nº 0011474-62.2018.5.15.0076: Reconhecimento do vínculo empregatício (*in verbis*) - “pois foram aliciados para a prestação de serviços de natureza sexual, em proveito econômico dos reclamados, prestando serviços de natureza sexual de forma pessoal, sem possibilidade de substituição, não eventual, de forma onerosa e subordinada ao poder diretivo dos requeridos.”

<sup>24</sup> Código Penal Brasileiro: Art. 230 - Tirar proveito da prostituição alheia, participando diretamente de



No entanto, a decisão foi reformada em grau de Recurso apresentado pelo Ministério Público Federal<sup>25</sup>, argumentando pela configuração do concurso de crimes, rufanismo – para a tutela da dignidade sexual, e da redução análoga a de trabalho escravo, tutelando-se a liberdade individual. Assim, a decisão do Tribunal Regional Federal reconheceu a individualização das condutas para caracterizar a ocorrência dos crimes autônomos, recebendo a denúncia.

Já em 2021, perdurando até 2022 esteve em curso a operação “Libertas” que realizou investigações na cidade de Uberlândia, Minas Gerais, verificando-se que a associação investigada esteve em continuidade delitiva por cerca de 30 anos. Ao todo foram realizados 31 resgates de vítimas, cujo principal fator de exploração laboral fora a servidão por dívidas.

A fiscalização também verificou que o aliciamento das vítimas envolvia promessas e realização de procedimentos clandestinos para transformação corporal e a exploração financeira das trabalhadoras mediante constrangimento, observado o monopólio de exploração sexual sobre os corpos das vítimas - mediante grave violência ou ameaça.

A operação tem como foco desencadear procedimentos para a responsabilização criminal e trabalhista dos envolvidos na associação e não se teve acesso às informações dos desdobramentos processuais.

O *modus operandi* que sustenta a prática exploratória do trabalho sexual em condições análogas à escravidão se repetiu conforme constatado pelas operações de resgate. Nos três casos investigados as vítimas eram mulheres transexuais.

### 2.3 Um olhar interseccional

Pela análise do que foi apurado nas fiscalizações trabalhistas observou-se que o principal mecanismo de aliciamento das vítimas, mediante fraude, foi a promessa de emprego e a oportunidade de realização de procedimentos para transformação corporal. Tais promessas relacionadas, primeiro com a necessidade econômica, e, também à realização almejada de satisfação com o próprio corpo, que está

---

seus lucros ou fazendo-se sustentar, no todo ou em parte, por quem a exerça.

<sup>25</sup> Processo nº 5017182-25.2019.4.03.0000.



relacionada a um desejo subjetivo e a percepção pessoal sobre o reconhecimento e identidade de gênero.

Da primeira promessa os tomadores dos serviços controlavam a realização de trabalhos sexuais pelas vítimas visando a obtenção de lucro por exploração do corpo alheio, e, as submetiam a procedimentos clandestinos que punham suas vidas em risco, mas, que de outra face, serviam ao amontoamento das dívidas. Intermediando-se a empreitada de exploração pelo tráfico interno de pessoas.

A exploração do trabalho em condições análogas à escravidão nas três fiscalizações foi reconhecida pela condição de servidão por dívidas, vigilância ostensiva sob meta de trabalho e comparecimento aos pontos de prostituição, condições degradantes de moradia e alimentação, imposição de constrangimentos e ameaças, e fraude.

E tal prática de redução à condição de escravidão foi configurada pela aniquilação da autodeterminação das trabalhadoras, que deviam prestar serviços nos locais e horários estabelecidos pelos agenciadores, cumprindo valores mínimos de lucro por noite, que era todo revertido em mais dívidas com a própria organização. Ou seja, tanto o trabalho era forçado e exaustivo, quanto a percepção financeira lhes era usurpada, culminando em um regime de dependência e servidão, devendo ser ainda consideradas as condições precárias de vida, atingindo-lhes a dignidade.

Mas, a problemática permeia, e deve atingir as raízes estruturais de vulnerabilidades que condicionaram essas vítimas à exploração: a ausência de outras oportunidades laborais, os estereótipos de hiperssexualização que recaem sobre corpos femininos, a marginalização da profissão, e as condições de instabilidade socioeconômica.

São essas trabalhadoras então excluídas da proteção de direitos sociais haja vista a manutenção de um padrão discriminatório sobre o gênero feminino, a expressão de gênero diversa do sexo biológico, e classe. Considerando, mais ainda, as violências estruturais de reconhecimento social enfrentada por pessoas LGBTQIA+.

A prática de condições análogas à escravidão envolvendo pessoas de gênero diverso no contexto da exploração sexual é, portanto, um problema permanente mas





escuso e que urge por maior visibilidade.

Primeiro, é preciso reconhecer a identidade de gênero e perceber as mulheres transexuais como mulheres. Segundo, a percepção lícita do trabalho sexual como ocupação e que deve ter direcionado maiores ações de controle e fiscalização pública, para que quando exercido seja pelo consentimento da pessoa que labora.

E, reconhecendo a complexidade da problemática enfrentada, a ausência de dados estatísticos oficiais que informem a qualidade de vida de pessoas transexuais, gênero diverso e travestis, considerando o perfil sociodemográfico é barreira que obsta a articulação de políticas e fiscalização pública.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A escravidão moderna alcança diversas modalidades de exploração laboral capazes de violar a esfera da liberdade e autodeterminação de pessoas que, embora juridicamente livres, encontram-se amarradas em condições de degradância laboral e de vida.

A exploração sexual de pessoas é prática ilegal e que não raro está associada à problemática da imigração ilegal e tráfico de pessoas. Um dos principais intuitos desses delitos está nos fins de exploração sexual de pessoas.

De outra face é necessário reconhecer a licitude de profissionais do sexo e a dignidade de que recebam a devida proteção laboral.

Mas, dentre essa realidade a criminalização social e marginalização que recai sobre a ocupação de natureza sexual afasta a fiscalização e ação pública, o que viabiliza esquemas criminosos de violação. Nesse contexto, há a maior vulnerabilidade de copos femininos, hiperssexualizados, considerando a estrutura social misógina. Principalmente no que atinge a pessoas LGBTQIA+, em evidência nessa pesquisa, pessoas de gênero diverso, que enfrentam múltiplas exclusões e tratamento discriminatório.

Em consequência das exclusões estruturais, há menores chances de permanência na educação formal e menores oportunidades de acesso ao mercado formal de trabalho para aqueles que não estejam adaptados ao padrão socialmente imposto.





Nesse cenário há de se considerar que o trabalho é meio de manutenção das necessidades materiais da vida. Sendo assim, para aqueles que se veem excluídos das oportunidades formais, o mercado informal acaba sendo uma alternativa de sobrevivência. Considerando a realidade de pessoas transexuais e de gênero diverso, que tem seus corpos marcados por padrões discriminatórios e hiperssexualização, o trabalho sexual acaba sendo muitas das vezes a alternativa que resta.

Há assim, a maior vulnerabilidade de que mulheres transexuais e travestis em situação de instabilidade econômica de se tornem alvo de exploração sexual por associações criminosas.

Neste trabalho buscou-se analisar três operações de fiscalização trabalhista no Brasil, que, recentemente, constataram a ocorrência de esquemas envolvendo exploração sexual em condições análogas à escravidão de mulheres transexuais e travestis.

Os grupos exploradores aproveitavam-se da vulnerabilidade econômica e da condição de transição de gênero das vítimas para submetê-las a risco de vida, trabalho precário, condições degradantes e gerar em cima dívidas impagáveis, ao passo que obtinham lucro com a exploração sexual das trabalhadoras.

A prática do crime de trabalho análogo ao de escravo nos casos descritos foi justamente configurada por imposição de servidão por dívidas, condições degradantes, jornadas exaustivas e trabalho forçado.

Além disso, esteve conexas ao crime de tráfico ilegal de pessoas em nível interno e ao crime de rufanismo, uma vez que as vítimas eram aliciadas de forma fraudulenta e idas de localidades das regiões norte e nordeste com destino aos estados do sul, sudeste e centro-oeste, onde eram exploradas, contra a sua liberdade e autonomia, para a prática de serviços sexuais conforme mando dos exploradores, sem que tivessem real retorno econômico do seu trabalho.

Considerando ainda que o principal fator que incitou ao aliciamento fraudulento foi justamente a identificação de gênero das vítimas como mulheres transexuais em fase de transição corporal, por isso recebiam a proposta de transformações corporais.

Mas, quando chegavam no local de destino lhes era imposta a exploração sexual, além de que as transformações corporais eram realizadas em clínicas



clandestinas com a aplicação de silicone industrial – proibido para uso em humanos-, lhe sendo cobrados valores superfaturados e que somavam dívidas incalculáveis, nas quais eram também contadas a alimentação, moradia, pedágio, e itens de uso pessoal. Sendo fator de servidão por dívida e que caracterizou a exploração laboral e sexual das vítimas sem poder de autodeterminação.

Tal realidade fere sensivelmente a dignidade de cada uma das pessoas exploradas, como também a dignidade coletiva, sendo a prática escravista na realidade contemporânea crime que rebaixa a estima laboral na sociedade.

É necessário reconhecer a importância de proteção social para as/os profissionais do sexo. Assim como de maiores estudos, e abertura para entender a realidade de pessoas LGBTQIA+, conhecendo as barreiras que enfrentam e onde estão ocupadas, qual a realidade socioeconômica, e quais podem ser as políticas de Estado.

Quanto a realidade do trabalho sexual, a necessidade de dar eficácia à proteção da vida de mulheres, que possam exercê-lo, quando for uma alternativa, com dignidade. Mas trata-se de uma ferida profunda, que afeta as raízes da desigualdade, do preconceito, e envolve sistemas de exploração oculto.

Isso se faz importante em razão das condições de vulnerabilidade específicas que as cercam, o que leva à necessidade de fatores de combate adequados contra as formas de exploração e violação a que estão sujeitas as pessoas transexuais, travestis e de gênero diverso.

Neste trabalho buscou-se evidenciar a vulnerabilização à exploração ilegal do trabalho sexual na forma análoga ao de escravo a que podem estar sujeitas mulheres transexuais em condição de hipossuficiência econômica.

As operações abordadas, por sua vez, chamam a atenção para a concretude e gravidade do problema, exigindo o enfrentamento de barreiras para que se busque a concretização de direitos sociais a todas as pessoas e a todas as ocupações. Devendo ser ampliada a atenção pública para essa questão, considerando as violências estruturais e interseccionais que a permeiam no combate às formas de submissão a degradância laboral e de vida, tendo em voga a necessidade de concretização dos direitos sociais a todas as pessoas, em todas as suas faces e sem qualquer forma de



discriminação.

## REFERÊNCIAS

BUTLER, Judith. *Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia*. Editora José Olympio, 2018.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (org.). *Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2021*. Associação Nacional de Transsexuais e Travestis, 2022. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>. Acesso em 31 ago. 2022.

INTER-AMERICAN COMMISSION ON HUMAN RIGHTS. *Report on Trans and GenderDiverse Persons and Their Economic, Social, Cultural, and Environmental Rights*. OEA, 2019. Disponível em: <https://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/TransDESCA-en.pdf>. Acesso em 31 ago. 2022.

G1. *Operação 'Libertas': ligação de exploração sexual contra travestis e transexuais entre SC e Uberlândia é apurada*. TV Integração e g1 Triângulo e Alto Paranaíba. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/2022/02/23/operacao-libertas-ligacao-de-exploracao-sexual-contra-travestis-e-transexuais-entre-sc-e-uberlandia-e-apurada.ghtml>. Acesso em 31 ago. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *MPT, PF e MPF deflagram Operação Cinderela, contra o tráfico de pessoas para exploração sexual e trabalho escravo*. 15ª Procuradoria Regional, 2019. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/889-mpt-pf-e-mpf-deflagram-operacao-cinderela-contra-o-trafico-de-pessoas-para-exploracao-sexual-e-trabalho-escravo>. Acesso em 31 ago. 2022.

MORAES, Renata Gerlack Delojo. *Trabalho com redução à condição análoga à de escravos e ofensa à dignidade da pessoa humana: tráfico de mulheres para fins de exploração sexual comercial, no Brasil (2002-2008)*. Tese de doutorado. Universidade Estadual Paulista: Araraquara, 2008. Disponível em: [https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106286/moraes\\_rgd\\_dr\\_arafcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106286/moraes_rgd_dr_arafcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 31 ago. 2022.

ROSTON, André Esposito; DE QUADROS, Bruna Carolina. *Violações de direitos fundamentais e vulnerabilidades das profissionais do sexo: aspectos visibilizados pela "operação cinderela"*. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/119>. Acesso em 31 ago. 2022.



TRANSGENDER EUROPE, 2017. *O círculo vicioso da violência: pessoas trans e gênero-diversas, migração e trabalho sexual*. Série de publicações TvT, Volume 19. Disponível em: <https://transrespect.org/wp-content/uploads/2018/01/TvT-PS-Vol19-2017.pdf>. Acesso em 31 ago. 2022.



## **RACISMO ESTRUTURAL: DISCRIMINAÇÃO, DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES E O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO PRECONCEITO**

**Structural racism: discrimination, inequality of opportunities and the challenges of contemporary labor law in the fight against prejudice**

**Euseli dos Santos<sup>26</sup>**

### **Resumo**

No Brasil a população negra representa nada menos que 56% dos 212 milhões de habitantes. O direito laboral tem um importante papel na defesa dos direitos sociais e o racismo estrutural ainda presentes na sociedade bem como sua repercussão na esfera da empregabilidade remete a uma reflexão necessária: Como o direito do trabalho pode contribuir para minimizar a discriminação racial nas relações laborais? O objetivo é identificar a possível repercussão desse ramo do direito no combate ao racismo. A metodologia incluiu as pesquisas bibliográfica e telematizada, que foram fundamentais para permitir concluir que o o Direito do Trabalho é importante instrumento de efetivação da igualdade de oportunidades.

### **Palavras-chave**

Discriminação. Preconceito. Racismo estrutural. Igualdade. Trabalho.

### **Abstract**

In Brazil, the black population represents no less than 56% of the 212 million inhabitants. Labor law plays an important role in the defense of social rights and structural racism still present in society, as well as its repercussion in the sphere of employability, leads to a necessary reflection: How labor law can contribute to minimizing racial discrimination in labor relations ? The objective is to identify the possible repercussion of this branch of law in the fight against racism. The methodology included bibliographic and telematic research, which were fundamental to allow the conclusion that Labor Law is an important instrument for the realization of equal opportunities.

### **Keywords**

Discrimination. Preconception. Structural racism. Equality. Job.

---

<sup>26</sup> Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela UNAERP. Possui graduação em Direito pela Universidade de Uberaba. especialista em Direito Privado e em Direito do Trabalho, ambos pela Universidade de Uberaba. Especialista em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Dom Alberto. Atualmente é Professor da Vitória Formação Profissional. Advogado trabalhista militante.



## 1 INTRODUÇÃO

A igualdade deve ser perseguida pelo Estado Democrático de Direito. Uma diretriz que se extrai do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e que deve constituir base para todo o ordenamento jurídico nacional.

A reflexão jurídica permite dizer que essa igualdade não pode se dar somente no âmbito material, pois, sobretudo, deve-se perseguir a igualdade formal. Esse primado constitui um grande desafio para a sociedade e para o direito, pois a construção histórica eivada de preconceitos exige uma profunda transformação social para banir as chagas do racismo e da discriminação racial.

O Brasil foi colonizado pelos portugueses, um evento que trouxe consigo uma base ideológica eurocentrista de supremacia em relação aos demais povos o que legitimava sua exploração e até mesmo a escravização.

Esse modelo eivado pelo racismo impõe ao século XXI acabar com preconceito historicamente construído e, conforme a tutela do art. 3º, I, da CF, pressupõe “[...] construir uma sociedade justa, fraterna e solidária”, com escopo na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o que é fundamental contemporaneidade nacional.

O presente estudo parte do pressuposto que não é possível fechar os olhos para as desigualdades até hoje existentes. Para tanto, é preciso buscar efetivar e aplicar, políticas públicas aptas ao enfrentamento efetivo desta triste realidade e prosseguir com o aperfeiçoamento legislativo necessário para que a real inclusão das minorias se torne uma realidade concreta.

Partiu-se de uma perspectiva na qual a inclusão socioeconômica constitui requisito para a dignidade humana e neste sentido, o direito do trabalho emerge como um instrumento de defesa dos direitos sociais, um ramo jurídico que pode contribuir com o combate ao racismo estrutural ainda verificado no mercado de trabalho e que perpetua a exclusão dos afrodescendentes do ideal constitucional da igualdade de oportunidades.

A problemática a ser desvelada então é: Como o direito do trabalho pode contribuir para minimizar a discriminação racial nas relações laborais? Logo, a finalidade da pesquisa é identificar a possível repercussão desse ramo do direito no combate ao racismo.

O delineamento metodológico do estudo incluiu a pesquisa bibliográfica, que foi



fundamental para alcançar a base teórica necessária para analisar a possível repercussão desseram do direito no combate ao racismo. Por intermédio da pesquisa telematizada, via internet, foi viabilizado o acesso à legislação atualizada e artigos recentes, visando encontrar os fundamentos necessários para o trabalho proposto, o que também exigiu consultar a jurisprudência.

## **2 O BRASIL DA COLONIZAÇÃO À REPÚBLICA: EUROCENTRISMO, RACISMO E PRECONCEITO**

A América foi descoberta pelos europeus no final do século XV. Apesar das controvérsias que se estabelecem acerca da utilização do termo “descobrimento”, fato é que após a chegada da expedição de Cristóvão Colombo, em 1492, às terras que hoje pertencem às Bahamas diversos países do velho continente se dirigiram para a nova terra.

Os espanhóis foram os primeiros a aportar oficialmente na América com Colombo à frente de três embarcações financiadas por aquele País. Contudo, a colonização do continente contou ainda com portugueses, ingleses, franceses e holandeses.

Embora a colonização tenha ocorrido diferente em cada país americano conquistado pelos europeus, o processo de conquista foi semelhante: os povos nativos foram subjugados e até mesmo escravizados com uma justificativa “[...] concebida em uma perspectiva eurocentrista que determinava a sua inferioridade em relação ao colonizador” (KRONBAUER, *et al.*, 2022, p. 16).

Porém, como bem explicam Kronbauer *et al.* (2021, p. 26), contrário aos países colonizados pelos espanhóis,

A conquista do Brasil pelos portugueses de início foi um processo pacífico. Apesar de negar o reconhecimento do direito a terra aos povos nativos com fundamento no estabelecido no Tratado de Tordesilhas, os europeus estabeleceram um contato inaugural amistoso com os indígenas.

Contudo, isso não impediu os europeus de escravizarem os povos nativos amparados no discurso da supremacia do colonizador e o estado selvagem dos conquistados. Destaca Silva (2020, *on-line*) que “[...] a escravidão no Brasil foi uma instituição vil e cruel que explorava brutalmente o trabalho de indígenas e africanos”.

Kronbauer, Ramos e Souza (2021, p. 111) apresentam um pouco da realidade





verificada na época: “Jornadas extenuantes, pouco alimento, violência (física, psicológica, moral), tortura e estupro faziam parte do cotidiano de um País escravocrata amparado em justificativas de inferioridade cultural e moral para justificar os maus-tratos e a exploração impostos aos escravos”.

A escravidão no Brasil durou 388 anos. Foram quase quatro séculos de exploração e imposição de condições sub-humanas até que em 13 de maio de 1888 o País se tornou um dos últimos Estados americanos a abolir o regime escravocrata. Mesmo com a Lei Áurea sendo uma medida tardia, grupos conservadores ficaram insatisfeitos com a atitude do governo imperial.

Aliás, em relação à insatisfação dos conservadores com a abolição, a historiadora Lilia Schwarcz assevera:

A queda imediata do Império (é resultado da reação desses grupos). A Lei Áurea foi a lei mais popular do Império e a última. Como não se previram indenizações, os grandes produtores de café, até então vinculados ao Império, se bandearam para as fileiras dos republicanos. (SCHWARCZ, 2018, *on-line*).

Fato é que a República também não endereçou aos recém-libertos a atenção necessária para inseri-los na sociedade. Pelo contrário,

Com a extinção da escravidão, em 1888, e a proclamação da República, em 1889, a elite brasileira implementou políticas públicas alicerçadas nos postulados do "racismo científico e do darwinismo social e lançou o Brasil numa campanha nacional (...) para substituir a população mestiça brasileira por uma população 'branqueada' e 'fortalecida' por imigrantes europeus". Os egressos do cativeiro e os afro-descendentes de um modo geral foram privados – ou tiveram dificuldades – de acesso ao emprego, à moradia, à educação, à saúde pública, à participação política, enfim, ao exercício pleno da cidadania. Ante tal situação, uma parte deles não permaneceu passiva. Pelo contrário, levou avante múltiplas formas de protesto, impulsionando os movimentos de mobilização racial (negra) no Brasil. (DOMINGUES, 2007, p. 120)

Assim, para os afrodescendentes, a Proclamação da República, em 1889, representou um marco para as desigualdades ainda hoje combatidas. O novo modelo político foi o responsável, por exemplo, pela criminalização da capoeira e das manifestações culturais e religiosas. Os republicanos promoveram um amplo processo de alienação para impor à sociedade nacional o “desejo” inconsciente do ‘embranquecimento’ da Nação.





O sufocamento da luta identitária executado pela República criou uma realidade em que para ser aceito o negro precisava se adequar ao contexto definido por seus ex-senhores. Desta forma, como defende Cintra (2011, *on-line*) é um equívoco pensar que República tentou “[...] solucionar os efeitos da escravidão, ela veio para atender a uma população branca e elitista. A primeira constituição republicana não tinha sequer uma linha sobre direito social ou racial, fazendo com que os negros ficassem à margem da sociedade”.

As conquistas do movimento negro visando a tornar realidade a igualdade prometida na Constituição Federal de 1988 nas últimas décadas são significativas. O Estatuto da Igualdade Racial, a Lei 10.639/2003 e a tipificação dos crimes de preconceito representam avanços, principalmente se comparados à disciplina da primeira metade do século XX.

Contudo, o banimento do racismo historicamente concebido está distante de ocorrer. Para que o Brasil consiga efetivar a isonomia entre todos os cidadãos, segundo Westin (2020, *on-line*) é preciso uma mudança de postura: “para que a luta contra a discriminação da população negra produza resultados consistentes, há um passo decisivo que nós, brasileiros, ainda não demos: assumir que somos, sim, racistas — seja como indivíduos, seja como sociedade”.

Somente com a consciência de que é preciso caminhar no sentido oposto a essa premissa edificada no ideário eurocêntrico dos colonizadores e perpetuada na cultura nacional será possível alcançar a transformação social necessária à erradicação da discriminação e do preconceito racial que levam à desigualdade e afastam o afrodescendente do exercício pleno de sua cidadania.

### **3 RACISMO ESTRUTURAL E MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO**

Ofender a dignidade de alguém com base em elementos referentes à sua raça, cor ou etnia, constitui crime passível da imposição de pena de 1 a 3 anos conforme a disciplina inscrita no artigo 140, §3º do Código Penal:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:  
§ 3º - Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei nº 10.741, de 2003)



Pena - reclusão de um a três anos e multa. (Incluído pela Lei nº 9.459, de 1997)(BRASIL, 1940, *on-line*)

Por sua vez, a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, elaborada com a missão de regulamentar a punição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, em seu artigo 20, disciplina *in verbis*:

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa. § 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza:

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, o juiz poderá determinar, ouvido o Ministério Público ou a pedido deste, ainda antes do inquérito policial, sob pena de desobediência:

a - o recolhimento imediato ou a busca e apreensão dos exemplares do material respectivo;

b - a cessação das respectivas transmissões radiofônicas, televisivas, eletrônicas ou da publicação por qualquer meio;

c - a interdição das respectivas mensagens ou páginas de informação na rede mundial de computadores.

§ 4º Na hipótese do § 2º, constitui efeito da condenação, após o trânsito em julgado da decisão, a destruição do material apreendido.

(BRASIL, 1989)

Apesar de punições que podem chegar a cinco anos de reclusão, a Lei nº 7.716/89, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, não se mostrou suficiente para banir condutas preconceituosas do cotidiano. O racismo estrutural presente no Brasil demonstra que a imposição de sanções não é suficiente para desestimular sua ocorrência.

O mercado de trabalho, por exemplo, ainda encontra fundamento para uma estrutura produtiva na qual a raça assume o papel de critério, ou seja, verifica-se uma hierarquia em que é possível identificar clara discriminação racial em sua organização. Explica Hasenbalg (2005, p. 120):

[...] a raça opera como um critério com uma eficácia própria no preenchimento, por não-brancos, de lugares na estrutura de classes e no sistema de estratificação. [...]. A raça como atributo socialmente elaborado, está relacionada principalmente ao aspecto subordinado da



reprodução das classes sociais [...]. Portanto, as minorias raciais não estão fora da estrutura de classes das sociedades multirraciais, em que as relações de produção capitalista [...] são dominantes. [...] o racismo, como construção ideológica incorporada em e realizada através de um conjunto de práticas materiais de discriminação racial, é o determinante primário da posição dos não-brancos nas relações de produção e distribuição.

O racismo estrutural é definido por Azevedo (2021, *on-line*) como “[...] uma combinação de atos discriminatórios profundamente enraizados na sociedade, que privilegia certos grupos étnico-raciais em função de outros”. Um conceito facilmente extraído da realidade aferida pela Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE *apud* ACCARINI, 2020) quando apurou em 2019 que o salário médio de trabalhadores negros foi 45% menor do que o dos brancos.

Assevera Accarini (2020, *on-line*) a Pnad apresente uma realidade ainda mais gravosa entre as mulheres negras, pois a situação é pior que a verificada entre os homens, uma vez que “[...] a média salarial para elas chegou a ser a 70% menor do que das mulheres brancas”. Outra pesquisa, realizada pelo Movimento Potências Negras (*apud* CAVALLINI, 2022, *on-line*) cerca de 63% das mulheres negras “[...] já foram discriminadas em processos seletivos para vagas de emprego – 62% afirmaram que sentiram discriminação mais de uma vez”.

Assim, no mercado de trabalho nacional, o racismo estrutural não corresponde a um ato preconceituoso isolado. O conceito remete a institucionalização do preconceito racial em todas as áreas sociais. Conforme se extrai do quadro delimitado a partir da Pnad/2019 verifica-se um claro favorecimento dos brancos em detrimento de negros e indígenas.

#### **4 O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO PARA MITIGAR AS DESIGUALDADES SOCIAIS E SUAS POSSÍVEIS CONTRIBUIÇÕES PARA O COMBATE AO RACISMO E AO PRECONCEITO NAS RELAÇÕES LABORAIS**

Em pleno século XXI o racismo e a discriminação não podem ser tolerados, ainda mais se observadas as premissas para a Estado Democrático de Direito consignadas na Constituição Federal de 1988. O mercado e os ambientes de trabalho devem fidelidade aos mandamentos que se extraem dos princípios constitucionais da igualdade



e da dignidade humana.

O racismo estrutural no mercado de trabalho é problema que afronta o acervo dos direitos sociais e precisa ser enfrentado com firmeza. Alvarenga (2015, p. 11) destaca que:

Apesar de todas as conquistas sociais do último século, alguns direitos básicos dos cidadãos carecem de uma base mais sólida para serem incorporados pela população em geral, pelas esferas do Governo e pela iniciativa privada. Um desses direitos é a garantia do acesso livre ao trabalho sem discriminação.

Neste contexto o direito laboral pode contribuir para a construção de um cenário pautado pela igualdade de oportunidades, no qual se reconheça o valor da diversidade e seja possível configurar um ambiente de trabalho livre de preconceitos.

Neste sentido importante lembrar a definição de discriminação contemplada na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT, 1958, *on-line*)

No Brasil, segundo a Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho, em 2019 “[...] a indenização por dano moral decorrente de atos discriminatórios foi o 88º assunto mais frequente na Justiça do Trabalho” (TST, 2021, *on-line*).

Esse dado demonstra que o racismo, o preconceito e a discriminação são práticas constantes no cotidiano do trabalhador brasileiro. Uma afronta direta aos objetivos fundamentais do Brasil, cristalizados no artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República, que define constituir “[...] objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).



O Direito do Trabalho surge neste contexto como instrumento que pode contribuir para garantir a dignidade do trabalhador ao conferir a ele direitos básicos, entre eles a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade, colaborando, desta forma, para não impedir apenas a exploração desenfreada do trabalho, mas combater a discriminação e o preconceito que levam a perpetuação do racismo estrutural no mercado.

Importante lembrar que a inclusão no mercado é condição essencial para a igualdade idealizada no plano constitucional, e como explica Ledur (1998, p. 98) “[...] a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumam nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida” melhora não somente para o indivíduo, pois contribui também para a qualidade de vida da coletividade.

O Direito do Trabalho se apresenta como importante ferramenta para desestimular a discriminação no mercado de trabalho e estimular um ambiente laboral pautado pela paz. Advogados, magistrados e demais operadores do direito laboral tem mostrado firmeza de propósito em banir o preconceito e o racismo. Decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, manteve o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) ao condenar empresa ao pagamento de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a empregado que sofreu humilhações e discriminação de caráter racial dentro do ambiente de trabalho praticadas por seu superior hierárquico (AIRR-166300-10.2008.5.12.0002).

As agressões praticadas por oito anos por superior hierárquico e outros colegas se deram em razão da esposa do reclamante ser negra. A decisão do TRT-SC, mantida pelo TST, destaca que Segundo o TRT, "o preconceito divide os seres humanos em patamares inexistentes", e cabe ao empregador, "no uso de seus poderes diretivo, hierárquico e disciplinador, impedir que a dignidade humana dos trabalhadores seja arranhada" (AIRR- 166300-10.2008.5.12.0002).

Preconceito e discriminação também se fazem presentes em muitos casos de assédio moral, que é outra prática de degradação do ambiente profissional há muito presente nas relações de trabalho.

Ensinam Nunes e Rêgo (s.d., p. 5) que “[...] o assédio moral atinge ambos os



sexos etodas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações laborais”.

Complementa Alvarenga (2015, p. 10) que:

[...] o ato do assédio moral no ambiente de trabalho, que ocorre em função do sentimento racista e que ainda, infelizmente, persiste em uma parcela significativa da sociedade ao promover ações repetitivas de assédio contra o trabalhador negro, pulverizadas ao longo do exercício trabalhista, e, até, antes ou depois deste (por exemplo, já no processo seletivo ou na maculação da vida profissional do ex-empregado após a sua demissão), implicado, à vítima, danos psicológicos, morais e mesmo físicos.

Nas últimas décadas, o aperfeiçoamento da aplicação do Direito do Trabalho em conformidade com a proteção antidiscriminatória que essa dinâmica exige nas relações de trabalho, verificou-se a inserção de diretrizes que consagram os princípios da não discriminação e da igualdade, presentes em instrumentos normativos que integram o ordenamento jurídico nacional. Entre eles é possível citar a Lei n. 9.029/95, em seu art. 1º, estabelece a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas as hipóteses de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1995).

Contudo, apesar do significativo avanço do Direito do Trabalho e das interpretações dele emanadas em consonância com as garantias constitucionais, o rigor das decisões e das sanções impostas ainda não se mostra suficiente para erradicar o racismo estrutural do mercado de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica tem sido objeto de reflexão contínua no contexto político nacional. Ações, ainda que tímidas, vêm aos poucos substituindo o discurso, e com elas medidas afirmativas e compensatórias começam a se tornar realidade. Entretanto, o racismo estrutural continua presente na sociedade brasileira.

O preconceito e a discriminação no mercado de trabalho demonstra que as premissas eurocêntricas de uma suposta supremacia branca introduzidas pelo



colonizador português no processo de exploração aqui imposto continuam vivas. Com isso, a igualdade racial, concebida segundo o legado constitucional de 1988 e que remete a um conceito baseado na ideia de que todos os seres humanos são iguais, ainda mostra-se distante de uma plena efetivação.

A igualdade não comporta discriminação entre diferentes raças e etnias que compõem o povo brasileiro. Um primado que o mercado de trabalho precisa absorver em suas práticas. Neste contexto, a construção legislativa do Direito do Trabalho e a interpretação dos tribunais em consonância com as diretrizes constitucionais podem contribuir para que a transformação social necessária ao banimento do racismo se concretize.

O primado constitucional e a moderna concepção presente no Direito do Trabalho pátrio determinam que todos os homens devem possuir os mesmos direitos e obrigações enquanto cidadãos e trabalhadores.

Atitudes contrárias a esse entendimento estão sendo combatidas com rigor e sanções severas têm sido impostas àqueles que elegem o preconceito como cultura laboral. Mas não basta apenas punir os infratores. Investir em educação e no contínuo aperfeiçoamento de políticas públicas inclusivas com foco no emprego são fundamentais.

Assim sendo, pode-se afirmar que avanços estão sendo feitos no combate ao racismo e à discriminação no mercado de trabalho. Principalmente ao longo das últimas décadas, grandes conquistas se tornaram dignas de menção, em especial a integração das decisões juslaborais ao legado constitucional de 1988. Porém ainda há um longo caminho a percorrer para que a cidadania plena possa alcançar a todos os brasileiros independente da raça, cor ou etnia.

## REFERÊNCIAS

ACCARINI, Andre. Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e> . Acesso em: 26 de ago., 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Discriminação racial e assédio moral no trabalho*. 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/75180/2015\\_alvarenga\\_rubia](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/75180/2015_alvarenga_rubia)





\_d iscriminacao\_racial.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 29 de ago., 2022.

BRASIL. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf\\_legislacao/superior/legisla\\_superior\\_const.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/superior/legisla_superior_const.pdf). Acesso em: 15 de out., 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 2.848*, de 7 de Dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 29 de ago.

BRASIL. *Lei nº 7.716*, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 29 de ago., 2022.

BRASIL. *Lei nº 9.029*, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em 26 de ago., 2022.

CAVALLINI, Marta. *63% das mulheres negras já sofreram preconceito em seleções de emprego, mostra pesquisa*. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/06/03/63percent-das-mulheres-negras-ja-sofreram-preconceito-em-selecoes-de-emprego-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 22 de ago., 2022.

CINTRA, Benedito. *Proclamação da República foi marco das desigualdades no Brasil* [entrevista concedida a Daiane Souza]. Palmares Fundação Cultural, 24 de novembro de 2011. Disponível em: <https://www.palmares.gov.br/?p=16188>. Acesso em: 25 de ago., 2022.

DOMINGUES, Petrônio. *Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos*. Tempo, Niterói, v. 12, n. 23, p. 100-122, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-77042007000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-77042007000200007&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 07 de ago., 2022.

HASENBALG, C. *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

KRONBAUER, Claudéte Inês [et al.]. *Descolonizando a educação nacional: a construção de um novo paradigma com a inclusão da história e da cultura africana e indígena no currículo oficial do estado do Amazonas*. Uberaba, MG/Joinville, SC: FSRamos Edições/Clube de Autores, 2021.

KRONBAUER, Claudéte Inês; RAMOS, François Silva; SOUZA, Reginaldo Antonio Carvalho de. *Estatuto da Igualdade Racial: A educação quilombola como instrumento de resistência de suas comunidades e culturas no estado de Minas Gerais*. Uberaba,





MG: FSRamos Edições/Clube de Autores, 2021.

KRONBAUER, Claudete Ines [et al.]. *Lei nº 13.694, de 19 de janeiro de 2011: o Estatuto estadual da igualdade racial e suas contribuições para o combate à discriminação e ao preconceito no Rio Grande do Sul*. Uberaba, MG: FSRamos Edições/Clube de Autores, 2022.

LEDUR, José Felipe. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

OIT. *Convenção n. 111*, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958). Dispõe sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm#:~:text=2%20%E2%80%94%20Qualquer%20Membro%20para%20o,profiss%C3%A3o%2C%20com%20o%20objetivo%20de](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm#:~:text=2%20%E2%80%94%20Qualquer%20Membro%20para%20o,profiss%C3%A3o%2C%20com%20o%20objetivo%20de). Acesso em: 29 de ago., 2022.

NUNES, Maria Terezinha; RÊGO, Andrea de Castro Souza. *Assédio moral e Sexual*. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 29 de ago., 2022.

SCHWARCZ, Lilia. Brasil viveu um processo de amnésia nacional sobre a escravidão, diz historiadora [entrevista concedida a Júlia Dias Carneiro]. *BBC News Brasil*, 10 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-44034767#:~:text=algum%20para%20celebrar.,O%20Brasil%20foi%20o%20ultimo%20pa%C3%ADs%20do%20Ocidente%20a%20aboli,r,na%20%C3%A9poca%20de%20'retard%C3%A3o'>. Acesso em 28 de ago., 2022.

SILVA, Daniel Neves. *Escravidão no Brasil: formas de resistência*. 2020. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/a-resistencia-dosescravos.htm>. Acesso em 28 de ago. de 2022.

TST. *Especial: Discriminação no ambiente de trabalho*. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 27 de ago., 2022.

TST. *AIRR-166300-10.2008.5.12.0002*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empresa-e-condenada-por-pratica-racista-que-perdurou-por-oito-anos>. Acesso em: 29 de ago., 2022.

WESTIN, Ricardo. *Negro continuará sendo oprimido enquanto o Brasil não se assumir racista, dizem especialistas*. Agência Senado, 22 de jun., 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/06/negro-continuara-sendo-oprimido-enquanto-o-brasil-nao-se-assumir-racista-dizem-especialistas>. Acesso em: 27 de ago., 2022.



## **ESTABILIDADE DA GESTANTE EM CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO: O CENÁRIO DE INSEGURANÇA JURÍDICA APÓS O JULGAMENTO DO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA 5639- 31.2013.5.12.0051 PELO TST**

**Guarantee of employment of the pregnant woman in a contract for a fixed-term contract after the judgment of the Competence Incident 5639-31.2013.5.12.0051 by TST**

**Graziella Ferreira Alves<sup>27</sup>**

### **Resumo**

Em 2012, o TST alterou seu entendimento jurisprudencial, assentando que a gestante faria jus à estabilidade provisória em qualquer modalidade contratual. Porém, esse cenário começa a ser alterado a partir do julgamento, pelo TST, do IAC 5639-31.2013.5.12.0051, que afastou a estabilidade da gestante no contrato temporário. Desse julgamento até os dias atuais, decisões conflitantes são prolatadas pelos tribunais trabalhistas, aumentando a insegurança jurídica em tema tão sensível e relevante para a sociedade. O presente artigo aprofunda a matéria, mapeando a inclinação jurisprudencial trabalhista atual, com escopo de se obter melhor segurança jurídica no assunto debatido.

### **Palavras-Chave**

Estabilidade provisória; gestante; contrato por prazo determinado.

### **Abstract**

In 2012, the tst changed its understanding, stating that the pregnant woman would be entitled to the guarantee of employment in any contractual modality. However, this scenario begins to be changed since the judgment of iac 5639-31.2013.5.12.0051, which removed the guarantee of employment of the pregnant woman in the temporary contract. From this judgment to the present day, conflicting decisions are handed down by labor courts, increasing legal uncertainty in a topic so sensitive and relevant to society. This article deepens the matter, mapping the current labor jurisprudence inclination, in order to obtain greater legal certainty on the subject.

### **Keywords**

Guarantee of employment; maternity; fixed-term contract.

---

<sup>27</sup> Mestre em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia - UFU. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Candido Mendes. Membro da Comissão de Enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo da OAB/MG, triênio 2022-2024. Docente na graduação e pós-graduação da PUC Minas Uberlândia. Advogada trabalhista na Banca Cerizze.



## 1 O contexto da alteração da Súmula 244 do TST

Segundo pesquisa do IBGE relativa ao ano de 2019, a taxa de participação de pessoas com 15 anos ou mais na força de trabalho no país estava em 73,7% para homens e 54,4% para mulheres. Já o nível de ocupação de mulheres de 25 a 49 anos ficava em 54,6% para aquelas que tinham filhos menores, e 67,2% de mulheres sem crianças, vale dizer, é notória a maior dificuldade de ocupação do mercado de trabalho para mulheres que possuem filhos menores, sendo completamente desigual o percentual quando se analisa o gênero (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Não por outro motivo, o judiciário trabalhista busca maior efetividade do princípio da isonomia nas relações laborais, ao tentar coibir práticas discriminatórias de gênero, sendo a alteração do item III da Súmula 244 do TST um forte exemplo desse movimento, modificação essa inspirada nas Convenções da OIT 03, 103, 102 e 183<sup>28</sup>, dentre outros importantes atos normativos internacionais.

César Pereira Machado Júnior registra que “As mais notáveis e necessárias regras de proteção ao trabalho da mulher são protetoras da maternidade. Inúmeras consequências derivam dessa natureza humana” (JÚNIOR, 1999, p. 395). As notórias desigualdades do trabalho feminino vivenciadas pela empregada-mãe demandaram revisão da postura do judiciário trabalhista, para combate às condutas discriminatórias apresentadas pelo empregador. É possível perceber que todos os precedentes que subsidiaram a alteração de entendimento firmada no item III da Súmula 244 do TST são relacionados a contratos de experiência, uma das modalidades de contratos por prazo determinado: RR 1601-11- 2010.5.09.0068; RR 107-20.2011.5.18.0006; RR 194040-35.2006.5.02.0472; RR 57041- 60.2009.5.09.0671; RR 6605-52.2010.5.12.0001; RR 21700-25.2009.5.01.0079; RR 167300- 09.2008.5.24.0003 e RR 62700-

---

<sup>28</sup> A Convenção 03 da OIT dispõe sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto; a Convenção 103, trouxe revisão à Convenção 03; a Convenção 102 e a Recomendação n. 95, que tratam do amparo à maternidade de normas de Seguridade Social; a Convenção 183 prevê mecanismos de combate à discriminação, como a proibição de testes de gravidez.



90.2009.5.02.0074, haja vista a presunção de discriminação existente nesse contexto.

Portanto, a alteração do item III da Súmula 244 do TST pretendeu corrigir a presumida discriminação que ocorria com as gestantes nos contratos de experiência, ou seja, tais contratos não se transformavam em modalidade de prazo indeterminado exclusivamente em razão da gestação das empregadas.

Ocorre que o Eg. TST não modificou seu entendimento de modo restritivo, como poderia ter optado, para conceder a garantia provisória de emprego apenas às gestantes detentoras de contrato de experiência. Optou por ampliar o direito às gestantes empregadas vinculadas a qualquer tipo de contrato por prazo determinado.

Caso a opção fosse pela via restritiva, bastava que se retirasse o 'não' do texto do item III da Súmula 244, para que se concedesse a estabilidade à gestante vinculada ao contrato de experiência, sendo a redação possível: “~~Não~~ Há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”<sup>293</sup>.

Contudo, o TST, ao invés de conceder a estabilidade gestacional à empregada vinculada a espécie de contrato por prazo determinado, que é o contrato de experiência, acabou por conceder tal direito a todo o gênero de contrato a termo. Dessa decisão surgiram complicadas circunstâncias, como o caso da aprendiz, a título exemplificativo.

Sabe-se que a aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado que não admite prorrogação<sup>30</sup>, já que o termo final da aprendizagem prática deve coincidir com a conclusão da aprendizagem teórica, sendo inaplicável a regra de uma única prorrogação do contrato dentro do prazo de 02 (dois) anos (artigos 445 e 451 da CLT).

---

<sup>29</sup> A redação anterior do item III da Súmula 244 era: “Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”.

<sup>4</sup> Não se está levando em consideração norma precária, pois no momento da redação do presente estudo, está em vigor a Medida Provisória n. 1116/22 que prevê no art. 428 da CLT: “§ 9º O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro anos [...]”.

<sup>30</sup> Não se está levando em consideração norma precária, pois no momento da redação do presente estudo, está em vigor a Medida Provisória n. 1116/22 que prevê no art. 428 da CLT: “§ 9º O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro anos [...]”.



Nesse contexto, em 2013 o Ministério do Trabalho à época editou a Nota Técnica nº 70/2013 da SIT/MTE, para prever que a aprendiz gestante não gozaria da estabilidade prevista no art. 10, II, b do ADCT.

Cumprido esclarecer que o Ministério do Trabalho já não espora tal entendimento, posto que desde 2015, por meio da Nota Técnica nº 79/2015, passou a aceitar a estabilidade gestacional para a gestante, sendo que, mais recentemente, o art. 387 da PORTARIA/MTP Nº 671/21 prevê, expressamente, o direito à estabilidade da gestante, devendo ser prorrogado o contrato de aprendizagem mediante aditivo para tal finalidade (§ 2º do art. 387 da Portaria 671).

Na verdade, não apenas no contrato de aprendizagem, mas em todos os contratos genuinamente a termo (safra, aprendizagem, temporário etc.) se vislumbra dificuldade no enquadramento do encerramento do contrato como dispensa arbitrária, tal como prevê a literalidade do art. 10, II, b, do ADCT. Por isso, se faz necessário o aprofundamento dos contornos dessa expressão.

Nessa esteira, é defensável a tese de que, a despeito dos precedentes que balizaram a decisão do Eg. TST, houve deliberada decisão por se alterar a integralidade do item III da Súmula 244, para se estender a proteção da estabilidade gestacional em toda e qualquer modalidade de contrato, seja determinado ou indeterminado.

O incômodo dessa alteração jurisprudencial é percebido desde a sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012, pois parcela importante da doutrina (e do segmento econômico empresarial) defende que nos contratos por prazo determinado inexistem a figura da dispensa arbitrária, se encerrando o vínculo de emprego por advento do termo.

O debate do tema se revela importantíssimo no contexto de “promoção de igualdade de oportunidades e o combate à discriminação” contra a mulher que “encontram resistência em razão do forte enraizamento e generalização das práticas discriminatórias na sociedade brasileira (SANTOS, 2019, p. 184).

Os efeitos nefastos das práticas discriminatórias contra a mulher, em especial contra a gestante, são conhecidos da ciência e do meio jurídico, não apenas na perspectiva da gestante discriminada, mas de todo o mercado de trabalho e sociedade (AMBROS, 2020), sendo imprescindível o estudo do tema ora proposto.



## 2 O CONCEITO DE DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

O art. 10, II, b do ADCT reza que a gestante terá garantia provisória de emprego contra “dispensa arbitrária”. O art. 165 da CLT, por sua vez, traz expressamente o conceito de dispensa arbitrária: “Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, 1943).

Por interpretação literal desse dispositivo celetista, a dispensa arbitrária se revela como forma de denúncia vazia do contrato de trabalho, por exercício do direito potestativo do empregador de rompimento do vínculo de emprego, nos casos cabíveis<sup>31</sup>.

A problemática dos contratos por prazo determinado reside, justamente, no fato de que não há, rigorosa e tecnicamente, dispensa arbitrária ou sem justa causa nos casos em que tais contratos se resolvem por advento do termo ajustado entre as partes.

Se não há ruptura antecipada do contrato, por quaisquer das partes, e o contrato é concluído no termo ajustado (a exemplo da conclusão da safra, da finalização do programa de aprendizagem, da conclusão do contrato temporário etc.) não havendo falar em dispensa arbitrária ou sem justa causa, inexistindo enquadramento técnico no conteúdo previsto no art. 10, II, b, do ADCT.

Valentim Carrion ensina que a denúncia vazia do contrato de trabalho, ou dispensa arbitrária, é aquela destituída de razões técnico-econômicas:

O despedimento arbitrário é aquele que não se fundamenta; a) em sérias razões de interesse objetivo da empresa ou b) na atitude ilícita do empregado, ao descumprir seus deveres funcionais (justa causa). Nesse sentido, é que o despedimento não arbitrário já inclui a existência de uma de suas espécies, que é a justa causa. As razões objetivas de despedir dependem da lei de cada país e o momento; no Brasil há o precedente dos motivos técnicos, econômicos e financeiros (CLT, art. 165, CIPA), além dos disciplinares, na mesma limitação da Convenção 158 da OIT [...]. (CARRION, 2008 p. 359)

<sup>31</sup> À luz do art. 7º, I, da Constituição Federal, que traz norma de eficácia limitada para a indenização por denúncia vazia do contrato, parcela da doutrina questiona a efetiva existência de poder potestativo do empregador ao demitir empregados. Todavia, é de conhecimento geral que, inexistindo causas de garantia provisória de emprego, a jurisprudência reconhece a existência de tal prerrogativa do empregador.





Maurício Godinho Delgado entende que a evolução jurisprudencial ampliativa da proteção à estabilidade da gestante é “irreprimível”, pois o bem jurídico tutelado é de “evidente interesse público [...] que se estende também à criança nascitura”, não se manifestando, o autor, pela interpretação literal dos conceitos de dispensa arbitrária para afastamento da estabilidade (DELGADO, 2019, p. 667).

Com entendimento divergente, Vólia Bomfim aduz que a dispensa arbitrária se traduz em direito potestativo do empregador, que rompe o vínculo por mera liberalidade e que a gestante submetida a contrato por prazo determinado teria estabilidade exclusivamente durante a vigência regular do contrato, mas não após o seu termo final, sob pena de se “acabar com algumas espécies de contratos determinados típicos” (BOMFIM, 2021, p. 1030; p. 1140). Nesse diapasão, oportuno o estudo do julgamento do Tema 497 pelo STF e do julgamento do IAC 5639-31.2013.5.12.0051 pelo TST, para aprofundamento da matéria, objetivando o melhor entendimento do cenário jurídico atual acerca da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado.

### **3 O JULGAMENTO DO TEMA Nº 497 PELO STF E O JULGAMENTO DO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA 5639-31.2013.5.12.0051 PELO TST**

O Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do RE 629.053/SP, definiu entendimento esposado no Tema 497, de repercussão geral, tendo firmado a seguinte tese: "*A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa*".

O contexto do RE 629053 / SP se relacionava com os efeitos do desconhecimento, pelo empregador, do estado gravídico de sua empregada, tendo sido pacificado o entendimento de que tal desconhecimento não seria capaz de afastar o direito à estabilidade da gestante e a indenização decorrente de seu não usufruto.

Vale dizer: o processo que originou o entendimento firmado no Tema 497 tinha como pano de fundo a análise do conteúdo valorativo contido na expressão “confirmação da gravidez” da alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT para análise do marco temporal inicial da concessão da estabilidade e a necessidade, ou não, do conhecimento do estado gravídico pelo empregador:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:



- II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
  - b) da empregada gestante, **desde a confirmação da gravidez** até cinco meses após o parto. (BRASIL. Constituição Federal, 1988). (Grifamos).

A discussão basilar no bojo do RE 629053 / SP, portanto, não se relacionava com a modalidade do contrato, mas com a análise acerca da necessidade de conhecimento do estado gravídico, pelo empregador, para a concessão do direito à garantia provisória de emprego à gestante.

No julgamento, o STF firmou a seguinte tese (Tema 497 de repercussão geral): "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa" (BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2018).

Em 2019, o Tribunal Superior do Trabalho enfrentou o tema da estabilidade da gestante por ocasião do julgamento do Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051, consignando que "É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2019).

Foi um impactante movimento do TST para mitigação da proteção da estabilidade da gestante, já que a maioria dos regionais trabalhistas estavam, até então, aplicando o teor do item III da Súmula 244 em todas as modalidades de contrato por prazo determinado.

Após a definição das teses acima esposadas, já se localizam julgados de Tribunais Regionais do Trabalho que ampliaram o entendimento fixado por ambos os tribunais, para autorizar o afastamento da estabilidade em contratos por prazo determinado, como o contrato de experiência, tal como ocorreu no processo abaixo reproduzido:

**EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. EXTINÇÃO DO CONTRATO NO TERMO FINAL. Alterando entendimento anterior, esta d. Turma passa a compreender que não cabe a estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado cujo termo se deu na data acordada.**





INTEIRO TEOR: [...]. Dessa forma, alterando entendimento anterior, esta d. Turma passa a compreender que não cabe a estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado cujo termo se deu na data acordada. Isso por que passou a entender **que o Tema 497 estabeleceu como pressupostos para a estabilidade da gestante: a anterioridade do fator biológico da gravidez ao término do contrato, e a dispensa sem justa causa, ou seja, afastou-se a estabilidade das outras formas de extinção contratual, restando superado o entendimento consolidado na Súmula 244 do TST.** (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2022). (Grifamos).

O julgamento acima se revela de extrema importância, pois indica que o cenário de insegurança jurídica retorna à seara trabalhista no tema da estabilidade da gestante, sendo mister avaliar a repercussão das decisões do STF e do TST, sendo extremamente útil a análise do posicionamento dos diversos TRTs sobre o assunto.

#### **4 O cenário de insegurança jurídica verificado nos Tribunais Regionais do Trabalho**

O TRT da 2ª Região mantém inúmeras decisões garantindo a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado (a exemplo dos processos julgados recentemente 1000902-50.2021.5.02.0411, 1001249-28.2021.5.02.0203, 1001515-13.2021.5.02.0042, 1001667-09.2021.5.02.0221, , 1001598-12.2021.5.02.0468), mas apresenta outros julgados negando a estabilidade à gestante em contratos por prazo determinado, inclusive no contrato de experiência, na linha da Tese Jurídica Prevalente n. 05 daquele tribunal (acórdãos proferidos nos autos 1000214-09.2022.5.02.0038, 1000002-33.2022.5.02.0605, 1000083-41.2022.5.02.0068, 1000960-47.2021.5.02.0025, 1000692-24.2021.5.02.0241), tendo inclusive sendo identificada atecnia conceitual no processo 1000008-16.2022.5.02.0031, que confunde contrato de experiência e contrato temporário<sup>326</sup>.

O TRT da 3ª Região também apresenta julgamentos conflitantes sobre o tema, ainda que a maioria dos julgados reconheçam a estabilidade da gestante (0010162-

<sup>32</sup> Ementa. Estabilidade Gestante. Contrato de DE TRABALHO TEMPORÁRIO. O término do prazo contratual não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa, na medida em que as partes, ao firmarem o contrato de experiência, já estão cientes, desde o início da contratualidade, acerca do seu termo final, ou seja, já sabem a data de sua extinção. Tese Prevalente nº 05 do E. TRT da 2ª Região. Recurso não provido (TRT da 2ª Região; Processo: 1000008-16.2022.5.02.0031; Data: 02- 05-2022; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 2 - 12ª Turma; Relator(a): PAULO KIM BARBOSA)



42.2022.5.03.007; 0011032-65.2021.5.03.0031; 0011515-51.2016.5.03.0167; 0010098-88.2021.5.03.010; 0010098-88.2021.5.03.0102; 0010788-26.2020.5.03.0079; 0010311-6.2017.5.03.0024, em detrimento dos julgados que afastaram o direito, mesmo na modalidade experiência (0010294-54.2021.5.03.01680).

O TRT da 4ª Região reconhece a estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado (0021309-02.2019.5.04.0511, 0021130-10.2019.5.04.0401, 0021899-65.2017.5.04.0020, 0020049-14.2019.5.04.0211, 0020627-8.2019.5.04.0271) ressaltando a distinção dos casos relacionados ao IAC e casos em contrato de experiência (0020044-47.2020.5.04.0731, 0020811-34.2016.5.04.0664), mas também afastando a estabilidade em contrato temporário (0021575-84.2017.5.04.0211), e também em contrato de experiência (0020296-33.2021.5.04.0305).

O TRT da 5ª Região reconhece a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado (0000870-52.2018.5.05.0195, 0000311-52.2020.5.05.0025, 0001312-32.2016.5.05.0019, 0001397-75.2016.5.05.0194), porém também há julgados em sentido totalmente oposto, afastando a estabilidade, mesmo no contrato de experiência (0000145- 77.2020.5.05.0491).

O TRT da 6ª Região concede a estabilidade ora debatida (0000266-89.2022.5.06.0012, 0000118-42.2022.5.06.0412, 0000683-40.2021.5.06.0121, 0000707-19.2021.5.06.0008), apesar de também começar a afastar a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência (0000769-48.2021.5.06.0141).

O cenário de insegurança também se verifica no TRT da 7ª Região, pois ora acolhe a estabilidade (0000803-87.2019.5.07.0004, 0080093-95.2021.5.07.0000, 0080718-66.2020.5.07.0000), ora a nega, mesmo nos contratos de experiência (0000478- 26.2021.5.07.0010, 0000190-87.2021.5.07.0007).

Semelhante contexto se verifica no TRT da 8ª Região, que acolhe a estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado (0000142-95.2021.5.08.0009, 0000182-39.2015.5.08.0122), mas também afasta o direito, ainda que em contrato de experiência (0000562-13.2020.5.08.0114).

O TRT da 9ª Região assegura a estabilidade em diversos julgados (0000644-29.2021.5.09.0325, 0000465-97.2021.5.09.0195, 0001416-75.2021.5.09.0653), inclusive



distinguindo os casos do IAC julgado pelo TST (0000874-89.2020.5.09.0007), mas inicia movimento contrário, também em relação ao contrato de experiência (0000253-45.2022.5.09.0000, 0001071-83.2021.5.09.0015).

O TRT da 10ª Região possui julgados assegurando a estabilidade da gestante em contrato a termo (0001071-83.2021.5.09.0015, 0000204-69.2021.5.10.0013, 0000314-05.2020.5.10.0013, 0000331-75.2019.5.10.0013), por vezes reconhecendo a possibilidade de afastamento da estabilidade no contrato temporário (0000242-20.2021.5.10.0001, 0000672-54.2017.5.10.0019).

O TRT da 11ª Região, de modo semelhante, acolhe a estabilidade (0000551-72.2021.5.11.0014, 0000851-34.2021.5.11.0014, 0000136-73.2022.5.11.0008, 0000658-13.2021.5.11.0016) e começa a negar o direito em determinados casos (0000038-88.2022.5.11.0008).

O cenário de insegurança jurídica é verificado no TRT da 12ª Região, que reconhece a estabilidade da gestante (0000019-59.2022.5.12.0039, 0000093-62.2022.5.12.0056, 0000449-11.2021.5.12.0018), mas a nega em diversos contratos por prazo determinado, inclusive o de experiência (0000198-21.2021.5.12.0041, 0000655-92.2021.5.12.0028, 0001142-26.2021.5.12.004, 0000108-05.2022.5.12.0000).

No TRT da 13ª Região vários julgados acolhem a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado, mesmo se de experiência (0000007-24.2016.5.13.0008, 0130440-68.2015.5.13.0003, 0014500-32.2014.5.13.0022, 0023600-60.2013.5.13.0017), e se identificam processos em que a estabilidade foi afastada (000780-51.2021.5.13.0022, 0000203-39.2022.5.13.0022).

O TRT da 14ª Região reconhece a estabilidade em diversos processos (0000011-80.2015.5.14.0004, 0000294-32.2022.5.14.0401, 0000425-07.2022.5.14.0401, 0000125-76.2021.5.14.0111), ressaltando o tribunal que o TST somente afastou a estabilidade no contrato temporário, e não em outras modalidades de contrato a termo (0000742-72.2021.5.14.0002).

O TRT da 15ª Região acolhe a estabilidade nos contratos a termo, incluído o contrato de experiência (0011084-11.11.2020.5.15.0048; 0011490-98.2019.5.15.0005; 0005913.52.2022.5.15.0000; 0012111-39.2020.5.15.0077; 0012146-64.2019.5.15.0099; 00067704.21.2022.5.15.0000; 0006704-21.2022.5.15.0000; 0010463-0.2019.5.15.0034,



existindo decisão minoritária afastando a estabilidade no contrato de experiência (0010135- 97.2021.5.15.0097).

O mesmo contexto de insegurança jurídica é percebido no TRT da 16ª Região, que possui julgados que acolhem a estabilidade da gestante no contrato de experiência (0016693-46.2021.5.16.0004,0016249-16.2021.5.16.0003,0016249-6.2021.5.16.0003), e julgados que a afastam (0017402-78.2021.5.16.0005, 0016496-37.2021.5.16.0022).

No TRT da 17ª Região são identificados julgados que reconhecem a estabilidade no contrato de experiência (0001817-51.2015.5.17.0010, 0000393-33.2022.5.17.0008, 0000984-66.2020.5.17.0007,0000984-66.2020.5.17.0007,0000580-94.2021.5.17.0131) e outros que negam tal direito (0000727-47.2020.5.17.0005).

O TRT da 18ª Região acolhe a estabilidade no contrato de experiência em alguns casos (0010378-81.2022.5.18.0013, 0010196-92.2022.5.18.0111) reconhecendo a possibilidade de afastamento da estabilidade em contratos temporários regulamentados pela Lei 6.019/74 (0010378-81.2022.5.18.0013) e também afastando a estabilidade no contrato de experiência (0010939-82.2021.5.18.0129).

Na mesma linha, o TRT da 19ª Região possui decisões que mantém a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado (0000103-85.2022.5.19.0000,0000993-96.2019.5.19.0010,0000077-37.2020.5.19.0007,0000707-78.2015.5.19.0004), ressaltando que o TST apenas afastou a estabilidade no contrato temporário (0000492-95.2019.5.19.0058) e outras que afastam tal direito (0000405-98.2019.5.19.0007, 0000304-78.2019.5.19.0260).

O TRT da 20ª Região majoritariamente reconhece a estabilidade, inclusive em contratos de experiência (0000783-71.2021.5.20.0002, 0000803-65.2021.5.20.0001, 0000605-19.2021.5.20.0004,0000240-75.2020.5.20.0011,0000050-6.2020.5.20.0004), mas também apresenta entendimento divergente, afastando a estabilidade (0000092-21.2016.5.20.0006).

O TRT da 21ª Região apresenta semelhante cenário dos demais, ora reconhecendo a estabilidade da gestante, mesmo em contrato de experiência (0000095-21.2022.5.21.0011,0000691-03.2020.5.21.0002,0000103-35.2021.5.21.0010,0000463-76.2021.5.21.0007), mas já há julgamento em sentido contrário, afastando a estabilidade (0000272-10.2021.5.21.0014). O TRT da 22ª Região reconhece a



estabilidade em contratos de experiência (00001665-38.2019.5.22.0005, 00000024-87.2020.5.22.0002, 00002364-75.2018.5.22.0001, 00000141-49.2018.5.22.0002), inclusive indicando existência de “distinguishing” do IAC-0005639-31.2013.5.12.0051, nesses casos (00000730-39.2021.5.22.0001), não sendo localizado julgado que houvesse afastado a estabilidade em contrato de experiência.

No TRT da 23ª Região são identificados acórdãos em que o tribunal reconheceu a estabilidade em contrato a termo, mesmo o de experiência (0000063-64.2019.5.23.0108, 0000206-65.2019.5.23.0007, 0000115-03.2018.5.23.0009), mas também são identificados julgados em que afastou a estabilidade da nessa modalidade contratual (0000598-77.2020.5.23.0004).

Por fim, o TRT da 24ª Região apresenta o mesmo cenário de insegurança jurídica, ora reconhecendo a estabilidade da gestante em contratos de experiência (0024115-95.2021.5.24.0086, 0024405-77.2021.5.24.0000, 0024888-9.2021.5.24.0006), ora negando tal direito (0024399-96.2021.5.24.0056, 0024809-16.2021.5.24.0005), estando pendente o julgamento do IRDR 0024542-55.2021.5.24.0066 (Tema 27 - Gestante. Contrato de Experiência. Direito à Estabilidade Provisória).

À guisa de conclusão: o posicionamento do TST e o cenário que se avizinha pela pesquisa realizada em todos os TRTs foi possível a comprovação do alto grau de insegurança jurídica acerca da matéria pesquisada, sendo mister a análise do posicionamento atual do TST sobre o tema, haja vista a notória divergência jurisprudencial existente.

Como dito anteriormente, o IAC 5639-31.2013.5.12.0051 se referia exclusivamente a contrato temporário regulamentado pela Lei 6.019/74, tal como o processo abaixo, muito mencionado em julgados de diversos TRTs, mesmo em processos cujo contrato seja de experiência. Pede-se vênia para a reprodução de trecho da ementa, para explicação do equívoco interpretativo que inúmeros julgados incorrem ao mencioná-lo:

[...]. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. TEMA 497 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do IAC- 5639-31.2013.5.12.0051, fixou tese jurídica no



sentido de que "é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias". II. A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, **afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho**. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada **excluindo outras formas de terminação do contrato**, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. III. **O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato)**. Assim, **na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado**, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. IV. A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral.

V. Desse modo, ao concluir que a garantia prevista no artigo 10, II, b, do ADCT alcança também os trabalhadores temporários, o Tribunal Regional decidiu de forma contrária à jurisprudência do TST. Demonstrada transcendência política da causa. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - Ag: 1016694920165010207, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 08/06/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2021). (Grifo nosso).

O julgado acima também se deu em processo cujo contrato firmado era temporário, regido pela Lei 6.019/74. Todavia, como a ementa traz conteúdo genérico, fazendo menção, aparentemente, a qualquer modalidade de contrato por prazo determinado, acaba por induzir em erro julgadores que não se aprofundam no tema.





Pela análise de julgados em diversas outras turmas do TST, é possível perceber a tendência da corte superior trabalhista ao reconhecimento da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado, em especial na modalidade de experiência: Ag-RR-11038-89.2013.5.12.0035(1ªTurma);Ag-AIRR-1218-51.2019.5.12.0030 (2ªTurma); RR-1000227-84.2018.5.02.0058(3ªTurma);RR-1001230-58.2018.5.02.0031(5ªTurma); RR-1001021-84.2019.5.02.0086(6ªTurma); AIRR-11038-22.2019.5.03.0038 (7ªTurma); RR-1001266-80.2019.5.02.0382 (8ª Turma), sendo o entendimento firmado no IAC 5639 excepcional.

Não se pode olvidar que o contrato de experiência não se iguala a outros contratos a termo, como o de safra, o de aprendizagem e o temporário, pois tem a tendência a se transformar em contrato por prazo indeterminado caso superado o prazo firmado entre as partes.

Na esteira desses argumentos, conforme previsto no art. 10, II, b, do ADCT, no bojo do contrato de experiência se revela devida a concessão da estabilidade à gestante, desde que o rompimento do contrato não se fundamente em motivos disciplinares, técnicos, econômicos ou financeiros, justamente por se tratar de contrato para aferição de aptidão da trabalhadora ao exercício das funções para as quais fora contratada.

Vale dizer: quando o empregador opta por não dar continuidade ao contrato de experiência, transformando-o em contrato por prazo determinado, sempre deve basear sua decisão em critérios que não enquadram o desligamento como dispensa arbitrária ou sem justa causa, sendo cabível a identificação de inaptidão do(a) candidato(a) ao cargo.

Ocorre que, nos casos de gestantes, sequer há avaliação acerca da existência ou não de denúncia vazia do contrato ou dispensa arbitrária, se presumindo ser direito potestativo do empregador romper o contrato por advento do termo. *Data maxima venia*, esse não pode ser o entendimento para os contratos de experiência, dada a natureza jurídica de tal modalidade contratual, sendo inafastável a análise acerca dos motivos que fundamentaram o rompimento do contrato, à luz do art. 165 da CLT, sob pena de se aceitar abertamente o afastamento da estabilidade da gestante quando há efetiva demissão discriminatória, ou seja, a normalização de que a candidata não fora aprovada



na experiência exclusivamente pelo fato de se ver grávida, situação ofensiva de todos os avanços de igualdade de gênero conquistados no país até o momento.

Destarte, o presente trabalho convida toda a comunidade jurídica trabalhista para melhor aprofundamento dos temas trazidos à baila, com o escopo de solução do cenário de forte insegurança jurídica ora observado, de modo que avanços nas conquistas de direitos da mulher, da maternidade e da proteção ao nascituro não se percam, sob pena de ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso e ineficiência no combate às práticas discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AMBROS, Fernanda. *Direito da antidiscriminação: o problema da discriminação em face da empregada gestante*. 2020. 137 f. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2020.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943: Aprova a consolidação das leis do trabalho*. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal: RE 629053 / SP, Tema 497, Relator Ministro Marco Aurélio, Brasília, DF, 10 de outubro de 2018*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497>. Acesso em 28 ago 2022.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho: Incidente de Assunção de Competência 5639- 31.2013.5.12.0051, Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Brasília, DF, 18 de novembro de 2019*. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=5639&digitoTst=31&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0051&submit=Consultar>. Acesso em 28 ago 2022.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.





INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil: 2ª Edição*. ISBN 978-65-87201-51, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 27 ago 2022.

JÚNIOR, César Pereira da Silva Machado. *Direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

MINAS GERAIS, *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Processo n. 0010294-54.2021.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 02/08/2022; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Anemar Pereira Amaral, Belo Horizonte, MG, 26 de julho de 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=659>. Acesso em: 28 ago 2022.

SANTOS, Ariane Gomes dos. *Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas*. 2019. 207 f. Dissertação (Mestrado). Área de Concentração Direito do Trabalho e Seguridade Social. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.



## UMA ANÁLISE SOBRE A MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

### An analysis of mediation and conciliation in cases involving contemporary slave labor

Davi Pereira Magalhães<sup>33</sup>

João Paulo de Souza Junior<sup>34</sup>

#### RESUMO

A sentença judicial não é o único caminho para resolver um conflito. Os meios adequados de resoluções de conflitos são uma realidade no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. A política pública do Poder Judiciário foi instalada oficialmente com a resolução nº 125/2010 do CNJ. No mesmo sentido, em 2016, o CSJT implementou a referida política judiciária na seara trabalhista com a resolução nº 174. O presente artigo visa debater sobre os métodos não adversariais de resoluções de disputas no âmbito trabalhista, bem como pretende discutir a possibilidade ou não da utilização de mediação e conciliação em casos envolvendo trabalho escravo.

#### Palavras-Chave

Mediação e Conciliação. Meios Adequados de Resolução de Disputas Trabalhistas. Trabalho Escravo.

#### ABSTRACT

Judicial judgment is not the only way to resolve the conflict. The so-called adequate means of conflict resolution are a reality within the Brazilian Judiciary. The public policy of the Judiciary was officially installed with the CNJ Resolution No. 125/2010. In the same sense, in 2016, the CSJT implemented the aforementioned judicial policy in the labor field with resolution nº 174. This article aims to discuss non-adversarial methods of resolving disputes in the labor field, as well as discussing the possibility or not of using mediation and conciliation in cases involving slave labor.

#### Keywords

Mediation and Conciliation. Appropriate Means of Settlement of Labor Disputes. Slave labor.

<sup>33</sup> Juiz do Trabalho. Mestrando em Direito e Desenvolvimento da Amazônia pela UFPA.

<sup>34</sup> Juiz do Trabalho. Mestrando em Direito e Desenvolvimento da Amazônia pela UFPA. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Ex-Oficial de Justiça Avaliador Federal.



## 1 INTRODUÇÃO

A evolução da sociedade foi acompanhada da evolução do pensamento acerca da resolução dos conflitos. A decisão judicial, materializada na sentença, deixou de ser a única forma de solução das controvérsias. A crescente complexidade das lides sociológicas e metajurídicas levou à necessidade de se repensar a forma de solução do conflito, já que, em muitos casos, a decisão judicial apenas extinguiu o conflito, mas não trazia para as partes a almejada paz social.

Atualmente, há um crescente estímulo para a implementação de soluções alternativas de solução do conflito. O sistema multiportas não é visto como uma possibilidade apenas para direitos disponíveis, mas também para situações em que está em discussão direitos anteriormente indisponíveis. Exemplo de tal situação é a crescente aceitação de utilização dos meios adequados de resolução de disputas no âmbito trabalhistas.

O presente artigo, então, tem o objetivo de analisar a evolução do pensamento doutrinário sobre os métodos alternativos de resolução de conflitos, principalmente no âmbito laboral no que se refere às situações de trabalho escravo contemporâneo.

Para tanto, o presente artigo foi dividido em três partes, sendo a primeira, consistente na introdução. A segunda parte consiste no desenvolvimento das ideias, que será dividido em três capítulos: o primeiro, responsável pela análise dos meios não adversariais de resolução de conflitos no âmbito trabalhista; o segundo, consistente na análise específica do trabalho escravo contemporâneo; e o terceiro, à possibilidade de utilização dos métodos adequados de solução dos conflitos em situações de trabalho escravo. Por fim, serão tecidas as conclusões extraídas sobre o tema.

O método que será utilizado é o hipotético dedutivo, através de pesquisa bibliográfica, pelo qual se discutirá a temática da influência do métodos não adversariais de resolução de conflitos sobre as relações de trabalho. Ainda, a produção deste artigo tem o objetivo de fomentar a necessidade de análise crítica sobre a utilização do sistema multiportas no pensamento jurídico da sociedade, em especial nas relações de trabalho.



## **2 MEIOS NÃO ADVERSARIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E SUA RELAÇÃO COM OS DIREITOS MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO**

Nos primórdios dos tempos, a autotutela imperava, época em que a força do mais astuto era usada como mecanismos para pôr fim ao eventual conflito. O próprio indivíduo buscava afirmar, unilateralmente seu interesse, impondo-se à parte adversa e à própria comunidade que o cerca (DELGADO, 2002). Com a evolução da sociedade, o Direito foi criado para regular as relações entre os indivíduos. Com isso, a autotutela deixou de ser a regra, e passou a ser exceção, tendo o Estado assumido a função primordial de solucionar as lides. A jurisdição, portanto, é o monopólio estatal do poder-dever de revelar o Direito de acordo com o caso concreto, cabendo ao Judiciário essa importante missão (DINAMARCO; GRINOVER; CINTRA, 2006).

Todavia, nem sempre o Poder Judiciário, através de uma sentença, consegue por fim ao litígio em seu sentido sociológico ou metajurídico. A lide processual chega ao fim, mas a questão que está por trás dos termos do processo permanece intacta, sem solução. A propósito, o conflito metajurídico é aquele de caráter complexo, que envolve não apenas a pretensão jurídica ou econômica, mas também aspectos psicossociais, lides sociológicas que nem sempre correspondem à descrição jurídica atribuída pelas partes (FRASER, 1997).

Em sentido contrário, o Prof. Owen Fiss não acredita que o acordo seja uma solução genérica melhor do que uma sentença, já que, segundo o doutrinador, no processo, a anuência do acordo é obtida por meio da coação. Prossegue afirmando que a conciliação pode ser realizada por quem não possui autoridade, além do que a ausência de uma instrução processual cria um problemático envolvimento do juiz, de modo que a justiça não pode ser alcançada (FISS, 2004).

O referido professor norte-americano ressalta que, no acordo, há um desequilíbrio do poder entre as partes, o que resulta em uma necessária ausência de consentimento legítimo, além de ressaltar a falta de uma base para o envolvimento judicial continuado. A conciliação seria um substituto pobre para o julgamento, sendo mais pobre ainda para a retirada da jurisdição. Como conclusão, afirma, de forma peremptória, que os acordos não produzem justiça e ainda impedem que o Estado o faça; a autocomposição intensifica a não rara assimetria entre os litigantes; e que apenas a decisão judicial é



capaz de promover um estágio desejado de justiça substancial (FISS, 2004).

No entanto, o caminho atual é outro, qual seja, o de incremento de meios não adversariais na resolução dos conflitos. Os principais benefícios da autocomposição, principalmente em órgãos especializados no tratamento adequado de disputas são: oportunidade para as partes exporem seus sentimentos em um ambiente neutro; compreensão do ponto de vista da outra parte por meio da exposição de sua versão dos fatos, com a facilitação do conciliador; possibilidade de administração do conflito de forma a manter o relacionamento anterior entre as partes; celeridade do processo de conciliação; meio de solução rápido, barato, eficaz e pacífico.

Percebe-se um movimento na sociedade e no Estado tendente a legitimar métodos mais informais na solução de conflitos, a exemplo da conciliação, mediação e arbitragem. Tendo em vista o volume assombroso de demandas judiciais na pauta dos tribunais, o Estado incentiva, subsidia, organiza e assume a condução de métodos não adversariais. No Brasil, o Poder Judiciário dá apoio para o desenvolvimento da arbitragem e institui a conciliação judicial em sua própria estrutura e com o objetivo principal de reduzir seu contingente de processos judiciais (SILVA, 2013).

Portanto, faz-se interessante uma reformulação do sistema de justiça, a fim de que meios de resoluções de conflitos não adversariais sejam agregados como uma opção válida ao unidirecionamento da jurisdição estatal. O atual cenário jurídico processual brasileiro tem sido conduzido a novas modalidades de soluções de conflitos, tratadas como meios apropriados de resoluções de controvérsias, com abandono de fórmulas estritamente positivadas, formando um sistema pluriprocessual (AZEVEDO, 2013).

O tratamento adequado do conflito não consiste em resolvê-lo ou solucioná-lo no sentido de extinguir ou extirpar o conflito do mundo jurídico simplesmente, mas sim tratá-lo para obter dele o seu máximo de positivo para a sociedade (TARTUCE, 2015). Esse tratamento, sendo feito por profissionais capacitados e treinados para tanto, tende a produzir efeitos para além dos autos, com a efetiva pacificação social e resolução ou amenização das questões psicossociais que afetam as partes.

No Brasil, a política pública de tratamento adequado de disputas foi formalizada a partir da publicação da Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça



(CNJ). Os capítulos iniciais da referida resolução assim informam, in verbis:

Art. 1º Fica instituída a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020)  
Parágrafo único. Aos órgãos judiciários incumbe, nos termos do art. 334 do Código de Processo Civil de 2015, combinado com o art. 27 da Lei 13.140, de 26 de junho de 2015 (Lei de Mediação), antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020)

No cenário trabalhista, a Resolução nº 174 de 2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) foi destinada à Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas. Dentre suas várias implementações, destaca-se a determinação para que cada Tribunal Regional do Trabalho crie um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados com diversas atribuições, como a de “instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos”, nos termos do art. 5º, V, da referida resolução.

Ainda, não se pode olvidar as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) que inseriu os artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), passando a prever um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Somando-se às disposições previstas no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a) e na Lei 13.140/15 (BRASIL, 2015b), chamada Lei da Mediação, é formado o microssistema legal e arcabouço normativo dos meios adequados de resoluções de conflitos trabalhistas, embora o último normativo condicione a sua aplicação para a solução de conflitos trabalhistas à regulamentação por lei própria, ainda não existente.

Em que pese todo o movimento recente em prol da política do Poder Judiciário Laboral de tratamento adequado das disputas trabalhistas, há vozes na comunidade jurídica acadêmica e dentro do próprio corpo dos magistrados trabalhistas que se levantam contra tal política pública, ao argumento de indisponibilidade dos direitos



trabalhistas, a desigualdade das partes no cunho do Direito Material e Processual, além da natural figura conciliatória do juiz do trabalho, já que a CLT prevê dois momentos obrigatórios para as tratativas conciliatórias, o que poderiam implicar a desnecessidade de um órgão especializado voltado para o tratamento adequado das disputas trabalhistas.

Entretanto, a solução consensual sempre foi valorizada pelo texto celetista. Dispõe o art. 764, CLT:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.  
§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. (Grifa-se)

Por sua vez, estabelece o art. 846, CLT:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. Ainda, o art. 850, CLT, também estabelece mais uma renovação da proposta conciliatória, desta vez após o término da instrução e antes do encerramento para sentença.

Eis o que o dispositivo diz:

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Apesar de todo o regramento contido no texto celetista a respeito da conciliação, a política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas deixou a Justiça de Trabalho de lado, não havendo previsão quando à criação de CEJUSCS trabalhistas no texto da redação original da Resolução nº 125/2010 do CNJ.

À época, argumentava-se que haveria uma natural incompatibilidade principiológica entre os Direitos Processual e Individual do Trabalho e a política judiciária nacional de tratamento adequado de disputas. Esta, sob a perspectiva de diretrizes mais liberais, primando pela autonomia da vontade das partes, já o Direito Material, influenciando o Direito Processual do Trabalho, trazendo uma maior limitação da vontade com escopo na proteção da parte mais fraca na relação jurídica-empregatícia.

Todavia, com a publicação da Resolução nº 174/2016 do CSJT tal questão restou,





aparentemente, superada, já que a Resolução Adequada de Disputas foi expandida para a Justiça Laboral com algumas cautelas e restrições, o que viabilizou a compatibilização.

Com relação ao Direito Material, o Direito do Trabalho organiza, em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma cadeia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – trabalhador-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desnível inerente ao plano fático do pacto laboral (DELGADO, 2009).

Nesse sentido o art. 9º, CLT:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

O art. 444,CLT, também traz uma limitação da autonomia da vontade no contrato de emprego. Assim diz o referido dispositivo legal:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Dessa forma, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, já que não seria inteligente que o ordenamento jurídico assegurasse ao obreiro garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano (Barros, 2008).

No entanto, mais adequado que indisponibilidade dos direitos trabalhistas, parece falar em princípio da disponibilidade circunstanciada desses direitos, de modo que estes possam ter disponibilidade de grau variável, atribuído dinamicamente, a partir de parâmetros prévios mínimos, que devem ser ajustados com as condições objetivas e subjetivas de cada relação, sobretudo a autodeterminação da vontade das partes envolvidas (BARBOSA, 2017).





A indisponibilidade não pode corresponder a inegociabilidade, principalmente quando a transação apresenta maior potencial de proteção e concretização. Isto porque a transação não importa em renúncia ou alienação dos direitos, a titularidade dos direitos indisponíveis não é afastada, mas sim, reafirmada; e a abstrata presunção de inegociabilidade não pode afastar o pleno exercício das suas titularidades (VENTURI, 2016).

Outrossim, até no âmbito do Poder Público a questão da indisponibilidade do interesse público não pode ser ventilada como causa exclusiva para o Estado não conciliar, já que o interesse que deve ser buscado é o interesse coletivo primário. Assim, composição pela Administração pública é possível quando há um prévio processo administrativo; expressa autorização de autoridade administrativa que teria competência para o cumprimento espontâneo da obrigação; sujeição à fiscalização pela autoridade competente; aplicação do princípio da isonomia; e observância à ordem de preferência (TALAMINI, 2017).

Não se contesta que o interesse público, em seu núcleo essencial, é indisponível. No entanto, a noção de interesse público não pode ser utilizada como um escudo, um pretexto para a Administração Pública não cumprir suas obrigações, notadamente nos casos nos quais resta claro que a outra parte tem o direito e o Poder Público não.

Voltando à seara trabalhista, caso a relações entre os sujeitos constituídos desigualmente não comportassem intervenção mediadora, mediação não teria lugar em nenhum tipo de relação intersubjetiva concreta. Ao contrário do que se afirma, é precisamente a intervenção direta do mediador no equilíbrio intersubjetivo, através de técnicas e incentivo ao empoderamento, que se permite o tratamento menos desigual na confecção comum de uma pauta reconhecida pelos sujeitos enquanto substancialmente justa e equilibrada (FREITAS JUNIOR, 2009).

Não se pode olvidar, também, que as sessões de conciliação e mediação realizadas junto ao CEJUSC são supervisionadas pelo magistrado, que pode, inclusive, negar-se a homologar o acordo quando verificada alguma irregularidade, desvio de finalidade ou vício de consentimento. Nesse sentido, inclusive, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possui jurisprudência firme corroborando a ideia de que a homologação de acordo é faculdade do juiz. Segue o disposto na súmula nº 418, TST:



MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017  
A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

É preciso registrar, ainda, que em caso de trabalhadores desassistidos de advogados, ou seja, no jus postulandi, há expressa previsão na Resolução nº 174/2016 do CSJT de que as sessões realizadas no CEJUSC sejam pessoalmente supervisionadas pelo magistrado, ficando este presente durante toda a negociação. Segue o que dispõe o §1º- A, do art. 6º do normativo acima, in verbis:

Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho criarão Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT, unidade(s) do Poder Judiciário do Trabalho vinculado(s) ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º-A. As reclamações trabalhistas reduzidas a termo em que o reclamante atue em advogado (jus postulandi) poderão ser submetidas à sessão de conciliação e mediação junto ao CEJUSC-JT, desde que supervisionada pessoalmente pelo magistrado, que deverá estar presente fisicamente durante toda a negociação. (Incluído pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019).

Percebe-se que a decisão informada está sempre presente, de modo que não se pode falar em incompatibilidade de mediação ou conciliação nos conflitos nos quais as partes estejam em situação de desigualdade. Situação que merece uma atenção especial é a questão de lides envolvendo o tema trabalho em condições análogas à escravidão, já que o fenômeno em si envolve não apenas o campo laboral, mas tem incidência também na esfera penal.

Assim, surge então a controvérsia a respeito da possibilidade ou não da utilização de meios adequados de resoluções de conflitos, em especial a mediação e conciliação, em disputas com a temática de trabalho escravo.

### **3 SISTEMA JURÍDICO DO TRABALHO ESCRAVO**

A prática da escravidão constitui marca da sociedade desde os seus primórdios. Com o desenvolvimento da sociedade e com a consagração de direitos humanos, em



especial a dignidade humana e a liberdade, passou-se a combater o trabalho escravo. O combate a tal forma de exploração, então, faz parte da agenda de direitos no plano internacional e interno e remonta o início do século XX e teve sua primeira manifestação na Convenção contra a Escravidão de 1926, firmado pela Liga das Nações Unidas e promulgada pelo Brasil através do Decreto nº. 58.563, de 1º de junho de 1966. Posteriormente, a temática do trabalho escravo foi reforçada em documentos jurídicos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destaca-se a Convenção n. 29, editada em 1930, que trata de trabalho forçado ou obrigatório, pela qual, além de conceituar o trabalho forçado, dispõe sobre a eliminação de todas as suas formas. De igual modo, a Convenção nº 105, editada em 1957, dispõe sobre abolição do trabalho forçado e proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política.

Mais recentemente, em 2015, a temática do trabalho escravo foi tratada no âmbito da Organização das Nações Unidas – ONU, a qual elaborou um plano de ação global que reúne dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável e 169 metas, denominado Agenda 2030. O documento constitui objetivos e metas criados para erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e promover vida digna a todos.

Dentre os objetivos traçados, destaca-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 8, que versa sobre trabalho decente e crescimento econômico, cujo objetivo é promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Incluído na ODS 8, foi estabelecida a meta 8.7, que estabelece a necessidade de se “Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”.

No âmbito do ordenamento jurídico interno, a abolição da escravidão no Brasil ocorreu com a Lei nº. 3.353, de 13 de maio de 1888, denominada “Lei Áurea”, que, em seu artigo 1º, dispôs que “É declarada extinta, desde a data desta Lei, a escravidão no



Brasil”. Porém, apesar de a Lei Áurea representar um marco para o combate à escravidão no país, a prática continuou comum e ocorre até os dias atuais, ainda que a concepção de trabalho escravo associada à ideia de um trabalhador acorrentado em uma senzala tenha sido superada.

Com efeito, o atual Código Penal Brasileiro, no artigo 149, tipifica a conduta de reduzir alguém à condição de escravo, sendo que, em 2003, foi publicada a Lei n. 10.803, que promoveu a alteração do dispositivo legal e fixou um conceito mais específico de trabalho escravo:

Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Comparado com a redação anterior, observa-se que a atual tipificação do crime de trabalho escravo representa um conceito mais amplo. Conforme defende Brito Filho (2010), a ampliação do rol de hipóteses que caracterizam o trabalho escravo, além de ter tornado mais fácil a tipificação do ilícito no caso concreto, passou a ter como objetivo principal, a proteção da dignidade da pessoa humana.

O atual conceito de trabalho escravo não está relacionado à privação de liberdade e ao castigo físico, mas condicionado à conservação da dignidade humana do trabalhador:

A partir da alteração do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, com a identificação expressa dos modos de execução do crime pelo legislador, conforme estudado no capítulo anterior, constatou-se um aumento do raio de proteção do referido tipo penal, no que diz respeito ao bem jurídico por ele tutelado. Nesse sentido, parte considerável da doutrina passou a defender que o objetivo do legislador não foi o de apenas



proteger o bem jurídico da liberdade, este amplamente considerado, mas também outro de maior relevância, a dignidade da pessoa humana. (MESQUITA, 2016, p. 79)

Assim, importa para a caracterização do trabalho escravo a tentativa de coisificação do trabalhador, com a desconsideração da sua condição humana e sua dignidade, o que é alcançado com o trabalho em condições degradantes, que impõem ao trabalhador humilhação e colocam a sua vida e integridade em risco (CONFORTI, 2019).

A caracterização do trabalho escravo demanda a atuação empática do observador, o qual deve se colocar na posição do explorado, e não a observação externa e isolada, a partir de sua situação pessoal e de suas pré-compreensões:

Por outro lado, o histórico de escravidão que marcou o Brasil desafia o alargamento da compreensão das relações e condições de trabalho para melhor resolução dos conflitos decorrentes e, por consequência, das situações que podem ser enquadradas como trabalho análogo a de escravo, para garantir a efetiva tutela dos interesses violados e punição dos que cometem o ilícito.

A adequada interpretação do trabalho análogo a de escravo requer a desconstrução de discursos elitistas, a consideração da profunda desigualdade social, do coronelismo e latifúndio; da ausência de políticas públicas para a educação e geração de empregos; identificar frentes de luta e espaços possíveis de resistência. (CONFORTI, 2019)

O conceito de trabalho escravo indicado pelo legislador está em consonância com os preceitos básicos previstos na Constituição Federal. Com efeito, no seu artigo 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são elencados como fundamentos da República. Ademais, no artigo 170 é estabelecido que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e deve ter como finalidade assegurar a todos a existência digna, conforme a justiça social.

Ainda, especificamente sobre a temática do trabalho escravo, a Constituição Federal estabelece em seu artigo 5º, incisos III e XIII, que ninguém será submetido à tortura, tratamento desumano ou degradante, garantindo ainda a liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas por lei.

A análise dos dispositivos constitucionais indica que o capital e o trabalho são



incluídos no mesmo patamar, o que demonstra a necessidade de se buscar o equilíbrio entre eles como forma de se garantir os direitos humanos já positivados e o desenvolvimento da sociedade. A exploração da atividade econômica, então, não deve ser encarada como um fim em si mesmo, que não observa os preceitos sociais básicos. E, por tal razão, como forma de racionalizar a prática da atividade econômica, o conceito de trabalho escravo foi alargado para compreender situações em que o indivíduo tem sua dignidade violada.

Conclui-se, então, que o trabalho ofende a dignidade da pessoa humana e a liberdade, que constituem direitos indisponíveis dos indivíduos. Atualmente, a partir da edição da Lei 10.803 de 11 de dezembro de 2003, o conceito de trabalho escravo se atualizou de modo a levar em consideração não apenas a liberdade e o trabalho forçado, mas também a dignidade do trabalhador, o que representa um alargamento das situações que caracterizam tal prática.

O objetivo do legislador foi conferir maior proteção aos trabalhadores, alargando as situações que caracterizam trabalho escravo. Não por acaso, as situações de constatação de trabalho escravo deixaram de ser encontrada apenas no campo e longe dos grandes centros urbanos. Atualmente, tal forma de trabalho é verificada, com frequência, no meio urbano, em especial nas confecções e na construção civil.

A partir de tal análise, percebe-se a necessidade pensar formas de prevenir e combater o trabalho escravo. Indaga-se, então, acerca da possibilidade da utilização de meios extrajudiciais de solução de conflitos como mais uma opção viável a garantir os direitos básicos dos trabalhadores.

#### **4 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHO ESCRAVO**

Silva (2013) afirma que “a ocorrência de conflitos de interesses na sociedade civil, entre indivíduos, grupos ou com o Estado, é algo inevitável. E, por conta da configuração social contemporânea, estes conflitos têm sido mais frequentes e mais complexos”.

Apesar do trabalho escravo ter sido formalmente abolido pela Lei Áurea em 13 de maio 1988, novas formas de exploração do trabalho humano passaram a fazer parte da realidade, de modo que então surgiu a expressão “trabalho análogo à escravidão”.

Diante destas novas ocorrências, o legislador pátrio regulamentou no âmbito



penal(art. 149 do CPC) o crime de Redução a condição análoga à de escravo, prevendo como forma típicas: condições degradantes de trabalho; jornadas exaustivas; trabalho forçado; e servidão por dívida.

Conforme dados extraídos do Observatório da erradicação do Trabalho Escravo, no Brasil entre 1995 a 2021 foram encontrados em situação análoga à escravidão 57.666 pessoas, sendo que somente no Estado Pará foram resgatados 13.347 pessoas.

Assim, conforme observa-se o trabalho em condições análogas à escravidão ainda é um problema grave e atual em nosso país, e principalmente no Estado do Pará, de modo que a adoção de medidas alternativas possam ser muito importantes para a sua erradicação.

Nesse contexto, colhe-se das lições do Professor Didier(2017) “a justiça estatal clássica, adjudicada pelo juiz, não é mais o único meio adequado para solução de conflitos. Ao lado desta justiça de porta única, surgem novas formas de acesso: a justiça se torna uma justiça multiportas”.

No mesmo sentido Silva(2013), define os meios alternativos de resolução de conflitos como uma expressão “derivada da homônima em língua inglesa "alternative dispute resolution" (ADR) e representa uma variedade de métodos de resolução de disputas de interesses, distintos e substitutivos da sentença proferida em um processo judicial”.

Ainda Silva(2013) questiona se o processo judicial seria sempre o mais adequado para produzir justiça. Prossegue o referido autor, afirmando que a ciência jurídica nunca deixou de admitir a resolução de conflitos pela própria sociedade, aduzindo que a jurisdição convive com outros métodos heterocompositivos e autocompositivos.

Silva ainda discorre que “esta escala de métodos de resolução de conflitos é composta, na verdade, por variações procedimentais sobre dois tipos básicos de solução: o acordo e a decisão. O primeiro encerra uma solução produzida pelas próprias partes, com ou sem o auxílio de um terceiro (v.g. , mediação e negociação, respectivamente). A segunda, uma solução produzida por um terceiro, imposta ou voluntariamente aceita”.

Nesse prisma, muito tem se questionado acerca da possibilidade de utilização do sistema multiportas, em especial, no que diz respeito a conciliação e a mediação para a





resolução de conflitos envolvendo o trabalho escravo.

Kazuo Watanabe(2005) afirma que “o grande obstáculo a utilização mais intensa da conciliação e da mediação é a formação acadêmica dos nossos operadores do direito, que é voltada, fundamentalmente, para a solução contenciosa e adjudicada dos conflitos de interesses”. Ainda, prossegue aduzindo que a conciliação seria uma atividade menos nobre, do que a função de sentenciar utilizada pelo Juiz Didier(2017), afirma que o novo Código de Processo Civil estimulou a utilização das técnicas de autocomposição, ao prever a obrigatoriedade da realização de audiência de conciliação ou mediação antes da apresentação da resposta pelo réu.

Para Didier(2017) para que seja possível a utilização das ADRs, primeiramente é necessário respeitar a escolha dos interessados(princípios da autonomia de vontade e da decisão informada, previstos no art. 166 do CPC), e em seguida deve ser observada a adequação do meio escolhido para resolver o conflito em disputa.

Assim, apesar das divergências na doutrina, Didier defende que a conciliação e a mediação poderão ser utilizadas em todas as espécies de processos coletivos, inclusive nas ações civis públicas e nas ações de improbidade administrativa, de modo que nestas hipóteses o interesse público pode ser dimensionado de forma dinâmica.

No mesmo caminho de defesa dos métodos alternativos, o autor Venturi (2016) afirma que existe uma forte tendência da utilização generalizada da expressão direitos indisponíveis, para se buscar uma hiperproteção dos direitos.

A partir daí o autor destaca que “tradicionalmente tem se entendido que apenas conflitos envolvendo direitos patrimoniais disponíveis seriam passíveis de solução por via da adjudicação privada (arbitragem) ou de mecanismos resolutórios consensuais (conciliação, mediação ou transação), na medida em que nenhum óbice seria oponível quanto às prerrogativas de gozo e de exercício pelos respectivos titulares”.

Venturi prossegue criticando as restrições absolutas relativas a utilização de meios consensuais para resolução de conflitos envolvendo direitos considerados como indisponíveis, desconsiderando muitas vezes a própria vontade do titular do direito. Assim, segundo afirma o autor, padece sobre os direitos indisponíveis dois tabus: o de sua inegociabilidade e da exclusividade da solução adjudicatória do Estado.

Nesta linha, o autor afirma importante distinção entre a indisponibilidade e a



inegociabilidade, aduzindo que a transação não importa sempre em renúncia ou alienação de direitos, mas que a transação muitas vezes pode redundar em maior proteção ou concretização dos direitos tutelados.

No que tange a utilização de conciliação e da mediação nos conflitos envolvendo trabalho escravo, em que pese reconhecer a importância e a fundamentalidade do direito envolvido, pensamos que a utilização dos meios alternativos poderão ser eficazes em muitas situações.

Deve-se ter em mente, que mesmo em casos de direitos indisponíveis a transação poderá ser utilizada como meio de proteger ou ampliar a concretização do direito envolvido, abrindo-se mão do conceito genérico de impossibilidade de disposição e alienação do direito.

Conforme defendido por Venturi, até mesmo em casos envolvendo privação da liberdade, direitos coletivos e difusos, bem como em conflitos envolvendo interesse público é possível a utilização da conciliação e da mediação, de modo que em relação ao trabalho escravo também entendemos ser possível a utilização dos métodos alternativos.

Para tanto, o primeiro fator primordial é a escolha dos interessados pela resolução do conflito através do método alternativo, nos termos do art. 166 do CPC, bem como a adequação do método escolhido para a resolução do caso em conflito, o que deverá ser analisado em cada caso concreto.

Por fim, necessário cada vez mais a ampliação da utilização dos métodos alternativos de resolução de conflitos, seja em face da cultura já ultrapassada da sentença, bem como para que os próprios interessados atuem de forma mais ativa na resolução de seus próprios conflitos.

## **5 CONCLUSÃO**

Na sociedade complexa em que vivemos os conflitos são muitas vezes inevitáveis e o Poder Judiciário nem sempre possui condições de resolver a lide sociológica existente no caso concreto.

Ademais, conforme extrai-se de dados do Justiça em números do CNJ, o Brasil possuía em 2020 mais de 75 milhões de processos pendentes de julgamento, o que



retrata a necessidade de utilização de métodos alternativos para a resolução de conflitos.

Não se pode dizer que os métodos alternativos de resolução de conflitos, como por exemplo a mediação e a conciliação sejam sempre os meios mais adequados para por fim ao litígio existente entre as partes, mas que porém, que caso sejam adequadamente utilizados poderão trazer benefícios valiosos.

No que tange ao trabalho escravo igualmente verificamos que em muitos casos a utilização da conciliação e da mediação poderá trazer grandes benefícios, e se bem utilizados, poderá acarretar inclusive na ampliação e concretização dos direitos fundamentais em prol dos trabalhadores envolvidos, já que o trabalho escravo em muitos casos é de difícil comprovação na esfera judicial.

Assim, importante que seja analisado em cada caso concreto a adequação da utilização dos métodos alternativos de resolução de conflitos, bem como que sejam aplicadas as técnicas pertinentes para a resolução do conflito, e não tão somente a utilização visando a desafogamento do Poder Judiciário.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Gomma. Novos desafios de acesso à justiça: novas perspectivas decorrentes de novos processos de resolução de disputas. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.). Mediação de Conflitos. São Paulo: Atlas, 2013.

BARBOSA, Amanda. Sistema híbrido de gestão de conflitos e o direito individual do trabalho. 2017. 275f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2008.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010 Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_125\\_29112010\\_03042019145135.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf). Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 19 dez. 2021.

BRASIL. Lei 13.140, de 26 de junho de 2015. Brasília, DF: Senado, 2015b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso



em: 19 dez. 2021.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF, Senado, 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: 19 dez. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Decente: Análise Jurídica da exploração do trabalho-Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

CONFORTI, Luciana. Interpretações do Conceito de Trabalho Análogo a de Escravo: a luta pelo direito ao trabalho digno e pelo direito fundamental de não ser escravizado no Brasil. 2019, 396 f. Tese (Ciências Sociais) Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 174, de 30 de Setembro de 2016 Brasília, DF: CSJT, 2016. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023). Acesso em: 13 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no Direito do Trabalho brasileiro. Revista Ltr, São Paulo, v. 66, n. 6, junho 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: Ltr, 2009.

DIDIER JR., Fredie. Justiça multiportas e tutela constitucional adequada: autocomposição em direitos coletivos. In: (Coord. geral). Justiça multiportas. Salvador: JusPodium, 2017.

DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini e CINTRA, Antônio Carlos Araújo. Teoria Geral do processo. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

FISS, Owen. Contra o Acordo. Em: Fiss, Um novo processo civil. São Paulo, RT.

FRASER, Nancy. De La Redistribución al Reconocimiento? Dilemas em torno a la injusticia em uma época "postsocialista". 1997. Disponível em: <https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribution-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues . Conflitos de justiça e direito do trabalho: alcance e possibilidades para o emprego da mediação. In: FAVA, Marcos Neves;

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; PEREIRA, José Luciano de Castilho. (Orgs.). O direito material e processual do trabalho dos novos tempos: estudos em



homenagem ao professor Estevão Mallet. São Paulo: Ltr. 2009.

LORENCINI, M.A. Sistema multiportas: opções in Salles, Lorencini e Silva (coord.), Negociação, Mediação e Arbitragem. São Paulo: Ed Gen Método, 2013.

MESQUITA, V. J. C. O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1º Região. Belo Horizonte: RTM, 2016.

REIS, Daniela Muradas; COUTINHO, Gibrardo Fernandes; “Reforma” trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima. In Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhistas; Coordenadores: Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo; São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SILVA, Paulo. E. A., Solução de controvérsias: métodos adequados para resultados possíveis e métodos possíveis para resultados adequados, in Salles, Lorencini e Silva (coord.), Negociação, Mediação e Arbitragem. São Paulo: Ed Gen Método, 2013.

TALAMINI, Eduardo. A (In)disponibilidade do Interesse Público. In: DIDIER JR., Fredie (Coord. Geral). Justiça multiportas e tutela constitucional adequada: autocomposição em direitos coletivos. Salvador: JusPodium, 2017.

TARTUCE, Fernanda. Mediação nos conflitos civis. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

VENTURI, Elton. Transação de Direitos Indisponíveis. Revista de Processo | vol. 251/2016 | Jan / 2016.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. In: Yarshel, Flávio Luiz; Moraes, Maurício Zanoide (coord), Estudos em homenagem a professora Ada Pellegrini Grinover. São Paulo: DPJ, 2005.



## DO QUARTO DE DESPEJO AO BRASIL DO SÉCULO XXI: UMA URGENTE RELEITURA DO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO À PESSOA QUE TRABALHA

**From the eviction room to the brazilian quarter of the 21st century: an urgent re-reading of the principle of protection for the person who works**

Laura Araújo Machado<sup>35</sup>

Noemia Porto<sup>36</sup>

### **Resumo**

O presente artigo busca demonstrar a flagrante inconstitucionalidade do art. 844, §§ 2º e 3º, CLT, por afronta direta e literal ao art. 5º, incisos, XXXV e LXXIV, CF/88. Para tanto, se analisará o tema frente ao princípio do acesso à justiça, bem como diante dos pactos internacionais que devem ser observados pelo país, em respeito à interpretação sistêmica do direito e ao papel do processo do trabalho, sem olvidar o posicionamento atual da jurisprudência.

### **Palavras-chave**

Acesso à justiça. Justiça gratuita. Custas.

### **Abstract**

This article seeks to demonstrate the flagrant unconstitutionality of the article 844, §§ 2nd and 3rd, CLT, by direct and literal affront of the article 5, XXXV and LXXIV, CF/88. For this purpose, the theme will be analyzed compared to the principle of access to justice, as well as the international pacts that must be observed by the brazilian State, respecting the systemic interpretation of the law and the role of the labor process, without forgetting the current position of jurisprudence.

### **Keywords**

Access to justice. Free justice. Court Costs.

<sup>35</sup> Especialista em Direito Público e Direito e Processo do Trabalho (IDP), Advogada.

<sup>36</sup> Doutora e Mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB); especialista em Direito Constitucional (UnB). Juíza do trabalho (TRT- 10ª Região); Professora (IDP e UniPROCESSUS). Autora de livros e artigos publicados.



## 1 INTRODUÇÃO

A organização da experiência humana e social com recortes temporais, contemplando, por exemplo, datas comemorativas, é uma tentativa de apreendê-la e compreendê-la, viabilizando narrativas e reflexões sobre as trajetórias individuais e coletivas de determinada cultura.

No ano 2022, no bicentenário da Independência do Brasil, compreender a trajetória de uma nação que se afirma independente, mas que ainda se organiza sob uma lógica desigual quanto à vivência dos seus cidadãos, tem sido desafiada de diversas maneiras. Nesse contexto é que o Jornal Folha de São Paulo, nos 200 anos da Independência, indicou, a partir da contribuição de 169 intelectuais, 200 livros considerados importantes para compreender o Brasil.<sup>37</sup>

O primeiro da lista é “Quarto de Despejo”, de Carolina Maria de Jesus (1960)<sup>38</sup>, escrito por uma mulher negra, pobre, migrante e que descreve uma vida sem direitos, com muito trabalho e nenhum reconhecimento. O que da obra de Carolina comunica para o Brasil de hoje? A sobrevivência forjada numa luta diária, repetitiva, extenuante e incerta teria algo a dizer aos brasileiros e às brasileiras do século XXI?

A partir da intertextualidade literário-jurídica tem-se que, a partir de dados organizados pelas Nações Unidas, no ano 2022, o Brasil se encontra no chamado mapa da fome do qual havia deixado de constar no ano 2014. As estatísticas indicam que o desemprego, a informalidade e a inflação seriam responsáveis por agravar a fome, gerando uma acentuação das desigualdades e a insegurança quanto ao aquecimento da economia e à empregabilidade, resultando no empobrecimento da população.

O mercado de trabalho revela sinais de deterioração na qualidade do emprego e da renda em razão do aumento da precarização laboral. A informalidade gera desproteção social, comprometendo o exercício dos direitos fundamentais, apontando para uma cidadania estratificada, verdadeiro obstáculo ao primado da dignidade da pessoa que necessita do trabalho para viver.

---

<sup>37</sup> A seleção esteve baseada em critérios estabelecidos em razão da parceria entre a Associação Portugal Brasil 200 anos, a Folha e o Projeto República (núcleo de pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG). Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha-topicos/200-anos-200-livros/>, acesso: 26 Ago.2022

<sup>38</sup> As citações da obra literária reproduzem fielmente a linguagem da autora, que muitas vezes contraria a gramática, incluindo a grafia e acentuação das palavras (JESUS, 2014, p.3).





Assim, os eixos de investigação do artigo foram erigidos, no primeiro capítulo, quanto à análise do contexto histórico-social em que a CLT foi concebida, dando visibilidade aos relatos concretos literários, com o objetivo de perquirir a atualidade do discurso no contexto juslaboral 70 anos pós-CLT, cotejando-se índices e dados hodiernos com o direito, em especial as normas constitucionais de proteção. Tem-se como pano de fundo normativo a expectativa de concretização dos direitos sociais assinalados como cláusulas abertas e progressivas.

Nesse cenário, o segundo capítulo tratou de como o direito do trabalho pode e/ou deve se preocupar em desenvolver uma reflexão crítica no sentido da reconstrução de uma proteção ao trabalhador lato sensu, para fornecer um sistema jurídico que possa promover uma inclusão generalizada ou universal daqueles que necessitam do labor para sobreviver. Alia-se, para isso, o fundamento discursivo hermenêutico-metodológico do Direito Constitucional do Trabalho com a noção realista de como os trabalhadores se veem, onde estão inseridos e quais podem ser consideradas aspirações voltadas à ideia do trabalho como expressão de cidadania.

Por fim, o terceiro capítulo, reconhecendo o direito ao trabalho digno como um direito fundamental, passível de justiciabilidade, discute-se a reformulação do princípio da proteção, buscando atribuir coerência e atualidade à normatividade trabalhista para abarcar as relações de trabalho, evidenciando as vulnerabilidades persistentes do precariado brasileiro.

Portanto, o artigo visa a contribuir na construção de uma nova hermenêutica do princípio protetivo, demonstrando, através de uma proposta expansionista, como o Direito do Trabalho pode atuar como fator de integração e inclusão social, promovendo a cidadania e corrigindo assimetrias impeditivas de que, 200 anos depois da Independência, se possa considerar a existência de uma sociedade livre, justa, solidária e igualitária.

## **2 NAS FORMAS PRECÁRIAS DE TRABALHO, A NECESSIDADE DE UM DIREITO AO TRABALHO INCLUSIVO**

Os idos dos anos 1930, no Brasil, foram marcados pelo trato e institucionalização inerentes aos direitos sociais, reagentes do movimento pós- Revolução Industrial, com



a incorporação, pela primeira vez, no texto Constitucional de 1934, de previsões fundamentais baseadas na igualdade (SANTIAGO, 2015, p.15).

Nessa época, houve uma expansão de ações voltadas à promoção da cidadania, a exemplo da criação do Ministério do Trabalho (1931), inaugurando uma reestruturação da organização do trabalho até então vigente (rural, senhoril e/ou escravocrata), procurando trilhar um caminho que conjugasse trabalho e dignidade. (PORTO apud HOLSTON, 2015, p.111). Sob a lógica constitucional de então, os direitos inerentes ao trabalho foram disciplinados no título dedicado à Ordem Econômica, ou seja, o trabalho, por um lado, era um dever social e recebia, por outro, a prerrogativa da proteção estatal (PORTO, 2015, 109)<sup>39</sup>.

Os direitos contemplados na CLT (Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943) eram destinados aos detentores da CTPS, ocupantes de atividades reguladas pelo Estado, elemento caracterizador de uma cidadania voltada ao trabalho industrial urbano, com exclusão dos rurais, domésticos, e outros informais, os quais não eram destinatários, em plenitude, de direitos sociais e/ou trabalhistas (PORTO, 2015, p. 113).

Em certa medida, instituiu-se uma cidadania nivelada entre as classes de pessoas formalmente incorporadas no mercado de trabalho, com exclusão daquelas não classificadas, as quais vivenciavam uma cidadania regulada e não universalista na distribuição de direitos (CARDOSO, 2010, p.190-198).

A estratégia reestruturante daquela Era manteve o foco nas classes dos trabalhadores urbanos (proletariados) como base da legitimidade política e na indústria urbana como centro da política econômica, provocando o aumento populacional em torno dos grandes centros, combinado com a escassez de moradia, a formação de periferias denominadas por Jesus como quartos de despejo (JESUS, 1960, p.1).<sup>40</sup>

A conformação literária da etnografia da época retrata o inchaço populacional, marcando o início do percurso da existência e ápice dos direitos sociais protetivos ao proletariado até a conformação da nova realidade laboral personificada no precariado,

---

<sup>39</sup> A sociedade brasileira albergou a instituição legal da escravidão até o ano de 1888 (BRASIL, Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888, declara extinta a escravidão no Brasil).

<sup>40</sup> Fazendo uso de uma linguagem visceral, numa realidade também visceral, Jesus descreve, a certa altura: “aquelas paisagens há de encantar os olhos dos visitantes de São Paulo, que ignoram que a cidade mais afamada da America do Sul está enferma. Com as suas ulceras. As favelas” (2014, p. 85).



nomenclatura essa difundida por Guy Standing (STANDING, 2013, p. 10).

Aparentemente, os cidadãos precariados desenvolvem suas ocupações, destituídos de proteção jurídica, passando a recriar o espaço de trabalho, tendo como horizonte a sobrevivência, as ofertas e o pagamento disponíveis. Para essa movimentação, o êxodo rural, como ocorreu com Jesus (2014), e a busca, em geral, por melhores condições de vida, foram fatores decisivos (PORTO, 2015, p. 132).

O país naquela época não é o mesmo de hoje. Naqueles idos, éramos cerca de 52 milhões de brasileiros (atualmente somos mais de 211 milhões). Quanto à dicotomia campo/cidade, 36% daquela população era urbana, ao passo que hoje 85% estão nas cidades. No que concerne às favelas, por exemplo, na cidade de São Paulo, em 1957, contava com 8 mil domicílios, atualmente, chegando a mais 390 mil (G1, 2022).

Nota-se que ao se referir que o Brasil de hoje é bem diferente de mais de sete décadas atrás, certamente aponta-se para um agravamento dessas questões, e não para a sua superação, afinal, no século XXI, o Brasil voltou a figurar no mapa da fome do qual havia saído no ano de 2014 (CARRANÇA, 2021).

O país vive índices preocupantes referentes à segurança alimentar, queda no poder de compra, desemprego e decréscimo salarial. As crises econômicas, sociais e políticas dos últimos anos contribuíram para a aceleração do empobrecimento do povo brasileiro e, conseqüentemente, para o aumento do mercado informal (ANDES, 2022).

O aumento desse mercado<sup>41</sup> se deu em decorrência das sucessivas crises e das “transformações tecnológicas e estruturais no mercado, além da busca por trabalhos mais flexíveis” (G1, 2022), culminando numa igualação, caminhando para a superação, da parcela da população informal em detrimento da formalizada (ANDES, 2022).

Os possíveis contrastes de cenário, quando se observam as descrições e Jesus (2014), os movimentos que animaram a Era de institucionalização do Direito do Trabalho e os dados da atualidade, demandam reflexões sobre como promover a inclusão das pessoas no mercado formal. Nessa linha, é importante desmistificar a ideia de que aqueles que precisam trabalhar buscam a informalidade, quando, na realidade, estão

---

<sup>41</sup> A matéria ressalta que: “em 8 anos (2014-2022), a categoria que mais ganhou participação no mercado de trabalho foi a de trabalhadores por conta própria, [...] seguida pelo emprego sem carteira assinada [...]. Juntas, as duas modalidades representam 39,3% do total de brasileiros com trabalho, mais do que o contingente com carteira assinada, totalizando 37,5 milhões” (G1,2022).



sendo encontradas pelas circunstâncias desfavoráveis (PORTO, 2015, p.70).

Afinal, quais respostas o Direito do Trabalho pode dar a essa parcela da população? O atual sistema jurídico é suficiente para garantir a efetividade dos direitos previstos na Constituição pensando os trabalhadores num espectro amplificado?

A luta pelo trabalho digno, para além do emprego, em situações de precariedade, traz à evidência a fragmentariedade de aspirações e de necessidades, com consequências de variadas ordens, inclusive no campo jurídico, ao se comparar com a forma de organização dos empregados, representados por sindicatos, compartilhando situações relativamente homogêneas, e homogeneizadas, pela contratualidade. A distância entre trabalhadores inseridos e não inseridos enfraquece uma organização reivindicatória que clame pela universalização dos direitos sociais (OLIVEIRA, 2009, p. 45-55).

Jesus (2014) relata em seu livro, de 1960, a extrema pobreza e o trabalho que não supre, sequer, o básico<sup>42</sup>. Essa realidade que encontra eco nas descrições que ela fez tendo como marco no diário o mês de 1955, espanta pela constatação da continuidade no Brasil do século XXI, visto que no final de 2020, 55,2% da população brasileira vivia com insegurança alimentar (representando 116, 8 milhões de pessoas sem acesso pleno e permanente a alimentos, dos quais 19 milhões enfrentavam a fome diariamente). (ANDES, 2022). Jesus (2014) descreveu a crueldade de passar fome. A população brasileira continua passando fome.

A pobreza que exclui de tudo, inclusive do alimento, não encontra guarida no Direito. No campo do trabalho, a ausência de benefícios sociais e/ou cobertura protetiva ao trabalho desempenhado e a existência de uma estratificação do pauperismo evidenciam uma violação constante ao primado da igualdade. Porto, ao procurar compreender, a partir das vozes dos excluídos, aquilo que articulavam como trabalho digno, teve acesso à compreensão local, em determinado bairro do Distrito Federal, à constatação de que os pobres possuem alguma expectativa de acesso às ocupações formalizadas, ao passo que os miseráveis sequer têm alguma chance de serem tratados como empregáveis (2015, p.134).

---

<sup>42</sup> Em outra passagem ela afirma: “não sei como havemos de fazer. Se a gente trabalha passa fome, se não trabalha passa fome” (Jesus, 1960, p.110).



Tal percepção é pertinente porque os estudos jurídicos, para além da valoração abstrata do sistema construído a fim de interpretar e conformar a dignidade humana à cidadania e ao trabalho devem, para serem produtivos, lançar o olhar para as violações e os significados atribuídos pelos estratificados sobre si e sobre os semelhantes para demonstrar, na prática, as desconsiderações e agressões aos direitos (PORTO, 2015, p.127-130).

Na década de 1950, era aceitável a visão clássica de um Direito do Trabalho corporativista centrado na ideia do contrato. No entanto, diante das persistentes desigualdades, não é possível na atualidade prestigiar a proteção sem observar os valores subjacentes ao direito, principalmente de inspiração humanista, que levem ao conservadorismo de mecanismos protetores, sem avançar para a concretização de direitos fundamentais de forma abrangente (DELGADO & MIRAGLIA, 2011, p. 34).

Assim, o diálogo com uma literatura realista e, ao mesmo tempo atual, presente nas duras linhas construídas por Jesus (2014), auxiliam no âmbito jurídico na construção de um debate compromissado com a vivência concreta, especialmente daqueles que experimentam uma sociedade desigual.

Vigora na atualidade um conjunto de princípios e regras que compõe o bloco do Direito Constitucional do Trabalho, expresso na Constituição Federal de 1988 através de uma cláusula geral de proteção aos direitos. Aliás, foi a Constituição atual que inaugurou e elevou a dignidade da pessoa humana como primado de interpretação imbuindo uma releitura e maturação de todos os ramos do direito, incluindo o Direito do Trabalho, cujo exame se dá sob a conformação com os direitos fundamentais, contemplando cláusula aberta e progressiva que visa à melhoria das condições sociais dos trabalhadores lato sensu (ALVARENGA, 2020, p.150).

É bem verdade que os direitos são resultados de um processo de conquista dos trabalhadores e seus princípios resultam das aspirações e das lutas pela dignidade na concretização da justiça social (PORTO, 2015, p. 70-80). Somando isso à ideia de progressividade prevista no art. 7º da CF, o constructo consequencial hermenêutico-metodológico existente na Constituição, impõe a obrigação de atender seus ditames na “interpretação e aplicação de qualquer norma do ordenamento jurídico” (ALVARENGA apud BELTRAMELLI NETO, 2022, p.170).



Juridicamente falando, trata-se não só de uma reafirmação pontual de políticas direcionadas e de vetores interpretativos equalizadores da hipossuficiência, mas, também, da definição de valores preponderantes que visem à concretude futura, e urgente, de um caráter expansionista ao Direito do Trabalho, como condição de possibilidade para se atingir o ideário constitucional da justiça social.

### **3 O TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi que os temas inerentes à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa elevarem-se à ordem superior por constituírem princípios que fundamentam a República, sendo o primeiro considerado metacritério de definição nuclear dos direitos (especialmente os sociais), com reflexos em toda a normatividade infraconstitucional (ARAÚJO & GIL, 2020, p. 5-10).

A afirmação autônoma e o caráter social do Direito do Trabalho também devem ser feitos à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, em especial quando se nota que o direito ao trabalho foi erigido como um direito fundamental social, com importância destacada para a ordem econômica (ALVARENGA, 2020).

A valorização do trabalho, como forma de dignificação do indivíduo, vai muito além da perspectiva econômica e /ou restringida a certo tipo de atividade, fazendo parte da própria integralidade fundamental do ser humano, promovendo a realização da dignidade tanto do trabalho quanto no trabalho (ARAUJO & GIL, 2020, p. 15).

Além da compreensão de direitos mínimos assegurados pela lei, Gosdal traz à discussão a noção de dignidade no trabalho atrelada a uma perspectiva sobre a “honra”, vinculada ao tratamento e ao dever no cumprimento de determinadas condutas. Carolina Maria de Jesus (2014), enquanto catadora de papéis, condicionava a sua plena realização à oportunidade de ser escritora, à publicação de seu livro – que não sabia se seria vendido ou não<sup>43</sup>. Atribuiu a isso total valor, ou seja, a mudança de um trabalho

---

<sup>43</sup> A crítica proposta pela autora informa que: “[...] nem na pobreza, tampouco após o sucesso de Quarto de Despejo (Jesus) foi reconhecida como poeta ou teve melhores condições materiais de existência. Por meio da análise jurídico-literária [...], se desvelou a realidade do determinismo e vulnerabilidade social da classe apontada, situação que não é trabalhada por meio das lentes do Direito, viciadas por uma suposta igualdade formal que desconsidera as vicissitudes da vida real” (ALVES, 2018, p.1).





que pesa para um trabalho que realiza, não relacionando essa mudança à uma formalização contratual empregatícia, mas ao modo como seria possível superar as violações de direitos, estando ligada à demanda por reconhecimento. (ARAUJO & GIL, apud GOSDAL 2020, p. 14).

Percebe-se que a satisfação buscada por Jesus (2014) pode ser vista como um exemplo de alteridade, que é desprovida de previsão legal, mas que não pode ser desconsiderada, por se tratar de um clamor de âmbito subjetivo, ou seja, o “direito de trabalhar alinhando suas próprias vontades com as possibilidades de fazer disso reais condições de uma vivência digna” superando a escassez (PORTO, 2015, p.143 e 147).

A realidade da complexidade dos fenômenos inerentes ao trabalho informal existente na atualidade insiste em nos demonstrar similitude àquela dos idos dos anos 1950. Existe assimetria no acesso aos direitos (desigualdade), sendo o acesso à cidadania um grande desafio no processo construtivista da democracia, em especial para aqueles trabalhadores invisíveis para o Estado, os informais, os precariados, os parassubordinados, que sequer se encaixam no processo utilitarista desejado pelo mercado (RITZEL, 2021, p. 8-12).

O limiar entre a gestão social com foco na pessoa e a gestão dos direitos deve ser definido pela ótica proposta pelo Direito do Trabalho. Para tanto, busca-se, na própria dogmática do ramo, a exegese tutelar da ciência que é a de albergar e proteger a hipossuficiência do trabalhador globalmente considerado como meio de democratizar as relações, independente da existência de um contrato. Não se trata de tutelar a pessoa de forma paternalista, mas de atribuir força à tutela do direito para reforçar sua autonomia e capacidade econômica de movimentar, construir e reconstruir espaços e desenvolver o próprio trabalho, como forma de promover a dignidade e a cidadania do indivíduo (PORTO, 2015, p.150). Nada disso se relaciona com o mito contemporâneo do empreendedorismo, em que nada se empreende, senão que a si mesmo num mercado sem proteção laboral.

A definição de regras é importante, mas insuficiente, já que as demandas jurídicas são identificadas, tratadas e solucionadas pelo direito, mas as demandas por reconhecimento pressupõem a internalização de um valor, implicando aceitação do meio cultural, leia-se, forma de vida, sendo o direito o intermediador na realização de





direitos básicos que devem contribuir para a construção desse processo (PORTO, 2015, p.114 e 115).

O trabalho digno do constitucionalismo democrático brasileiro dialoga com o ideário de trabalho decente, que tem previsão nos objetivos de aspiração universal propostos pela OIT. Assim, dignidade e decência representam um imperativo normativo e uma lógica de atuação internacional que procuram aproximar o trabalho, e não apenas o emprego, de uma noção nacional e internacional de cidadania.

O trabalho decente, segundo a OIT, é muito mais do que apenas não oferecer riscos ou ser bem remunerado, mas se caracteriza como “ponto de convergência” de quatro objetivos estratégicos, quais sejam: (i) o respeito aos direitos do trabalho – especialmente os definidos como fundamentais; (ii) promoção do emprego produtivo e de qualidade; (iii) ampliação da proteção social; e o (iv) fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999).

O problema dos eixos de decência lançados pela OIT é que são vistos através de uma ótica dual – empregado e empregador –, estabelecendo uma “política negativa de reconhecimento” em face da classe trabalhadora (ARAÚJO & GIL, 2020, p. 19), algo, a propósito, que sequer é propugnado por tal organismo internacional.

Para Neto e Voltani, o trajeto histórico do conteúdo da concepção de Trabalho Decente da OIT foi “marcado por nuances e pela proposital ausência de dedicação à construção de uma definição precisa”, sendo observado o “arrefecimento de uma disputa pelo caráter universal da ideia em face da prevalência de uma percepção do Trabalho Decente como um termo cujo conteúdo está sujeito a vicissitudes nacionais”, mas que “deve ser compreendido, sobretudo, pelos objetivos estratégicos enunciados como instrumentos de sua consecução” (2019, p. 13).

Embora incipiente e sujeito às particularidades locais, Rosenfield e Pauli consideram a temática em torno do trabalho decente “como um modelo integral e holístico de direitos humanos, no qual todos os direitos são universais, interdependentes e iguais em importância” e isso implica reconhecer o trabalho decente como “conceito nominal denotativo”, servindo de parâmetro para conformar as ações direcionadas a certos objetivos eleitos pela política legislativa (AVALRENGA apud ROSENFELD E PAULI, 2019, p.15).



Esse conceito nominal denotativo é um direito subjetivo passível de justiciabilidade, na medida em que atribui bilateralidade e acaba por empoderar seu titular quanto à possibilidade de reivindicá-lo perante as instâncias administrativa, legislativa e judiciária (ALVARENGA apud NETO, 2019, p.20).

A necessidade de reconhecimento que amplie as possibilidades de proteção se faz premente, inclusive, mas não exclusivamente, como política pública, pois, como revelou Porto, as pessoas, em especial as ocupantes de trabalhos informais, definem trabalho digno como aquele que lhes assegure direitos normalmente assegurados pelo sistema que tutela os empregados celetistas (2015, p.87).

Nesse sentido, a análise crítica nos leva a pensar sobre alguns problemas concretos e atuais que desafiam uma nova hermenêutica do Direito do Trabalho. Atualmente, seria constitucionalmente adequada a previsão de uma categoria de parassubordinados, na tentativa de se prever alguns direitos para aqueles que não são considerados empregados? Marcos regulatórios, como a denominada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), que estimulam autônomos exclusivos (art. 442-B, da CLT) ou outras modelagens, como pactuações voltadas à exclusão de direitos trabalhistas, são constitucionais? Essas perguntas denunciam uma preocupação em não se transformar os trabalhadores em perfis inexistentes para o direito.

Dessa forma, o trabalho digno e, nos moldes internacionais, decente, traduz um direito, reconhecido como fundamental ao trabalhador, e não apenas uma obrigação moral, passível de justiciabilidade, sendo, ainda, fator de integração social que deve ser estendido a toda classe trabalhadora. Essa moldagem jurídica aponta para a concretização dos ideais constitucionais de valorização do trabalho, que depende de um processo de expansão do direito do trabalho, a partir da reformulação do princípio da proteção, buscando atribuir coerência interna e densidade à normatividade trabalhista para abarcar as relações de trabalho, de forma inclusiva e universal.

#### **4 O TRABALHO COMO FORMA DE INCLUSÃO E A NOVA HERMENÊUTICA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

O que chama atenção na literatura motivadora é a indignação de Jesus (2014), o clamor do sofrimento e a aspiração por mudanças pessoais, políticas e que façam a



situação coletiva prosperar, tudo tendo como pano de fundo o trabalho e as privações. Impressiona a atualidade das descrições sobre como é passar fome (e a cor amarela da fome), movimentar-se todos os dias para trabalhar, viver na invisibilidade e não experimentar o exercício de direitos de cidadania.

Sem desprezar as nuances da misoginia relativa ao trabalho da mulher (ao trabalho da mulher negra e pobre, que permitiria novas incursões acadêmico-jurídicas<sup>44</sup>), para a finalidade traçada neste estudo, centra-se na discussão sobre a necessidade do direito acompanhar os anseios sociais, procedendo à atualização de conceitos jurídicos para corrigir as exclusões perpetradas pelas legislações e interpretações que não se adéquam à democracia, aos princípios fundamentais e aos direitos definidos como primados do constitucionalismo.

O direito laboral foi legislativamente construído a partir da ideia de que a lei estabelece condições mínimas de proteção ao trabalho. Todavia, até que ponto as relações de trabalho, em sentido amplo, incorporam a ideia de proteção? O Direito do Trabalho clássico é fator atual de inclusão ou de exclusão dos direitos sociais dos trabalhadores?

À época da edição da CLT, operava-se uma realidade na qual as classes médias urbanas, assim como a classe trabalhadora, eram relativamente pequenas e politicamente frágeis, e durante muito tempo a maior parte da população brasileira estava excluída do exercício dos direitos civis e políticos, mesmo quando estes já existiam no papel ou estavam previstos em lei.

Considerando isso, por que o discurso de Jesus ainda é atual? Na seara trabalhista, talvez seja possível considerar como uma resposta, sujeita à contingência, o fato da persistência de uma interpretação da Constituição à luz da CLT, e não o contrário, indicando que apenas aqueles reconhecidos como empregados seria destinatários de direitos básicos laborais.

O reconhecimento dos direitos sociais e suas interpretações ao longo do tempo, em conformação com o princípio da dignidade humana, não se vale de um ponto de partida apriorístico, mas passa por constantes reformulações ao longo do tempo,

---

<sup>44</sup> Vide: "Quarto de despejo": uma denúncia literária-jurídica e política acerca da invisibilidade e exclusão da mulher pobre e negra no Brasil." de Cândice Lisboa Alves (ALVES, 2018).



especialmente quando o direito posto passa a não abarcar as situações que demandam observância obrigatória, necessitando de (re)formulações legais e de (re)conhecimento. (SILVA & FIGUEIRA, 2012, p.18).

O destaque é conferido ao reconhecimento diante da impropriedade de outros termos, como a referência aos trabalhadores informais como “desempregados”. Pondera Bauman, a utilização de tal expressão como “enganosa”, por fazer instituir a crença de que a regra é estar empregado, o que traz a noção de que essas pessoas seriam supérfluas, o que não é verdade, pois conforme identificou Porto, foram em algumas dessas oportunidades que indivíduos passaram a exercer trabalhos e os elegeram como profissões (PORTO apud BAUMAN, 2015, p. 150), às vezes, como única condição de sobrevivência.

Sem olvidar o aspecto normativo estabelecido na ordem constitucional, com a valorização pela empregabilidade, como metacritério vinculador dos três Poderes da República, estabelecido no art. 170 da CF, sobretudo no campo da formulação de políticas públicas voltadas à geração de empregos dignos, à legislação que amplie a rede de proteção social do mercado de trabalho e à interpretação jurídica que prestigie formas inclusivas de emprego, não é possível que hoje, através da visão de um Direito Constitucional Trabalhista, valendo-se da já citada interpretação hermenêutico-metodológico, se construa um âmbito aceitável de desproteção laboral. (PORTO, 2013, p.78)

Interpretar o direito do trabalho e ao trabalho sob uma lógica jurídica expansionista considera a inserção dos sujeitos, independentemente do modo ou dos modelos impostos como condição para estarem no mercado. Essa possibilidade exige mudanças imediatas de paradigmas interpretativos e, também, de futuros marcos regulatórios. (SILVA & FIGUEIRA, 2012, p.14).

Perceber e assumir a necessidade de construção e de reconstrução dessas necessidades sociais, e das demandas por direitos, encontra-se no eixo da proposta por uma nova hermenêutica ao princípio da proteção, que implica em sua revisão conceitual. A ideia é (re)pensar o fundamento dogmático do Direito do Trabalho assumindo outros valores econômicos e sociais, passando a ser visto não como um princípio específico dessa ciência, mas também de uma proteção trabalhista- constitucional , como meio de



fomentar a valorização social do trabalho e da livre iniciativa para que os trabalhadores não regidos pela CLT deixam de vivenciar situação de desamparo, afinal, a Constituição brasileira não restringe as garantias a tal contrato (SILVA & FIGUEIRA, 2012, p.22).

É notável a presença de um debate doutrinário brasileiro que aponta para uma tendência expansionista, cujos juristas discutem a necessidade de se repensar a efetivação do direito, sob o enfoque não-mercantil, mas, sim, com percepções concretas de implosão de limites dos direitos postos, com ações que fomentem o crescimento e as relações de trabalho, para uma visão macro da relação de emprego, gerando a extensão da proteção trabalhista para todo trabalho humano, que deve ser encarado como categoria constitucional de inclusão (DELGADO & MIRAGLIA, 2011, p.63-65; PORTO, 2013).

A extensão do direito do trabalho para as relações de trabalho não empregatícias demanda desafiam os intérpretes, mas também o legislador, na fixação da abrangência da tutela protetiva, para que se cumpram aquilo que Maurício Godinho Delgado elencou como funções do direito do trabalho, quais sejam: assegurar a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social e a função civilizatória democrática, além da função conservadora do sistema socioeconômico (DELGADO, 2010, p. 178-190).

Esse eixo de reformulação hermenêutico é um exemplo da flexibilização operada pelo princípio da proteção, embora em outro formato, ou seja, não se trata de flexibilizar para deixar de assegurar direitos, mas, sim, de reconhecer e tutelar a hipossuficiência apresentada pelos diversos atores do mercado de trabalho, incluindo, por exemplo, os chamados microempreendedores individuais. Esse aspecto concreto tem suscitado, com razão, observações críticas por que, afinal de contas, esses microempreendedores seriam a expressão da livre iniciativa ou, na verdade, de pessoas precarizadas em busca de alguma ocupação para gerar renda? (SERPA, 2019, p.28)

Para Rosso, trata-se de uma busca temporária que denuncia em sua prática a necessidade de alcançar o próximo período de crescimento da acumulação de capital “quando novamente a força do trabalho é convocada ao emprego para tornar possível, novamente, a acumulação” (ANDES, apud ROSSO, 2022).



Corroborar esse raciocínio da transitoriedade, especialmente quando Serpa informa que a taxa de sobrevivência desse tipo de labor se encerra após os 2 (dois) primeiros anos, exatamente porque se trata de um “empreendimento” de uma pessoa só, um “nano negócio” (G1, 2021), ou “empreendedorismo de necessidade” (2019, p.40-41). Inviável conceber que a nomenclatura empreendedor individual possa carregar um absolutismo que designa a exclusão de direitos de quem, na realidade concreta, precisa do trabalho para viver e o que empreende é, na realidade, a sua força vital.

A função do princípio da proteção do trabalho, em última análise, busca a conformação do déficit de cidadania equilibrando o respeito aos direitos universalizáveis e a consideração à sua pessoa (OLIVEIRA, 2011, p.174), não como uma ocorrência extensiva e de elasticidade dos direitos clássicos, mas através de uma (re)leitura profunda da liberdade e igualdade próprias de cada tempo histórico e na vivência social. (PORTO, 2013, p.41)

A distribuição das prerrogativas referentes à cidadania não pode continuar condicionada às formalidades da existência de uma CTPS, sob pena de o Direito do Trabalho se tornar uma ciência fossilizada tendente a regular o Direito do Emprego, como se essa fosse a regra totalizante que dignifica parcela da população e, “naturalmente”, exclui a outra, permeada por não-cidadãos, na medida em que, no campo do trabalho, são desconhecidos pela lei.

O princípio da proteção sob a perspectiva dual deve ser revisto a animar as reconstruções que clamam silenciosas pelo olhar do direito, para ir conformando as tensões entre a inclusão e exclusão, confirmando a releitura dos direitos fundamentais e afirmação da cidadania (NETO e VOLTANI, 2019, p.14).

Dessa forma, para Alvarenga, o caráter expansionista, que também pode ser traduzido como uma necessidade desafia a construção de uma nova hermenêutica, voltada à concretização dos direitos fundamentais, atribuindo a condição de cidadão através de uma integração social<sup>45</sup> (2020, p.168).

---

<sup>45</sup> O doutrinador Paulo Eduardo V. Oliveira enquadra o direito à integração social como uma quarta espécie de direito da personalidade do trabalhador (ALVARENGA, 2020, p.168).



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que o Direito Trabalho vem sendo construído de forma sistematizada no Brasil desde pelo menos a década de 1940, e que a principiologia de proteção da pessoa trabalhadora está em sua exegese dogmática, conferindo identidade e autonomia a esse ramo jurídico.

O debate em torno do tema que congrega os direitos sociais e o direito do trabalho, enquanto fórmulas normativas para garantir a inclusão social e a universalização de direitos básicos para todos os trabalhadores, revelou a importância que o campo normativo especializado do Direito do Trabalho (e da doutrina trabalhista) têm na retificação da distribuição diferenciada dos direitos de cidadania, em favor de uma proteção trabalhista efetivamente abrangente.

Sem olvidar o aspecto normativo estabelecido na ordem constitucional, com a valorização pela empregabilidade, como metacritério vinculador dos três Poderes da República, sobretudo no campo da formatação de políticas públicas voltadas à geração de empregos dignos, à legislação que amplie a rede de proteção social do mercado de trabalho e à interpretação jurídica que prestigie formas inclusivas de emprego, não é possível que hoje, através da visão de um Direito Constitucional Trabalhista, se construa um âmbito de aceitável desproteção laboral.

Identificou-se que a rigidez das normas trabalhistas não tem operado uma independência na concretização dos direitos sociais, o que desafia a propor uma mudança de paradigmas na hermenêutica em torno do princípio protetor para que o trabalhador, ainda que informal, possa buscar suas demandas por proteção e que seja, de fato, um sujeito de direito.

Para corporificar essa mudança de paradigma e ampliação normativa, identificou-se como meio de concretização dos ideais constitucionais, e da expansão do direito do trabalho, a reformulação do princípio da proteção, buscando atribuir coerência interna à normatividade trabalhista para abarcar as relações de trabalho, como forma de atribuir autonomia ao precariado, valorizar o trabalho humano, ofertar dignidade e cidadania aos indivíduos, valorizando também a afirmação de uma ordem econômica sustentável.

Assim, considerando a centralidade do tema proposto, entre independência ou





morte dos direitos trabalhistas, a defesa é a da prevalência dos direitos sociais diante da responsabilidade que deve ser por todos compartilhada ao se depararem com as repetições do passado que afastam a sociedade brasileira dos primados da igualdade e da liberdade. Este breve estudo se encerra, procurando dar visibilidade a Carolina Maria de Jesus, que tanto clamou por ela, e disse: “Devo reservar as palavras suaves para os operários, para os mendigos, que são escravos da miséria” (2014, p. 61).

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. Editora Dialética, 2020.

ALVES, Cândice Lisbôa. “Quarto de despejo”: uma denúncia literária-jurídica e política acerca da invisibilidade e exclusão da mulher pobre e negra no Brasil.” Anais do CIDIL (2018): 393-408.

ANDES. SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Desemprego, informalidade e inflação devem agravar fome no país este ano (03 de março de 2022). Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/brasil-um-pais-chamado-fome1>, acesso em: 16 Ago. 2022.

ARAÚJO, Jailton Macena; GIL, Suelen Tavares. Trabalho decente como conceito harmonizador entre os princípios constitucionais dignidade humana e valorização do trabalho. Revista de Direito, Viçosa, v.12, n. 2, p. 1-26, 2020.

AZEVEDO Neto, Platon Teixeira de. O trabalho decente como um direito humano. São Paulo : Ltr, 2015.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O “trabalho decente”: do conceito à prática. Revista Direito, Estado e Sociedade (2022).

CARRANÇA, Thais. ‘Até o feijão nos esqueceu’: o livro de 1960 que poderia ter sido escrito nas favelas de 2021. BBC NEWS BRASIL. São Paulo, mai/2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-57033047>, acesso em 10 Ago.2022.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 49. Belo Horizonte, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves, e MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A tendência expansionista do direito do trabalho: breve análise a partir do fundamento de proteção ao trabalho previsto na constituição federal de 1988. (2011).



DUTRA, Renata Queiroz. Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers. 2014. 294 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2014.

FOLHA DE SÃO PAULO. Conheça 200 importantes livros para entender o Brasil (04 de maio de 2022). Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/independencia-200/2021/05/conheca-200-importantes-livros-para-entender-o-brasil.shtml>, Acesso em 29 Ago. 2022.

G1. ECONOMIA. Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos; informalidade e conta própria crescem (18 de maio de 2022). Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>. Acesso em: 19 Ago. 2022.

GONÇALVES, Ricardo Jozepavicius. O livro “Quarto de Despejo” e suas questões jurídicas. PORTAL GELEDÉS (22 de fevereiro de 2018), Disponível em: <https://www.geledes.org.br/o-livro-quarto-de-despejo-e-suas-questoes-juridicas/>. Acesso em 20 Ago.2022.

JESUS, Carolina Maria. Quarto de Despejo: diário de uma favelada. São Paulo: Ática, 2000. 10. ed. - São Paulo : Ática, 2014.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm), acesso em: 15 Ago. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 Ago 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 30 Ago 2022.

BRASIL. Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 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: 30 Ago. 2022.

BRASIL. Lei Imperial nº 3.353, de 13 de maio de 1.888: Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim3353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm), acesso em: 19 Ago. 2022.

NETO, Silvio Beltramelli, e VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua



justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional* 16.1 (2019): 166-185.

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. Oficina Internacional de Trabajo, 87a reunião. Genebra, jun. 1999. Disponível em: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 22 Ago. 2022.

OLIVEIRA, Luís Roberto Cardoso de., “A Dimensão Simbólica Dos Direitos e a Análise de Conflitos.” *Revista de Antropologia*, vol. 53, no. 2, 2010, pp. 451–73. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/41616381>. Acesso em 17 Ago. de 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. (Re) pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade. (2009).

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Geografia do trabalho e da cidade: estudo etnográfico das dimensões da cidadania a partir das narrativas sobre a Vila DNOCS. (2015).

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O trabalho como categoria constitucional de inclusão. São Paulo : LTr, 2013.

PRETTI, Gleibe e OLIVEIRA, Nicolý. Contexto Histórico do Direito do Trabalho. Jus Navigandi, São Paulo, out/2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93996/contexto-historico-do-direito-do-trabalho>. Acesso em 15 Ago. 2022.

RITZEL, Guilherme Sebalhos, and Marcelo Barroso Kümmel. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. (2021).

SANTIAGO, Marcus Firmino. Liberalismo e Bem-Estar Social nas constituições brasileiras. *Historia Constitucional*, n. 16, p. 339-372, 2015.

SERPA, Raphael Braga. Direito do trabalho especial para microempreendedores individuais. (2019).

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da., e FIGUEIRA, Luiz Eduardo. "A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual." *Revista Direitos Fundamentais & Democracia* 12.12 (2012): 302-325.

STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Coleção Invenções Democráticas, v. IV. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.



## A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E O IMPACTO NO FUTURO DAS MULHERES DO BRASIL

### GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET AND THE IMPACT ON THE FUTURE OF WOMEN IN BRAZIL

Leandro Antunes de Oliveira<sup>46</sup>

Rachel Barroso Carvas de Carvalho<sup>47</sup>

#### RESUMO

O artigo tem por objetivo ligar um sinal de alerta e demonstrar a desigualdade de gênero dentro do mercado de trabalho no Brasil. Infelizmente, ainda que as mulheres tenham conseguido obter conquistas históricas, a disparidade salarial e a segregação ocupacional ainda são fenômenos muito característicos das relações de gênero na sociedade brasileira. A ideia é trazer uma linha do tempo de avanços e retrocessos nas relações de trabalho da mulher. Não basta expor somente a desigualdade de gênero, é importante ainda, discorrer sobre o momento que essas mulheres são inseridas no mercado de trabalho.

#### Palavras-chave

Desigualdade de gênero; discriminação; assédio.

#### ABSTRACT

The article aims to turn on a warning signal and demonstrate gender inequality within the labor market in Brazil. Unfortunately, even though women have managed to achieve historic achievements, the wage gap and occupational segregation are still very characteristic phenomena of gender relations in Brazilian society. The idea is to bring a timeline of advances and setbacks in women's work relationships. It is not enough to only expose gender inequality, it is also important to discuss the moment these women are inserted in the labor market.

#### Keywords

Gender inequality; discrimination; bullying.

---

<sup>46</sup> Doutorando em Direito, Mestre em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Advogado, Palestrante, Professor de Direito e Processo do Trabalho da Universidade Presbiteriana Mackenzie Rio e Univeritas/Uninassau.

<sup>47</sup> Pós-graduada em Processo Civil, Advogada, Palestrante, Professora de Cursos Livres.



## 1 INTRODUÇÃO

Inicialmente é necessário que se faça de forma bem sucinta, a definição do termo “gênero”. Gênero seria o complexo de discursos e valores cunhados pela sociedade, por diversos mecanismos (escola, família, mercado de trabalho, religião etc.), para diferenciar homens e mulheres, definindo-lhes papéis e *status* sociais.<sup>483</sup>

Em termos de gênero e divisão sexual no meio ambiente de trabalho, a dupla jornada é uma experiência vivida praticamente por todas as mulheres, independente de classe social. A consequência que essa realidade traz para a maioria das mulheres é uma enorme desigualdade de oportunidades e de crescimento profissional.

A discriminação praticada contra as mulheres trabalhadoras não escolhe tempo, nem lugar. São práticas que se manifestam de uma forma bem peculiar em razão de uma estruturação sexista da sociedade.

O assédio moral é uma realidade sofrida pela maioria das mulheres que ultrapassam as barreiras do preconceito e da desigualdade para se colocar no mercado de trabalho.

O resultado da desigualdade de gênero vai muito além das oportunidades de emprego, muitas mulheres em determinado momento são obrigadas a fazer escolhas e necessitam abandonar o seu trabalho para poder cuidar da casa e dos filhos, tendo em vista que, o salário oferecido não bastaria para custear a estrutura de uma creche por tempo integral e terceirizar o trabalho doméstico, que, vale destacar, quase sempre é realizado por empregadas do sexo feminino.

A partir daí, é necessário pontuar sobre a divisão sexual do trabalho, onde a ideologia patriarcal determinou que alguns trabalhos são exclusivamente femininos, principalmente os não remunerados, como exemplo dos trabalhos domésticos e cuidados com os filhos.

Propõe-se então, ampliar o olhar para as mulheres, pois quando elas resistem a todas as dificuldades e se mantêm no mercado de trabalho, o resultado é uma notória desigualdade de salário, oportunidades e quase sempre esbarram com situações de

---

<sup>48</sup> FERRITO, Bárbara. Direito e Desigualdade. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. Editora LTR. Definição de RODRÍGUEZ – PIÑERO BRAVO FERRER, 2006, p.7- P. 31.



assédio moral e/ou sexual.

## 2 A LEGISLAÇÃO

É incontestável que houve um grande avanço em relação ao direito das mulheres, mas também é certo que o tratamento e a oportunidade entre os gêneros persistem bem distante do que pode ser considerado o ideal.

Por óbvio, a falta de políticas públicas de cuidado com as crianças e também com os idosos, implica que, na prática todo esse encargo seja absorvido pela sociedade, recaindo de forma desproporcional sobre as mulheres e conseqüentemente, prejudicando sua inserção laboral.<sup>49</sup>

A busca pela melhoria da condição social da trabalhadora cabe em primeiro lugar ao Estado. Devendo prover meios de fomento da igualdade material, sob todas as perspectivas: seja pela educação emancipadora; seja por estabelecer a mesma responsabilidade pela criação dos filhos, com a licença natalidade compartilhável entre pai e mãe; seja por fornecer condições materiais – berçários, creches e lavanderias públicas, restaurantes de baixo custo.<sup>50</sup>

Na época do trabalho nas indústrias, quando foi pensada a possibilidade da licença maternidade e do afastamento mulher para os cuidados maternos, a preocupação era justamente pesar no bolso dos empresários.

Em um momento bem recente, foi vivenciada uma situação semelhante e um exemplo muito claro sobre como as mulheres, sobretudo a maternidade, são vistas como um problema para a sociedade. Fazendo um comparativo com a época das indústrias, durante a pandemia do COVID-19, tivemos a publicação da Lei 14.151/2021 que afastou as gestantes do trabalho presencial. Como algumas funções não poderiam ser exercidas em regime de teletrabalho, a mesma preocupação que surgiu quando iniciou a discussão sobre a possibilidade da licença maternidade. Diante disso, concluiu-se que a mulher se torna um peso para o empregador justamente porque o Estado não tem um olhar sobre o que é realmente a maternidade.

<sup>49</sup> RAMOS, Daniela Peixoto. As mulheres e a política do dia a dia. Edições do Demodê. 2021. P.120.

<sup>50</sup><https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-significa-precarizar> - acesso em 10.05.2022.



É necessário compreender que a proteção à mulher grávida, ultrapassa a trabalhadora.

Quando a lei protege e assegura os direitos da gestante, está protegendo a vida.

Vale lembrar que, apenas em 2016, a CLT possibilitou o empregado faltar um dia ao ano para levar o filho de até 6 anos ao médico (art.473 XI, CLT), mas a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) indica que seria necessária (quando o bebê tem até seis meses) pelo menos uma consulta ao mês, ou seja, doze consultas ao ano. Destacando que a lei fala sobre a possibilidade de falta se prejuízo ao trabalho do empregado, sem distinção de gênero, mas que, em regra, essa responsabilidade recai para as mulheres<sup>51</sup>. Nessa situação como ficariam as mães que não possuem o apoio do marido? Lembrando que no Brasil são mais de 11 milhões de mães solo, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).<sup>52</sup>

A maternidade é ligada diretamente a mulher, no entanto, não existe unicamente no corpo da mulher, é nele que ela se materializa. É necessário, com urgência, romper o pensamento que atribui à mulher todos os encargos da maternidade, desde a gestação até o cuidado, lembrando que se trata de uma questão social, no sentido de proteger a reprodução saudável da humanidade.<sup>53</sup>

Um dos fatores principais que contribui com essa desigualdade é a diferença exorbitante entre a licença maternidade e a licença paternidade. No Brasil, a licença paternidade está prevista no artigo 7º, inciso XIX, que prevê tal licença a ser concedida nos termos fixados em lei. Contudo, como não houve a referida lei, a previsão ainda é de 5 dias conforme artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A CLT prevê o afastamento do empregado de apenas um dia, em caso de nascimento do filho, artigo 473 da CLT (A MP 1.116/22 alterou para 5 dias, mas ao tempo da elaboração do texto, a regra não tinha sido convertida em lei). No entanto, na prática as empresas seguem o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e

---

<sup>51</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro – Artigo: Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. P. 225.

<sup>52</sup> Ver em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/desemprego-medo-e-sobrecarga-a-realidade-de-maes-solo-na-pandemia> - acesso em 10 de maio de 2022.

<sup>53</sup> Ver em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-significa-precarizar> - acesso em 10 de maio de 2022.





permitem o afastamento de cinco dias. Se a empresa estiver cadastrada no programa Empresa Cidadã, o prazo será estendido por 20 dias, ou seja, cinco dias, prorrogáveis por mais 15 dias.

O aumento da licença paternidade como uma das hipóteses de transformação da desigualdade de gênero não possui uma solução prática, mas um valor simbólico que vai muito além, deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e familiar não é um problema exclusivamente da mulher. O período que os pais ficam em casa após o nascimento do filho é ínfimo para que essa responsabilidade seja compreendida e a responsabilidade dividida. Um aumento gradual da licença paternidade seria um pequeno passo para avançar contra a desigualdade de gênero no ambiente laboral.

Existem projetos de lei em tramitação para o aumento da licença paternidade, porém, as pautas femininas ainda são muito pequenas na política. Isso fatalmente se dá pelo baixo número de mulheres que ocupam o parlamento no Brasil. Em 2020 foi verificado um aumento significativo de mulheres na política, porém ainda é considerado pouco para que essas pautas sejam consideradas prioridades.<sup>54</sup>

Todos os direitos conquistados pelas mulheres estão de acordo com o princípio da igualdade, pois, tal princípio pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “a regra da igualdade não consiste senão em repartir desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. (...) Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante e não igualdade real”<sup>55</sup>. Entre tantos pedidos de igualdade para as mulheres, é óbvio que existe uma questão de desigualdade que precisa ser garantida com a legislação. A busca por essa garantia mínima é justamente o que se debate no presente artigo.

Além do aumento da licença paternidade, uma das medidas que, em âmbito mundial, veio como forma de garantir a diminuição da desigualdade de gênero é a licença parental. A OIT defende a adoção da licença parental na linha da Convenção 156 de 3 de junho de 1981, e da sua Resolução n.165 da OIT de 23 de junho de 1981: Recomenda-se incluir na legislação a noção de licença parental, remunerada e de duração adequada, que pode ser tirada após a licença-maternidade, por ambos os

<sup>54</sup> Ver em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/janeiro/governo-comemora-aumento-da-representatividade-feminina-na-politica> - acesso em 21 de setembro.

<sup>55</sup> BARBOSA, Rui. Oração aos moços. 5. Ed. Brasília. Caixa, 2015. P. 47-48.



cônjuges, de modo sequencial e de forma compartilhada, sem a perda do emprego e conservando os direitos que derivam. Esse tipo de medida permitiria aos homens assumirem maiores responsabilidades na criação dos/as filhos/as.<sup>56</sup>

No Brasil, já existe a possibilidade da licença parental, prevista no artigo 392-B da CLT, porém, o pai só gozaria do período que seria da licença maternidade em caso de morte da mãe. Deve-se destacar que o presente artigo foi finalizado antes da publicação da Medida Provisória nº 1.116 de 04 de maio de 2022<sup>57</sup>, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e alterou a Lei nº 11.770/08, além de alterar diversos artigos da CLT.

Esse Medida Provisória foi publicada no dia 05 de maio de 2022 e trouxe um pacote de benefícios às empresas que optarem por aderir ao projeto.

A MP também trouxe finalmente a atualização do prazo para afastamento em caso de nascimento do filho previsto no parágrafo 3º do artigo 428 da CLT, pela redação da MP, o prazo passa a ser de 5 dias e começa a contar do dia do nascimento do filho.

A MP tem benefícios muito interessantes para as mulheres, sobretudo no que tange a maternidade, porém é necessário acompanhar a sua tramitação e lembrar que a MP precisará ainda ser analisada pelo Congresso Nacional, que como se sabe, em outras oportunidades, já afastou as tentativas de flexibilização de cota legal e, principalmente, não tem interesses em pautas femininas.

### **3 O ASSÉDIO MORAL**

Muito embora no Brasil exista uma lei de combate à violência doméstica familiar, Lei Maria da Penha – Lei 11.340/2006, não há nenhuma lei especificamente voltada à proteção e igualdade da mulher no ambiente laboral. É claro que, há uma evolução dos direitos das mulheres dentro da própria Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal, no entanto, é necessário evoluir ainda mais quando o assunto é igualdade de gênero.

---

<sup>56</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro – Artigo: Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil. P. 234

<sup>57</sup> <https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.116-de-4-de-maio-de-2022-397571891> Acesso em 05.05.2022.



A desigualdade de gênero, representada desde a vida doméstica até a vivência de meninas e mulheres no mercado de trabalho, é um desafio tão grande que figura como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.<sup>58</sup>

Enquanto 40% das mulheres afirmam que já tiveram, em algum momento de sua trajetória profissional, seu trabalho excessivamente supervisionado, para os homens a porcentagem é de 16%. Também é maior para elas as vezes em que foram xingadas: 40% contra 13% entre eles. Mulheres também enfrentam desafios para serem ouvidas: 37% afirmam que suas opiniões ou pontos de vista não são levados em consideração, contra 16% entre homens. Ser elogiada de forma constrangedora por uma pessoa do sexo oposto ou receber convites para sair também é mais comum entre elas: 36 e 39%, respectivamente, contra 8 e 9% entre eles.<sup>59</sup>

Há ainda muitas mulheres que não reconhecem as situações de assédio, entretanto, quando se apresentam os exemplos, 76% das mulheres reconhecem já ter sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho.<sup>60</sup>

Justamente com a intenção de explicar as concepções referentes à violência contra a mulher, e quais as consequências podem trazer ao ambiente de trabalho, o Ministério Público do Trabalho criou uma cartilha chamada “O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho”.<sup>61</sup> A cartilha citada define assédio moral no trabalho, *in verbis*:

Consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho. O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada

<sup>58</sup><https://gife.org.br/92-das-pessoas-acreditam-que-mulheres-sofrem-mais-situacoes-de-constrangimento-e- assedio-no-ambiente-de-trabalho-do-que-homens/> Acesso em 10.05.2022.

<sup>59</sup><https://gife.org.br/92-das-pessoas-acreditam-que-mulheres-sofrem-mais-situacoes-de-constrangimento-e- assedio-no-ambiente-de-trabalho-do-que-homens/> Acesso em 10.05.2022

<sup>60</sup><https://gife.org.br/92-das-pessoas-acreditam-que-mulheres-sofrem-mais-situacoes-de-constrangimento-e- assedio-no-ambiente-de-trabalho-do-que-homens/> Acesso em 10.05.2022

<sup>61</sup>[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@\\_@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@_@display-file/arquivo_pdf) Acesso em 10.05.2022



contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista.<sup>62</sup>

Ainda que não seja objeto de estudo desse artigo, é muito importante lembrar que ano passado, uma pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho indicou que houve um aumento dos processos de assédio sexual, em 21% no primeiro semestre de 2021.<sup>63</sup>

Deve-se destacar também que, o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho entrou em vigor em 25 de junho de 2021 - dois anos depois de ter sido adotado pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT.<sup>64</sup>

É importante lembrar que na maioria das vezes esses mesmos direitos já previstos e conquistados pelas mulheres são vistos como um problema dentro do ambiente de trabalho e vão desencadear as situações de assédio moral. O maior exemplo é a licença maternidade, diversas empresas não contratam mulheres justamente pelo fato delas engravidarem e gozarem dessa licença.

Basta uma simples pesquisa e é possível perceber que várias decisões na Justiça do Trabalho sobre o assédio moral durante a gestação já viraram notícias em sites jurídicos. Nessas ocasiões, mulheres relatam situações absurdas vivenciadas na empresa após informarem sobre a gravidez.

O juízo de 1º grau e o TRT da 4ª região julgaram procedentes os pedidos da assistente, com fundamento nos depoimentos de testemunhas, que confirmaram o assédio moral praticado pela coordenadora. Ficou fixada a indenização por danos morais em R\$ 2,9 mil e a rescisão indireta do contrato. Consta na decisão que uma das frases dirigidas por ela à empregada foi que o salário da assistente era "dinheiro investido e jogado fora". Segundo o TRT, as situações narradas no depoimento foram graves o suficiente para justificar a rescisão indireta e a indenização, e a ausência de imediatidade não se aplica, pois, o assédio moral se configura com a conduta reiterada do superior hierárquico.<sup>65</sup>

A mulher alegou que foi perseguida pela empresa após engravidar. Contou que faltou ao serviço para acompanhamento da gestação, apresentando atestados médicos, o que fez com que as vendas diminuíssem. Na época, foi encaminhada para o "quarto quartil" de sua equipe. Explicou que, de acordo com as exigências da própria empresa,

<sup>62</sup>[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@\\_@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@_@display-file/arquivo_pdf) Acesso em 10.05.2022

<sup>63</sup> <https://noticias.r7.com/brasil/processos-de-assedio-sexual-sobem-21-no-1-semester-de-2021-diz-tst-21082021> Acesso em 10.05.2022

<sup>64</sup> [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_806107/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_806107/lang--pt/index.htm) Acesso em 10.05.2022

<sup>65</sup><https://www.migalhas.com.br/quentes/336623/funcionaria-da-renner-que-sofreu-assedio-moral-na-gravidez-consegue-rescisao-indireta> Acesso em 05.05.2022.



as equipes são organizadas em “quartil”, tratando-se o quarto destinado aos piores empregados. Ainda conforme denunciou, não tinha autonomia para ir ao banheiro e para beber água. Em abril de 2019, foi criada uma equipe para reunir e perseguir os funcionários que “tinham problemas em atingir as metas da empresa”, o que incluía grávidas e lactantes. Como sua equipe era de baixa produtividade, corria o risco de ser dispensada por justa causa. Em razão do assédio moral sofrido, perdeu o interesse em permanecer na empresa. A autora se disse estressada, ansiosa e chorando muito.<sup>66</sup>

O assédio moral contra as mulheres grávidas dentro do ambiente de trabalho normalmente está disfarçado de uma cobrança excessiva. Algumas empresas pedem para que essas mulheres realizem tarefas que não condizem com a sua função. Há então, uma série de atitudes que soam até como forma de “punição” pela decisão da maternidade dessas mulheres.<sup>67</sup>

No auge da pandemia do coronavírus essa desigualdade se tornou algo muito mais visível. As trabalhadoras tiveram a rotina afetada com a mudança da modalidade de trabalho para o *home office*. Onde foi necessário misturar a jornada do trabalho remunerada com os trabalhos domésticos somados ainda com a responsabilidade da maternidade. Tudo isso resultou em um grande número de mulheres que chegaram ao máximo do esgotamento profissional, conhecido como síndrome de *burnout*.

Pensando na fase pré-contratual, até mesmo durante as entrevistas de emprego, as mulheres são questionadas sobre a existência de filhos e a pretensão de casar. Na fase contratual e na pós contratual, também é plenamente verificável a existência de situações flagrantemente lesivas aos direitos de personalidade da mulher, por exemplo, a proibição de contrair matrimônio, de não engravidar, a exigência de maquiar-se, de usar determinado tipo de roupa sem que seja fornecida pela empresa e sem justificativa apropriada.<sup>68</sup> Há casos de empresas que exigem que as mulheres “usem” da sensualidade para atrair clientes.<sup>69</sup>

<sup>66</sup> Ver em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/empregada-gestante-do-mg-recebe-indenizacao-de-assedio-moral-por-segregacao-no-trabalho> Acesso em 10.05.2022

<sup>67</sup> Ver em: <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/5862-trt3--empregada-gravida-que-sofreu-assedio-moral-sera-indenizada> - acesso em 10.05.2022.

<sup>68</sup> MELO, Jólíia Lucena da Rocha. As mulheres e o Direito do Trabalho – Direitos Humanos e Emancipação. Editora Lumen Juris. Ano 2019. P. 195.

<sup>69</sup> <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312151249/recurso-ordinario-ro-12547020145020055-sp-00012547020145020055-a28/inteiro-teor-312151261> - DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. VIOLAÇÃO



A realidade é que as mesmas garantias que protegem as mulheres, podem afastá-las do mercado de trabalho, bem como, as empresas podem usar das especificidades do feminino quando percebem a possibilidade de obter alguma vantagem econômica.

A maior parte das mulheres que sofrem qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho optam por não denunciar, pelo medo de perder o emprego e não conseguir voltar para o mercado.

Desta forma, conclui-se que o mercado de trabalho apresenta-se de forma opressiva para as mulheres que precisam aceitar as condições cotidianas de violência sexual, moral, psíquica, física e existencial.<sup>70</sup> A simples inserção da mulher no mercado de trabalho não significa o fim da desigualdade de gênero.

Existe uma enorme falta de compreensão sobre a multiplicidade do sujeito feminino nas relações de emprego, prova disso é que no momento em que é possível quebrar essas barreiras, as mulheres alcançam posições de destaque.

O Brasil já teve a oportunidade de ter mulheres em cargos altamente relevantes: presidente da república, presidente de tribunal superior, e, na política houve um aumento significativo no ano de 2020. E em todos esses momentos, as críticas direcionadas a essas mulheres iriam sempre de encontro as questões de gênero.

A proteção à mulher precisa ir além da figura exclusivamente materna, há uma urgência de se olhar para a mulher além do gênero. O próprio Direito do Trabalho, no tocante às mulheres, esgota-se basicamente nas questões que dão proteção à maternidade.

Muitas vezes, as mulheres sofrem com pequenas práticas sociais de discriminação diárias, são gestos, palavras ou comportamentos que, em um primeiro momento, podem ser considerados inofensivos. Essas microagressões são comuns na

---

DA DIGNIDADE DA TRABALHADORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Obrigar trabalhadora a vestir roupas sensuais para atrair clientes ou para satisfazer a lascívia de superior hierárquico constitui violação da dignidade humana (CF, artigos 1º, III, e 5º, X) ensejando direito a indenização (CC, artigos 186, 187 e 927). Recurso provido. (TRT-2 - RO: 00012547020145020055 SP 00012547020145020055 A28, Relator: MARCOS CÉSAR AMADOR ALVES, Data de Julgamento: 07/10/2015, 8ª TURMA, Data de Publicação: 14/10/2015) – acesso em 10.05.2022.

<sup>70</sup> FERRITO, Bárbara. Direito e Desigualdade. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. Editora LTR. P. 70.





relação entre os gêneros.<sup>71</sup>

É extremamente importante destacar que as consequências para a vítima dessas agressões que caracterizam o dano moral são gravíssimas e muitas vezes irreparáveis.

(...) o endurecimento e esfriamento das relações de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe; isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento do absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão dos relacionamentos afetivos e, mais grave, suicídio.<sup>72</sup>

A prática do assédio moral afronta diretamente artigos constitucionais, como exemplo, o artigo 1º, incisos. III e IV da CRFB/88<sup>73</sup>, e, em razão disso, viola princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, atingindo direitos fundamentais das mulheres trabalhadoras.<sup>74</sup>

É urgente que todos reconheçam essa violência velada no ambiente de trabalho contra o gênero feminino, muitas vezes adotada de forma inconsciente como consequência de um sistema machista. Só assim, será possível garantir que as mulheres estejam no mercado de trabalho com as mesmas oportunidades e, principalmente, sem qualquer tipo de discriminação e sofrimento.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo que foi exposto, é notório que mesmo com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, na maioria das vezes, elas ainda estão em uma posição mais vulnerável com salários menores e acabam na maioria das vezes ficando cerceadas do mercado de trabalho.

Ao longo do artigo também foi possível perceber que, mesmo com todo o avanço, ainda há muito para se conquistar quando o assunto é a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

<sup>71</sup> FERRITO, Bárbara. Direito e Desigualdade. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. Editora LTR. P. 62.

<sup>72</sup> SCHMIDT, Martha Halfel Furtado Mendonça e MELO, Nehemias Domingos de. Dano Moral Trabalhista: doutrina e jurisprudência. 2. São Paulo. Atlas, 2007, p.94.

<sup>73</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) acesso em 27.04.2022.

<sup>74</sup> MATHIES, Anaruez. Assédio Moral e Compliance da Relação de Emprego. Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. Editora Juruá. p. 53.





Não se pode esquecer do próprio contexto histórico das mulheres no mercado de trabalho, há ainda uma herança machista e escravocrata que domina o nosso sistema até os dias atuais.

Há pouco tempo tivemos casos emblemáticos de domésticas sendo resgatadas em condições precárias, vivendo em situações análogas à escravidão, dentro de casas consideradas de família em centros urbanos. Madalena Gordiano<sup>75</sup>, Yolanda<sup>76</sup> e Madalena Santiago<sup>77</sup> são exemplos da escravidão vivenciada por mulheres negras no século XXI.

A grande reflexão que aqui fica, é que não basta um avanço nas leis de proteção a mulher, é urgente e necessária uma mudança cultural. Isso só será possível a partir da educação, todos os dias. Iniciando uma reconstrução do padrão em que a cultura não dita regras em relação a como agir com mulheres e homens.<sup>33</sup>

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARBOSA, Rui. Oração aos moços. 5. Ed. Brasília. Caixa, 2015.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2016. ESTÉS, Clarissa Pinkola. Mulheres que correm com os lobos. Editora Roco.

FERRITO, Bárbara. Direito e Desigualdade. Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. Editora LTR. Definição de RODRÍGUEZ – PIÑERO BRAVO FERRER, 2006.

LERNER, Gerda. A Criação do Patriarcado: História da Opressão das Mulheres pelos Homens. Tradução Luiza Sellera. Editora Cultrix.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro – Artigo: Licença parental: uma necessidade para a simetria de gêneros no Brasil.

MATHIES, Anaruez. Assédio Moral e Compliance da Relação de Emprego. Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção. Editora Juruá.

MELO, Jólia Lucena da Rocha. As mulheres e o Direito do Trabalho – Direitos

<sup>75</sup> Ver em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-14/madalena-escrava-desde-os-oito-anos-expoe-caso-extremo-de-racismo-no-brasil-do-seculo-xxi.html> acesso em 03.04.2022.

<sup>76</sup> Ver em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2022/04/28/resgatada-apos-trabalho-analogo-a-escravidao-na-ba-se-assusta-apos-tocar-em-mao-de-reporter-receio-de-pegar-na-sua-mao-branca.ghtml> acesso em 09.04.2022.

<sup>77</sup> MELO, Jólia Lucena da Rocha. As mulheres e o Direito do Trabalho – Direitos Humanos e Emancipação. Editora Lumen Juris. Ano 2019. P. 270.



Humanos e Emancipação. Editora Lumen Juris. Ano 2019.

RAMOS, Daniela Peixoto. As mulheres e a política do dia a dia. Edições do Demodê. 2021.

SCHMIDT, Martha Halfel Furtado Mendonça e MELO, Nehemias Domingos de. Dano Moral Trabalhista: doutrina e jurisprudência. 2. São Paulo. Atlas, 2007.



## MOTOENTREGADORES: MESMO TRABALHO E DIFERENTES DIREITOS

### *Motoboys: same job and different rights*

*Luana Cássia do Carmo Filgueiras<sup>78</sup>*

#### **RESUMO**

O delivery não é novidade, mas sua dinâmica mudou com a inserção de novas formas de Tecnologia da Informação e Comunicação, em especial pela criação dos aplicativos de entregas. Este trabalho pretende abordar sobre as diferentes formas de proteção conferidas aos trabalhadores empregados e plataformizados, em especial pela dicotomia entre a Lei 12.009/2009 e a Lei 12.997/2014, que não se aplicam na prática aos motoentregadores por aplicativos, ainda que exerçam efetivamente o mesmo trabalho. Aborda ainda o aumento da quantidade de entregadores e do índice de acidentes após início do Covid-19.

#### **Palavras-chave**

Delivery. Dicotomia. Aplicativos

#### **ABSTRACT**

Delivery is nothing new, but its dynamics have changed with the introduction of new forms of Information and Communication Technology, especially through the creation of delivery applications. This work intends to address the different forms of protection granted to employed and platform workers, in particular by the dichotomy between Law 12.009/2009 and Law 12.997/2014, which do not apply in practice to motorcycle couriers through applications, even if they effectively exercise the same job. It also addresses the increase in the number of delivery people and the accident rate after the beginning of Covid-19.

#### **Keywords**

Delivery. Dichotomy. Apps.

---

<sup>78</sup> Advogada. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Direito do Consumidor. Mestranda em Direito na UVA – Universidade Veiga de Almeida (linha de pesquisa: estado, cidadania e mundialização das relações jurídicas). E-mail: luanaccf.adv@gmail.com.



## 1 INTRODUÇÃO

A precarização é um processo que se intensifica e se abranda a depender da resistênciada sociedade em determinada época, logo, é essencial a análise das perdas de direitos e seus reflexos, para conscientização e organização reivindicativa de conquista de formas protetivas aos trabalhadores.

A proposta do presente artigo é analisar a dicotomia de motoentregadores de mercadorias empregados e plataformizados, sob o enfoque da proteção da legislação infraconstitucional que regula os serviços de moto entregas de empregados e contratados para prestação continuada de serviços, não aplicada a motoentregadores quando exercem a mesma atividade via aplicativos.

Será utilizada como fonte de dados para reflexões desse artigo, o levantamento da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo IPEA Rede de Estudos, bem como dados da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), publicado na Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano. Para análise das estatísticas de acidentes envolvendo motociclistas, serão utilizados dados da Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (ABRAMET), bem como dados do DPVAT, administrado pela Seguradora Líder dos Consórcios do Seguro DPVAT.

E para o entendimento da questão, este artigo está dividido em 4 sessões. Primeiramente analisaremos o crescimento do delivery no Brasil, passando ao surgimento das plataformas digitais e apontamento das duas maiores empresas hoje no país, para após analisarmos as estatísticas de desemprego e aumento dos trabalhadores via plataformas de entrega, com o contraponto entre direitos constitucionais e infraconstitucionais dos entregadores empregados e informais, passando a conclusão do presente trabalho.

## 2 BREVES APONTAMENTOS DO DEVELY DE COMIDAS NO BRASIL E SUA TRAJETÓRIA

Na década de 80 houve a popularização do serviço de entregas no Brasil, tão utilizado pelas pizzarias brasileiras à época. A edição da revista Veja São Paulo,



publicada na semana de 5 de maio de 1986, trazia em sua matéria uma tendência que se popularizava na cenagastronômica paulistana, e mais tarde, nacional: o delivery de comidas.<sup>79</sup>

Ao longo dos anos, o serviço de entregas de comidas se difundiu, se expandindo paradiversas áreas, sendo amplamente utilizado no ramo alimentício. E até os primeiros anos do século XXI tais entregadores costumavam ser contratados como funcionários dos próprios estabelecimentos.

Entretanto, tudo começou a mudar no século XXI. Com a inovação tecnológica e desenvolvimento dos aplicativos de entrega, essa dinâmica de contratação dos entregadores pelos próprios estabelecimentos, bem como as compras pelos consumidores, passaram a ser intermediadas também pelas plataformas digitais, por intermédio de aplicativos que permitem a filiação de qualquer entregador teoricamente sem vínculo empregatício, e por tal razão as empresas que outrora faziam a contratação destes como seus funcionários, não necessitam mais estabelecer esse vínculo de emprego formal, e se utilizam das plataformas digitais para realização do *delivery*. Tal realidade faz parte da Gig Economy, também conhecida como economia dos bicos, onde prevalecem contratos autônomos, de curta duração, em oposição aos empregos regulares.

No Brasil, atualmente os 2 maiores aplicativos de entrega são o Ifood e a Rappi.

O Ifood foi fundado no Brasil em 15/05/2011 e utilizava um guia impresso de cardápios, onde os consumidores ligavam e faziam seus pedidos por uma central telefônica, serviço denominado Disk Cook. Porém já em 2012 a empresa lançou o site Ifood e seu aplicativo para Android e iOS, passando de 12 mil pedidos por mês em 2011 a 73 mil pedidos por mês em 2012. A partir de então sua projeção de pedidos ao mês só aumentou, chegando a 20 milhões de pedidos ao mês em 2019.<sup>80</sup>

A Rappi teve início em 2015, na Colômbia. O aplicativo era visto inicialmente como uma despensa digital. Seu grande diferencial foi incluir o botão "Rappi Antojos" e, com essa opção, qualquer pessoa com o aplicativo poderia pedir quase qualquer

<sup>79</sup> Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/coluna/30-anos/a-moda-de-pedir-pizza-pelo-telefone/>. Acesso em: 18 jun.2022.

<sup>80</sup> Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/> . Acesso em: 24 jun.2022.



produto.<sup>81</sup> Em 2016, a empresa lançou seu aplicativo com serviço de entregas para restaurantes, mercados, entre outros, e hoje opera em 9 países da América Latina, com mais de 100 milhões de downloads desde 2015.

Embora a Uber Eats tenha sido até 2021, a terceira maior plataforma de serviço de delivery de comidas no Brasil, o serviço foi descontinuado em Janeiro de 2022, seguindo apenas com o serviço Cornershop, que prioriza o delivery de lojas de conveniência, mercados e farmácias.

Como se pode perceber, ao longo da história, a implementação de novas tecnologias modificou a forma de produção e circulação de bens e serviços, e desencadeou profunda alteração da morfologia do trabalho, tendo grandes impactos em toda a sociedade moderna, inclusive no ramo de entregas via moto, abordado nesse artigo.

### **3 DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Com o desenvolvimento da economia 4.0, também chamada de indústria 4.0, houve reconfiguração da forma de produção e prestação de serviços, com intensa incorporação de novas tecnologias da informação, telecomunicações, inteligência artificial, em que o digital e real se misturam e ressignificam o cotidiano de forma indissociável, alterando a morfologia das profissões. Com essa reconfiguração das formas de trabalho, há diversos setores que mudaram radicalmente sua forma de operar, entre eles o trabalho de delivery, hoje amplamente realizado através das plataformas digitais.

Tais plataformas são modelos de negócios que operam conectando empresas e usuários, mediante uso de recursos tecnológicos, com grande fluxo de dados e uso da internet. Elas operam na dinâmica do capitalismo de plataforma, que consiste numa nova fase da economia mundial, onde despontam grandes empresas por meio da tecnologia e novos modelos de negócio pelas plataformas digitais, que atuam com ampla utilização da exploração de dados (SRNICEK, 2017)<sup>82</sup>.

É importante destacar que ao contrário das teorias que as inovações tecnológicas

<sup>81</sup> Disponível em: <https://about.rappi.com/br/quem-somos/nossa-historia> . Acesso em: 24 jun.2022.

<sup>82</sup> SRNICEK, N. Platform capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017.



implicariam em trabalho menos pesado, menos horas trabalhadas, mais lazer e qualidade de vida, o que se apresenta na prática não é isso. O capitalismo impulsiona a utilização das inovações tecnológicas para o aumento do potencial gerador de mais-valor, e para tal se utilizados avanços tecnológicos para potencializar a geração desse mais-valor. Nesse contexto, as empresas de tecnologia do ramo de *delivery* utilizam o controle de sua operação através do gerenciamento algorítmico, potencializando suas operações.

Veja que no caso abordado do Ifood, entre o uso de central telefônica em 2011 para o uso de aplicativos em 2012, houve um salto de 12 mil pedidos por mês para 73 mil pedidos por mês, em período de um ano de diferença, razão pela qual se pode avaliar que o uso do aplicativo teve um papel fundamental nessa escalada.

Os algoritmos não só controlam a dinâmica de ampliação comercial, mas também definem rotas a serem seguidas nas entregas, preços, tempo de *delivery*, etc.

Conforme a Nota de conjuntura nº 14, realizada no 2º trimestre de 2022 pelo IPEA<sup>83</sup>, entre o primeiro trimestre de 2016 e o quarto trimestre de 2021, a renda dos entregadores de mercadorias via moto caiu de um pouco mais de R\$1.000,00/mês em 2016, para aproximadamente R\$900,00/mês em 2021, o que num primeiro momento poderia parecer pouca variação.

Entretanto, ao comparar a quantidade de horas trabalhadas por estes mesmos entregadores de mercadorias via moto, nesse mesmo período de 2016 a 2021, foi apurado pelo IPEA a evolução da média de 34 horas semanais de labor no primeiro trimestre de 2016 para média de 40 horas semanais no quarto trimestre de 2021.

Assim, em 2016 tais entregadores trabalhavam 34 horas semanais para renda mensal média de R\$1.000,00, e hoje trabalham 40 horas semanais para renda mensal média de R\$900,00. Logo, houve perda da renda, que caiu de R\$ 11,2 por hora de trabalho em 2016 para R\$ 9,4 por hora de trabalho em 2021, desconsiderada ainda a perda financeira devido a alta inflação.

As plataformas estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos, e os pagamentos são manipulados para dirigir os comportamentos de seus trabalhadores.

---

<sup>83</sup> Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510\\_cc\\_55\\_nota\\_14\\_gig\\_economy.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf).  
Acesso em: 18 jun.2022.





Os algoritmos são programas, comandados pelas corporações para processar grande volume de informações, as quais permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020).

O algoritmo, e sua capacidade de controle, não deve ser tratado como um elemento autônomo e alheio às empresas, posto que nada mais é que uma programação bem definida para controlar, para gerenciar determinadas operações e, no caso, todas as suas programações são encomendadas pela empresa que o utiliza, para o seu próprio lucro.

Sendo assim, a tecnologia desenvolvida sob o sistema capitalista não é neutra, ela surge em contextos sociais e econômicos específicos para servir aos interesses de uma classe específica, e o gerenciamento algorítmico é projetado para aumentar a exploração da mão de obra, gerando maior lucro e vantagem competitiva àqueles que investirem nessa tecnologia. (CANT, 2020).

No setor de delivery de comidas no Brasil não é diferente, e como já dito anteriormente despontam as empresas Ifood e Rappi. Inobstante tais empresas detenham estratégias mercantis e gerenciais distintas, há um ponto crucial de convergência: o de relacionar o estabelecimento vendedor com o consumidor, controlando o serviço de entrega, porém sem garantia de direitos trabalhistas aos entregadores, ditos parceiros. Esse trabalho *online* e por aplicativos não só tornam invisível o poder controlador das plataformas, bem como invisibiliza o próprio valor do trabalho realizado nelas, o que também corrobora com o processo de precarização dessa classe.

#### **4 DO CENÁRIO DE DESEMPREGO E AUMENTO DE TRABALHADORES “PARCEIROS” VIA APP**

Segundo dados do IBGE, a taxa de desemprego no Brasil no 2º trimestre de 2021 alcançou o patamar de 14,1%, continuando em 11,1%<sup>84</sup> no 1º trimestre de 2022, enquanto a taxa de informalidade chegou a 40,1%<sup>85</sup> de março a maio/2022. Pelos indicadores, é possível notar a continuidade dos altos índices de desemprego e do trabalho informal, que embora tenham sofrido grande aumento nos últimos anos,

<sup>84</sup> Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> . Acesso em 18 jun.2022.

<sup>85</sup> Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/06/30/ibge-ve-recorde-de-informalidade-como-caracteristica-estrutural-do-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em 15 abr.2022.



principalmente com o início da pandemia do Covid-19, já vinha em crescimento, se comparado com dados históricos.

Mesmo antes do Covid-19, o uso das plataformas digitais em delivery era uma realidade em ascensão. Nesse contexto, o número de entregadores de mercadorias via moto passou de 25 mil no início de 2016 para 322 mil no quarto trimestre de 2021<sup>86</sup>.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e IPEA, no primeiro trimestre de 2016, a porcentagem de participação dos entregadores via moto na Gig Economy era de 3,3%, de 8,7% no último trimestre de 2019 (período pré pandemia do Covid- 19), quase duplicando em período pandêmico, passando para 16,6% no último trimestre de 2020, e 20,9% último trimestre de 2021. Houve um crescimento de 1.072% no período para os profissionais na entrega de mercadoria via moto, em comparação com o início de 2016.

O aumento da utilização do delivery durante a pandemia, associado as restrições de trabalho e *lockdowns*, bem como altas taxas de desemprego, impulsionaram o crescimento mais acelerado dos serviços de entrega em domicílio, delivery, passando este ao patamar de serviço essencial.

No curso da pandemia do Covid-19, o próprio legislativo brasileiro reconheceu os serviços de entrega como essenciais, conforme Decreto 10.282/2020<sup>87</sup>, que regulamentou a Lei 13.979/2020<sup>88</sup>. Contudo, esse reconhecimento à época não trouxe mais acolhimento a categoria, tampouco regulou sua prática, ao contrário, a situação de vulnerabilidade social, trabalhista e humanitária desses entregadores ficou evidente, e houve no Brasil em 01/07/2020 e 25/07/2020 paralisação do uso dos *apps* de entrega e marchas de motos e bicicletas pelas ruas do país, movimento chamado “Breque dos Apps”, que objetivou ser um freio coletivo na forma como este modo de controle da chamada “uberização” se organiza, controla os trabalhadores usuários da plataforma, e

---

<sup>86</sup> Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510\\_cc\\_55\\_nota\\_14\\_gig\\_economy.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf). Acesso em: 18 jun.2022.

<sup>87</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm). Acesso em: 24 jul.2022.

<sup>88</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em: 24 jul.2022.



aprofunda cada vez mais os meios de degradação e exploração do trabalho.

O aumento do desemprego contribuiu para o aumento da oferta de trabalho na “economia do bico” e, com isso, as plataformas dos aplicativos puderam degradar ainda mais as condições de trabalho dos entregadores (SANTOS, 2021).

Até a Lei 14297/2022<sup>89</sup>, que veio a garantir direitos mínimos, como o de utilização de banheiro, fornecimento de água potável, seguro de acidentes e assistência financeira por afastamento por infecção pelo Covid-19, não havia qualquer regulação específica mínima a este grupo de entregadores não empregados, tampouco garantia de seguro contra acidentes ou assistência aos entregadores infectados por Covid-19.

Ocorre que o grupo de entregadores de mercadorias não surgiu com os aplicativos de plataforma, ele é anterior, advindo desde a década de 80 com os serviços de delivery, e antes dos *apps*, conforme a legislação brasileira, foi garantido a estes entregadores direitos mínimos que não só pertencem a seara trabalhista, mas principalmente ao meio ambiente de trabalho seguro, de cunho constitucional.

## **5 DA DIFERENÇA ENTRE ENTREGADORES DE MOTO CELETISTAS E PLATAFORMIZADOS: RETROCESSO DE DIREITOS**

André, 38 anos, motoboy, trabalha desde os 19 anos, em depoimento na “live” do “Movimento dos Trabalhadores Sem Direitos” em 18/05/2022, exibida pela rede social *Facebook*, gravava enquanto dirigia sua moto, e disse que:

(...) Eu já era motoboy, eu tinha direitos. Com a entrada dos aplicativos, eles pagam pouco ou não dão direito algum, e isso acabou com as empresas de moto-entregas. Resisti por muito tempo para entrar nos aplicativos, mas não teve jeito, não tive opção. Já passei por todos os aplicativos, e é tudo igual, só querem explorar o trabalhador.

Em depoimento semelhante, Paulo Roberto da S. Lima, 31 anos, conhecido como “Galo”, e que integra o movimento “Entregadores Antifascistas”, em entrevista a Folha de São Paulo declarou que:

Quando minha filha nasceu, em 2017, me mandaram embora e me desesperei. Decidi voltar a trabalhar com moto, mas quando fui ver não tinha mais trampo de moto, o que tinha era aplicativo. (...) No dia 21 de março, meu aniversário, eu tava numa neurose, porque

<sup>89</sup> Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 25 jul.2022.



queria descansar, ficar com a minha família, só que já era a terceira [conta de] água atrasada, a segunda luz atrasada, e a geladeira vazia. Saí bravo de casa. Quando deu 23h, meu pneu furou e eu estava com o pedido de um cliente. Liguei para a Uber e informei para mandarem outro entregador, porque eu não ia dar conta. A Uber disse que não tinha entregador perto e que eu podia cancelar o pedido. Eu disse que, se fizesse isso, me bloqueariam, porque isso já tinha acontecido outras vezes. Garantiram que não.

No outro dia arrumei o pneu e, na hora que liguei o aplicativo para ir trabalhar, eu estava bloqueado.<sup>90</sup>

Tais depoimentos demonstram a diminuição dos empregos formais aos entregadores de mercadorias com moto, que tiveram seus empregos substituídos pelos contratos dos aplicativos de entregas, e que efetivamente há falta de opção de escolha real dos trabalhadores em se submeter às plataformas, posto que não há vagas nas empresas, então ou aceitam se filiarem às plataformas de entrega e se submeter aos seus termos de adesão, ou ficam sem trabalho.

Atenta ainda a dicotomia de direitos entre os entregadores de mercadorias via moto empregados e os trabalhadores da *Gig Economy*.

No Brasil, a Lei 12.009/2009 regulamentou o exercício das atividades dos profissionais em transporte de entrega de mercadorias com o uso de motos, bicicletas, entre outros, dispondo de regras de segurança dos serviços de transporte remunerado e regulação desse serviço.<sup>91</sup> Tal lei é aplicável aos entregadores de mercadorias via moto empregados ou contratados para prestação continuada de serviços, e ainda é vigente.

O art. 2º da referida Lei 12.009/2009 determina que para o exercício da atividade de transporte de mercadorias por moto, é necessário (I) ter 21 anos; (II) possuir habilitação, por pelo menos 2 (dois) anos, na categoria; (III) – ser aprovado em curso especializado, nos termos da regulamentação do Contran; (IV) – estar vestido com colete de segurança dotado de dispositivos retro refletivos, nos termos da regulamentação do Contran.

<sup>90</sup> Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha-100-anos/2021/02/entregador-antifascista-critica-precarizacao-do-trabalho-e-omissao-de-veiculos-da-imprensa.shtml>. Acesso em: 18 jul.2022

<sup>91</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm). Acesso em: 18 jul.2022.



E a Lei 12.997/2014<sup>92</sup> estabeleceu que são consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta, para fins do art. 193 da CLT<sup>93</sup>, ou seja, para a classificação de atividades perigosas e pagamento do adicional de periculosidade, de 30% sobre o salário (art. 193, §1º da CLT), que atribui compensação financeira decorrente a exposição ao perigo.

Pela análise, diante da realidade dos serviços de entrega via moto, o Estado percebeu a necessidade de se estabelecer requisitos mínimos para aumentar a segurança desses trabalhadores motociclistas, em seu ambiente laboral. Essas garantias mínimas se compatibilizam com a defesa do meio ambiente laboral digno e equilibrado, tal qual a Constituição Federal brasileira resguarda em seus arts. 170, VI, 200, VIII e 225, caput.<sup>94</sup>

No âmbito nacional, segundo informações do seguro DPVAT, tal qual nos anos anteriores, em 2020 as motocicletas continuaram a ser o veículo com maior número em indenizações. Embora as motos representem apenas 29% da frota nacional, concentrou 79% dos pagamentos das indenizações.<sup>95</sup>

Na edição especial temática do boletim Radar de número 67, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), foi apurado que o Brasil ocupa a 5ª posição no rank mundial de vítimas do trânsito, e que mais de 1/3 dessas mortes envolvem motociclistas.<sup>96</sup>

Dados tais índices alarmantes, é justificável que ao longo dos anos, o Brasil tenha promovido esforços para melhoria do meio ambiente de trabalho dessa categoria, de motociclistas, em promoção do trabalho decente e seguro. Entretanto, com a disseminação das plataformas de entrega, o que se constata é que todos os esforços de outrora não mais se aplicam na prática.

Tomando como referência do presente estudo, as plataformas Ifood e Rappi, os

<sup>92</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12997.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12997.htm). Acesso em: 18 jul.2022.

<sup>93</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 jul.2022.

<sup>94</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 jul.2022.

<sup>95</sup> Disponível em: <https://www.seguradoralider.com.br/Documents/Relatorio-Anual/Relatorio%20Anual%20-%202020%20v3.pdf>. Acesso em: 10 jul.2022.

<sup>96</sup> Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38523](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38523). Acesso em: 10 jul.2022.



contratos dessas empresas tratam os entregadores como alheios a qualquer vínculo laboral, tratando o Ifood o entregador como “profissional independente”<sup>97</sup>, enquanto a Rappi diz tratar-se de contrato de mandato entre o consumidor e o entregador, por intermédio da plataforma, que é administrada pela Operadora Rappi Brasil<sup>98</sup>.

Os contratos dos paradigmas Ifood e Rapi só estabelecem deveres aos entregadores, sem expressarem os deveres para as plataformas, e ambos se eximem do dever e responsabilidadesem fiscalizar os entregadores que utilizam o aplicativo, inclusive sobre questões de saúde e segurança do trabalho, que envolvem a proteção do meio ambiente laboral, descumprindo assim a ordem Constitucional, que dita ser dever de todos defendê-lo e preservá-lo.

Nota-se ainda que ambas as plataformas permitem a filiação de entregadores de 18 anos, sem tempo mínimo de carteira de habilitação. As empresas “intermediadoras” também não exigem que os entregadores tenham aprovação em curso de especialização do Contran, tampouco exigem colete de segurança dotado de dispositivos retro refletivos.

Entretanto, o meio ambiente laboral digno e equilibrado, é garantido a todo trabalhador pelo art. 7º, XXII da Constituição Federal, e o art. 1º nos incisos III e IV da CRFB preceitua que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos da República e do Estado democrático de Direito, , sendo que ambos só são possíveis de serem efetivados se também houver o cumprimento do direito à saúde e da segurança do trabalhador, independente da sua forma de contratação ou modalidade de trabalho, ou seja, basta que exista trabalho, e não a relação de emprego.

Assim, não há qualquer preocupação das plataformas em seguirem as mesmas medidas protetivas da Lei 12.997/2014 aos entregadores via motocicletas, ainda que o número de acidentes de trânsito que envolvam motociclistas seja cada vez mais expressivo e crescente.

Conforme medição do IPEA, as estimativas também indicam que os motoristas de aplicativos e taxistas possuem maior rendimento que os entregadores via moto. No

<sup>97</sup> Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acesso em: 24 jun.2022.

<sup>98</sup> Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Acesso em: 24 jun.2022.



últimotrimestre de 2021, os motoristas de aplicativo e taxistas tinham um rendimento médio de R\$1.900,00/mês, enquanto que os entregadores via moto tinham a renda média de R\$1.000,00/mês. Segundo comparação entre as medições de 2016 e 2021, os motoristas de app e taxistas tiveram um decréscimo de renda de R\$16,01 do primeiro trimestre de 2016 para R\$11,01 no último trimestre de 2021, enquanto que os entregadores via moto tiveram um decréscimo de renda de R\$11,2 do primeiro trimestre de 2016 para R\$9,4 no último trimestre de 2021.

Assim, embora a variação da queda de renda dos entregadores via moto seja menor que dos motoristas de aplicativos e taxistas, se percebe que os motoristas e taxistas sempre ganharam mais que os entregadores via moto, e continuam a ganhar mais, mesmo que as atividades dos motoristas de aplicativos e táxis não seja considerada perigosa tal qual dos entregadores via moto.

Assim, os entregadores via moto que trabalham pelas plataformas de entrega recebem menos que os entregadores de moto empregados, bem como também recebem menos que os motoristas de carros das próprias plataformas, ainda que as atividades de entregadores de mercadorias via moto sejam reconhecidamente perigosas pela Lei 12.997/2014, o que em tese justificaria que os moto-entregadores fossem melhor remunerados que os trabalhadores que não trabalham sob tal risco, o que não ocorre.

Assim, a realidade enfrentada pelos entregadores de aplicativos é de trabalharem cotidianamente expostos a risco de vida, mas ainda assim, serem menos remunerados que outros trabalhadores por plataformas, em discriminação a categoria destes entregadores.

E os entregadores via moto que trabalham para os aplicativos tem hoje menos direitos sociais e de saúde que tiveram outrora. A realização de suas atividades não tem a mesma proteção que a dos entregadores empregados ou contratados para prestação de serviços continuada, inobstante seja a mesma atividade e tenha ritmo de execução mais acelerado, inclusive com aumento do índice de acidentes urbanos envolvendo motocondutores.

A REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista)<sup>22</sup> apurou recentemente que entregadores platformizados mantinham intensas jornadas de trabalho antes da pandemia, e tiveram majoradas suas cargas





horárias, a partir da pandemia do Covid-19. Comparando o período pré-pandemia com o período pandêmico, houve a elevação de 57% para 62% dos entregadores que afirmaram trabalhar mais de 9 horas diárias, e foi apurado que 51,9% dos entrevistados afirmaram trabalhar 7 (sete) dias da semana (sem folga), enquanto 26,3% declararam trabalhar 6 (seis) dias da semana.

Considerando que um empregado celetista tem 44 horas de labor semanal, com o limite diário de 8 horas<sup>99</sup>, e essa era a jornada regular do entregador de mercadorias empregado. Já segundo levantamento da REMIR, houve uma elevação de 8,89% para 11,48% dos trabalhadores de entregas por aplicativos que laboram entre 13 e 14 horas diárias especificamente, volume este muito superior a de um empregado celetista.

A jornada laborativa longa e extenuante, e que também não observa as pausas necessárias para fins de segurança e medicina do trabalho, aumenta o desgaste físico e psicológico desses trabalhadores, favorecendo a ocorrência de acidentes de trabalho, o que segundo medições do DPVAT, continua em alta.

A Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (ABRAMET) apurou mais mortes decorrentes de acidentes de trânsito no período da pandemia, sobretudo com motociclistas, inobstante tenha ocorrido uma diminuição dos veículos em trânsito em 2020 e 2021, devido ao isolamento social e aumento do labor em *home-office*. Ao todo, 54% dos acidentes no trânsito em 2021 ocorreram com motos, totalizando 167 mil eventos.<sup>100</sup>

O estudo do IPEA evidencia um crescimento no número de pessoas trabalhando por conta própria no transporte de mercadorias, no período de início da pandemia da Covid-19. Em 2019 (4º trimestre), o resultado era 400% superior ao observado em 2016 (1ª trimestre), entretanto ao final de 2020, esse patamar estava 750% maior e seguiu crescendo em 2021.<sup>101</sup>

Dar efetividade a direitos dos trabalhadores sempre foi uma questão social a ser

<sup>99</sup> Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 20 jul.2022.

<sup>100</sup> Disponível em: <https://abramet.com.br/repo/public/commons/ABRAMET%20-%20A%20MOTOCICLETA%20NO%20BRASIL%20DO%20SECULO%20XXI%20-%20JUL2021%20-%2029-7-2021%20FINALIZADO.pdf>. Acesso em: 20 jul.2022.

<sup>101</sup> Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216\\_nota\\_5\\_gig\\_economy\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf). Acesso em: 20 jul.2022.



resolvida, entretanto, no capitalismo de plataformas tal problema se torna ainda mais emergencial, posto que sob o discurso da modernidade e necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, se permite precarizar ainda mais categorias que outrora tinham algum direito, criando inclusive dicotomias de direitos a nível de segurança do ambiente laboral entre trabalhadores empregados e plataformizados, em contrariedade a garantia geral da Constituição de um meio ambiente digno e saudável, inclusive para o meio ambiente do trabalho.

Como explica Ricardo Antunes que contraditoriamente, entretanto, talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalhador para limitar a compulsão do capital. Vivemos uma conjuntura de grande ofensiva do capital sobre o trabalho, uma verdadeira contrarrevolução preventiva de amplitude global, sustentada por uma forte ideologia neoliberal em face da crise estrutural do trabalho. (ANTUNES, 2020)

## 6 CONCLUSÃO

A plataformização desses entregadores de mercadorias, que os coloca como “profissionais independentes”, “mandatários”, “parceiros”, “autônomos”, ou nomenclatura que valha para designar informalidade, cria uma dicotomia de direitos entre os entregadores de mercadorias via moto empregados e informais.

É possível perceber que essa dicotomia não atinge apenas verbas trabalhistas a ser pagas, mas também se apresentam na própria estrutura do trabalho e nas suas condições de prestação, e apresentam reflexos a toda a sociedade, inclusive no índice de acidentes de trânsito.

Enquanto que um motoentregador tem garantido maior renda pelo exercício de trabalho perigoso, bem como só podendo trabalhar se for maior de 21 anos e aprovado em curso de especialização junto ao Contran, tendo ainda que comprovar 2 anos de habilitação e usar colete refletor de segurança, um motorista informal vinculado aos aplicativos de entrega apenas precisa comprovar ter 18 anos e declarar que cumprirá as normas de trânsito. Não existe maior esforço das plataformas em garantir condições mais seguras e saudáveis de prestação desse trabalho, tampouco há normas infraconstitucionais no Brasil que regule tais atividades, e isso corrobora com o aumento de acidentes de trânsito com motos.



Ademais, constata-se que os trabalhadores plataformizados do setor de moto entregas não possuem condições de segurança mínimas, que são atribuídas apenas aos trabalhadores do mesmo tipo de serviço, porém empregados, fazendo-se evidente a precarização desses informais, ainda que os dados estatísticos demonstrem que o número de acidentes com motocondutores seja a cada dia maior e mais letal.

O aumento do desemprego e a diminuição dos postos de trabalho formais para entregadores de mercadorias, face aos custos diretos menores às empresas pelo uso das plataformas de entregas, força os moto-entregadores a aceitarem se submeter aos aplicativos e suas regras, ainda que isso lhes restrinja direitos, e que não tenham o reconhecimento financeiro pelo exercício da atividade perigosa que exercem. Não se sujeitar a tal imposição da ordem econômica significa ficar sem trabalhar, não havendo para estes trabalhadores um verdadeiro direito de escolha.

Embora deva ser aplicado aos empregados e informais, a estrutura protetiva constitucional de proteção ao meio ambiente, estando incluído o meio ambiente de trabalho, associado a proteção da dignidade do ser humano e valorização do trabalho, esta não é a realidade entre os entregadores via moto empregados e os plataformizados, o que se faz necessário denunciar.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19., p.1-21, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>. Acesso em 23 set.2021.

ANTUNES, Ricardo (Org.). *O Privilégio da Servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. 2ª edição. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. edição. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 jun.2022.



BRASIL. *Decreto 10282, de 20 de março de 2020*. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. (Revogado pelo Decreto 11.077 de 2022). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm). Acesso em: 24 jul.2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 jul.2022.

BRASIL. *Lei 12.009, de 29 de julho de 2009*. Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, altera a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, para dispor sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas – moto-frete –, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm). Acesso em: 18 jul.2022.

BRASIL. *Lei 12.997, de 18 de junho de 2014*. Acrescenta § 4º ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12997.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12997.htm). Acesso em: 18 jul.2022.

BRASIL. *Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em: 24 jul.2022.

BRASIL. *Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022*. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 25 jul.2022..

CANT, Callum. *Delivery fight! A luta contra os patrões sem rosto*. São Paulo: Veneta, 2021.

IBGE. *Desemprego*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 18 jun.2022.

IFOOD. *Sobre o Ifood*. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/> . Acesso em: 24 jun.2022.



- I FOOD. *Termos e condições de uso*. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acesso em: 24 jun.2022.
- IPEA. *Mais de 1/3 das mortes no trânsito envolvem motociclistas*. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38523](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38523). Acesso em: 10 jul.2022.
- IPEA. *Mercado de Trabalho: A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte*. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216\\_nota\\_5\\_gig\\_economy\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf). Acesso em: 20 jul.2022.
- IPEA. *Mercado de Trabalho: Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham*. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510\\_cc\\_55\\_nota\\_14\\_gig\\_economy.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf). Acesso em: 18 jun.2022.
- FOLHA DE S. PAULO. *Entregador Antifascista' critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha-100-anos/2021/02/entregador-antifascista-critica-precarizacao-do-trabalho-e-omissao-de-veiculos-da-imprensa.shtml>. Acesso em: 18 jul.2022.
- RAPPI. *Quem somos: nossa história*. Disponível em: <https://about.rappi.com/br/quem-somos/nossa-historia>. Acesso em: 24 jun.2022.
- RAPPI. *Termos e Condições de uso de plataforma virtual entregador Rappi*. Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>. Acesso em: 24 jun.2022.
- REMIR. *Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista*. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/a-remir>. Acesso em 16 dez.2021.
- ABRAMET. *A motocicleta no brasil do século XXI*. Disponível em: <https://abramet.com.br/repo/public/commons/ABRAMET%20-%20A%20MOTOCICLETA%20NO%20BRASIL%20DO%20SECULO%20XXI%20-%20JUL2021%20-%2029-7-2021%20FINALIZADO.pdf>. Acesso em: 20 jul.2022.
- SANTOS, Boaventura de Souza. *O Futuro começa agora: da pandemia à utopia*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2020.
- SEGURADORA LÍDER. *Relatório Anual 2020 – Seguradora Líder*. Disponível em: <https://www.seguradoralider.com.br/Documents/Relatorio-Anual/Relatorio%20Anual%20-%202020%20v3.pdf>. Acesso em: 10 jul.2022.



SRNICEK, N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

VALOR ECONÔMICO. *IBGE vê recorde de informalidade como característica estrutural do mercado de trabalho*. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/06/30/ibge-ve-recorde-de-informalidade-como-caracteristica-estrutural-do-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em 15 abr.2022.

VEJA SÃO PAULO. *A moda de pedir pizza pelo telefone*. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/coluna/30-anos/a-moda-de-pedir-pizza-pelo-telefone/>. Acesso em: 18 jun.2022.



## O DIREITO AO TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE DA NATURALIZAÇÃO DA DESIGUALDADE NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

The right to decent work: na analysis of naturalization inequality in domestic work in brazil

Luanna da Silva Figueira<sup>102</sup>

### RESUMO

Pretende-se analisar a configuração das relações desiguais do trabalho em face do emprego doméstico e demonstrar como essa questão afeta o direito ao trabalho digno. O objetivo é verificar a desigualdade de gênero e raça no trabalho doméstico no Brasil e a precarização escravocrata que ocorre nesses contextos, conjugando-se com o processo de socialização e os valores tanto culturais quanto grupais.

#### Palavras-chave:

Trabalho decente, desigualdade de gênero e raça, doméstica.

### ABSTRACT

This study intends to analyze the configuration of unequal relations in the world of work in the face of domestic employment, intending to be constitutional as this relationship or right to decent work and invisibility of the principle of equality and non discrimination. The objective is to verify the inequality of gender and race in domestic work in Brazil and the precariousness of slavery that occurs in these relationships, in conjunction with the process of socialization and cultural and group values.

#### Keywords:

Work decent, gender and race inequality, slavery.

---

<sup>102</sup> Mestranda em Políticas Sociais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Damásio de Jesus. Professora substituta de Direito do IFF *campus* Campos Centro e advogada.





## 1 INTRODUÇÃO

O direito fundamental ao trabalho digno se apresenta como a hermenêutica necessária para um estado democrático que tem o sujeito trabalhador como centro do valor social e os princípios da igualdade e da não discriminação nos direitos laborais como pilares asseguradores da Constituição Federal.

Diante desse direito social constitucional, inúmeros grupos sociais lutam por um espaço no mercado de trabalho atual e esbarram na desigualdade de gênero e raça. Entre tantos que merecem reconhecimento, estão as empregadas domésticas, as quais realizam um trabalho fundamental na reprodução da vida social.

A escravidão contemporânea é uma herança escravocrata, ou seja, as antigas amas de leite e mucamas hoje são as cozinheiras, governantas, lavadeiras e babás. Quando o corpo é negro, ele denuncia a desigualdade de raça — nesse caso, vale destacar que a maioria das mulheres na categoria são negras e têm tanto os piores salários quanto as condições mais precárias de trabalho.

Ou seja, construir um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas constitui um dos maiores desafios da atualidade, visto que significa ultrapassar incontáveis preconceitos, estereótipos e as próprias barreiras históricas que pesam sobre essa atividade — frutos de uma herança escravocrata que permanece vigente nas sociedades capitalistas modernas.

Nesse contexto, em face da ocorrência da desigualdade de gênero e raça, no decorrer da história, a mulher teve o seu papel social submetido aos espaços privados, sendo levada exclusivamente às obrigações domésticas. As mulheres eram, desde crianças, preparadas para serem boas donas de casas e boas esposas — ou seja, todo o ensinamento era voltado para os afazeres domésticos.

Nesta pesquisa, a técnica utilizada será de cunho bibliográfico, utilizando-se de livros, artigos, trabalhos acadêmicos e legislações. O assunto trabalhado pretende, de forma teórica, encontrar e apresentar novas situações através da metodologia dedutiva, que incluiu a pesquisa bibliográfica como fonte para a base de conceitos essenciais à construção de um conhecimento capaz de promover uma análise crítica acerca do tema proposto.

O artigo está dividido em cinco seções. Após essa introdução, será discutido o



direito ao trabalho digno. Na sequência, a invisibilidade do trabalho doméstico na legislação trabalhista. Posteriormente, antes das conclusões finais, abordar-se-á a desigualdade de gênero e raça na esfera do mercado de trabalho doméstico.

## 2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO A TODOS

Para uma melhor compreensão do tema, a primeira questão a ser elucidada diz respeito ao conceito de trabalho digno, que tem uma expressão e um significado próprios, com o intuito de preservar o direito social fundamental justo trabalhista.

O trabalho decente, em perspectiva que se pode chamar de institucional, deve ser compreendido como um conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho encontrar meios que garantam a sua subsistência e dos que lhe são dependentes, prestando o trabalho de forma que preserve a sua dignidade. Já na perspectiva pessoal deve ser um trabalho digno, ou seja, livre, igual, e em que direitos mínimos sejam garantidos. (BRITO, 2019, p. 118).

Dessa maneira, um dos principais fundamentos da Constituição Federal, disposto em seu artigo 1º, é a dignidade da pessoa humana nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assim são as dimensões contempladas pelo ordenamento jurídico brasileiro, subdivididas em duas questões: a dignidade da pessoa humana sob a ótica da dignidade reconhecida à pessoa trabalhadora (BRASIL, 1943).

Sobre o conceito da dignidade da pessoa humana, o Ministro Celso de Melo proferiu:

A dignidade da pessoa humana é princípio central do sistema jurídico, sendo significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema constitucional positivo. (MANUS, 2022, online).

É dessa maneira que o direito do trabalhador é exposto, como trabalho digno e fonte de recursos para a sua própria dignidade e promoção profissional.

Pode-se afirmar que o patrimônio do trabalhador é a sua atividade profissional prestada ao longo da vida. Como tal, há de ser respeitado como bem maior que possui e pela função social que desempenha — advinda e regulamentada pela Constituição Federal de 1988, tendo superado o critério valorativo da economia capitalista ao incorporar o *status* de valor social e individual para o combate das desigualdades



sociais.

Dessa forma, considerando a seriedade e a profundidade que o tema trabalho doméstico exige diante de todos como forte existência de desigualdade de gênero e raça, bem como o alto índice de discriminação, implica rever e reordenar concepções de mundo e da organização social, preceitos e normativas jurídicas, relações sociais, políticas públicas e ações que compreendem organizações da sociedade. Implica, portanto, construir um esforço em nível mundial e em espaços tanto regionais quanto nacionais para a consecução de ações e políticas que possam transformar o quadro atual.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020, online) apontou o trabalho doméstico, objeto da presente pesquisa, como o mais desprotegido de todos, declarando que: "[...] ainda que os direitos e princípios fundamentais do trabalho apliquem-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo os domésticos, os déficits de trabalho decente que afetam esta categoria são manifestos [...]". Também ressalta as iniciativas tomadas em muitos países que vêm criando ou preparando a adoção de leis e políticas públicas relacionadas a esse âmbito (OIT, 2020).

Dar visibilidade ao emprego doméstico para fora da sua desvalorização e situá-lo como categoria no mercado de trabalho, assim como prover políticas e ações sociais, são a base para que a sociedade possa superar a naturalização das desigualdades e más condições existentes na referida categoria.

Nesse sentido, os princípios e direitos fundamentais do trabalho que sustentam a noção de trabalho decente são um patamar básico e, ao mesmo tempo, uma meta importante para o trabalho doméstico no Brasil e no mundo. Embora se aplique a muitas outras situações no mercado de trabalho, é certo que seu reconhecimento no que tange ao trabalho doméstico traria uma profunda, justa e necessária mudança para milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, combatendo a forma invisível com que o assunto é retratado e sedimentando o direito fundamental de todos a terem um trabalho digno.



### 3 A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO PERANTE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A invisibilidade do trabalho doméstico é o ponto central da presente discussão, visto que esse mercado traz características peculiares que reforçam a exploração das mulheres em seu exercício: a servidão, a gratuidade, o afeto, o cuidado e o tempo inesgotável. Esses elementos dificultam a saída delas da teia da opressão patriarcal e capitalista responsável por explorá-las no mundo do trabalho.

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), atualmente existem quase 21 milhões de pessoas que trabalham de forma forçada. Dessas, 14,2 milhões, ou seja, 68%, são vítimas do trabalho doméstico indesejado. Destaca-se que 5,5 milhões, os quais representam 26% desse número, compõem trabalhadores menores de 18 anos.

Assim, como afirmação, tem-se que o serviço doméstico no período pós-abolição assume características muito próximas da estrutura escravista vigente na época anterior. Cabe destacar o discurso a seguir sobre o assunto:

A sujeição, a subordinação e a desumanização, que davam inteligibilidade à experiência do cativo, foram requalificadas num contexto posterior ao término formal da escravidão, no qual relações de trabalho, de hierarquias e de poder abrigaram identidades sociais se não idênticas, similares àquelas que determinada historiografia qualificou como exclusivas ou características das relações senhor - escravo. (CUNHA, 2007, p. 377).

A servidão com resquícios de gênero e raça é uma herança do período escravocrata e patriarcal no Brasil, em que as mulheres negras eram obrigadas a executar os serviços domésticos de forma submissa. A disponibilidade permanente para servir os outros é constitutiva da noção do trabalho doméstico como aquele das mulheres e isso representa uma tensão na relação social desse gênero (ÁVILA, 2007, p. 131).

A submissão de trabalhadoras à condição análoga à de escravas domésticas é uma realidade atual que desafia a sociedade brasileira. Caracterizando o trabalho em questão como um processo desigual de gênero e raça advindo da pós-abolição da escravidão, que retirou os direitos sociais e fundamentais das trabalhadoras, não formando o mínimo dos direitos, ou seja, o trabalho decente.



A regulamentação do trabalho doméstico como base forte de uma legislação trabalhista foi parte de um longo processo que se iniciou apenas no ano de 1972 no Brasil com a Lei nº 5.859, cuja ordem compreendeu reconhecer o trabalho doméstico tal qual uma função. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos passaram a obter o direito a salário mínimo, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias, licença-maternidade, aviso prévio, aposentadoria, entre outros.

Porém, no Brasil, o emprego doméstico passou apenas a ser completamente regulamentado pela Lei Complementar nº 150 (BRASIL, 2015), que estendeu novos direitos básicos aos trabalhadores domésticos, tais como a jornada de trabalho de 44 horas semanais e o pagamento tanto de horas extras quanto de adicional noturno, que até então não eram oferecidos para essa categoria.

Todavia, apesar de existir uma legislação trabalhista, a realidade é que a maior parte do trabalho doméstico no Brasil é realizada em condições de informalidade, enquadrando-se em uma verdadeira situação de invisibilidade social e jurídica. Isto é, visto que um emprego informal, aquele que não possui carteira assinada, corresponde a uma relação de trabalho que não está coberta pela legislação nacional. Assim, as trabalhadoras domésticas não têm qualquer garantia de acesso à proteção social e aos direitos trabalhistas, fomentando a precarização e, em grande parte, caracterizando-se um trabalho análogo à escravidão.

No contexto de discriminação e desigualdade social tanto de gênero quanto de raça que permeia o mercado de trabalho doméstico e invisibiliza as trabalhadoras, as mulheres negras são vistas como indivíduos sem quaisquer direitos. Ou seja, são consideradas desprestigiadas, objetificadas e de pouco valor na sociedade capitalista. Quanto ao conceito histórico do trabalho doméstico, é preciso fazer um aporte que se destaca:

Após a abolição da escravatura, as empregadas negras foram (temporariamente) substituídas em peso por empregadas européias, porém segundo Koffes (2001), a preferência por empregadas brancas é permeada de ambigüidades, pois havia a preferência pelo corpo – aparência - da empregada branca e pela corporeidade da empregada negra, acarretando uma ruptura simbólica, ou seja, a desigualdade entre patroa e empregada, ambas brancas, se limita à condição deste ser a que obedece, que executa o serviço doméstico; já a empregada



doméstica negra, em função de sua corporeidade, suscita representações sociais vinculadas ao escravismo – continuidade simbólica – demonstrando que persistia no imaginário social a idéia de que uma “boa empregada doméstica” – submissa, servil, etc. – deveria ser negra, portanto já estava estabelecida a associação entre negra (escravizada) e trabalhadora doméstica. (LOPES, 2008, p. 65).

De acordo com a autora, embora a força de trabalho feminina europeia tenha-se feito presente na sociedade brasileira no decorrer dos anos, a construção social da mulher negra ao trabalho sustentou a permanência de muitas trabalhadoras brasileiras em ofícios precários e desvalorizados pela sociedade, como o emprego doméstico.

Nesse contexto, pode-se perceber que o cenário de desvalorização da força de trabalho da mulher e a desigualdade racial continuam vigentes. Ou seja, mesmo havendo uma participação mais expandida dela no mercado de trabalho, em maior parte, atividades laborais de baixa remuneração, com precárias condições e relações de trabalho, estão envolvidas.

Emergem como fundamentais para o funcionamento do mercado de trabalho. Tornam-se ferramentas por meio das quais os capitalistas administram a oferta de trabalho em conjunto com os setores privilegiados da força de trabalho que usam o racismo e o machismo para minimizar a competição. (HARVEY, 2011, p. 57).

Portanto, pode-se afirmar que o capitalismo se utiliza das relações raciais e de gênero construídas historicamente pós-abolição da escravidão para fomentar a exploração da força de trabalho da classe proletarizada. Ante a isso, a desigualdade que afeta as trabalhadoras domésticas desde o período escravocrata no Brasil é reconhecida, inicialmente, tal qual um trabalho servil. Posteriormente, é considerada um trabalho de baixa remuneração.

O modelo patriarcal e capitalista tem como exigência a disponibilidade total das mulheres para o trabalho doméstico, visto os inesgotáveis mecanismos de dominação e exploração econômica. No sistema em análise, apenas o tempo de produção é valorizado porque fornece mais-valia, de modo que o de reprodução da vida social não é enaltecido — considerando a divisão equitativa entre homens e mulheres na produção e reprodução social.

Essas características reforçam a inviabilidade e a desvalorização do trabalho doméstico por esse ser exercido predominantemente por mulheres. Cabe analisar a



afirmação a seguir sobre o assunto:

A vulnerabilidade e a precariedade são características do trabalho das mulheres no capitalismo e antes dele, assim como a desvalorização do trabalho reprodutivo e, neste âmbito, a “invisibilidade” do trabalho doméstico, realizado pelas mulheres, seja nas zonas urbanas ou rurais. (FERREIRA, 2005, p. 34).

Percebe-se que o cenário de desvalorização da força de trabalho da mulher e a desigualdade racial continuam marcantes. Ou seja, pode-se visualizar que, apesar de alguns avanços legislativos importantes, a herança colonial patriarcal brasileira ainda segrega, marginaliza e fomenta uma desigualdade de gênero e raça que retira direitos sociais e fundamentais das trabalhadoras domésticas, descaracterizando o trabalho decente ao viabilizar trabalhos análogos à escravidão.

É importante reconhecer e denunciar que o trabalho doméstico permanece invisível e desvalorizado pelo fato de ser exercido por mulheres, não se caracterizando como trabalho. Nesse sentido, sua base é a discriminação com moldes de gênero e raça, que configura uma naturalização social.

Assim, se faz urgente a ampliação da compreensão sobre o trabalho para além da esfera econômica, evidenciando o campo da reprodução social ao reconhecer o trabalho doméstico como trabalho — e, portanto, necessário para a manutenção da ordem doméstica na vida de mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho do lar.

Nessa perspectiva, é importante a articulação entre as dimensões da produção e da reprodução no campo do trabalho, reconhecendo que o capitalismo e o patriarcado são dois sistemas que se entrelaçam e estruturam as desigualdades sociais, dando visibilidade para o setor do trabalho doméstico.

#### **4 A DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA DO TRABALHO DOMÉSTICO: UM PARECER SOCIOLÓGICO**

A questão da desigualdade está no centro da agenda do trabalho decente. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), esse tipo de labor significa um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem por meio dele.





Considerando o exposto contexto de análise da evolução histórica da empregada doméstica no Brasil e a motivação do reconhecimento tardio dos direitos dela, nota-se que a sociedade brasileira é machista e sexista. Com efeito, a violência contra o gênero feminino também se oculta na exploração da força de trabalho e na posição das mulheres, em comparação à posição dos homens no mercado de trabalho.

Embora as mulheres tenham conquistado direitos na educação, política e saúde sexual e reprodutiva nos últimos 40 anos, além da participação no mercado de trabalho, apontando avanços sociais e culturais significativos, o exercício do trabalho doméstico ainda é tarefa exclusivamente feminina, assim como se observou que esse labor, exercido predominantemente pelas mulheres negras, é uma atividade histórica ligada às habilidades consideradas feitas para as mulheres no contexto da escravidão legalizada no Brasil. Nesse sentido, o papel de organização e cuidado da casa dos senhores brancos ficou a cargo das mulheres negras. Trata-se de um fato histórico que fornece alguns dos dados responsáveis pela formação do quadro social em que se desenvolveu o escravismo brasileiro e o atual mercado de trabalho.

Sabe-se bem que, mesmo após o fim da escravidão no Brasil, o país ainda mantém certo privilégio aos brancos — mais do que em outros países das Américas, a exclusão da identidade afro-brasileira é o *modus operandi* do Estado. Isto é, com a intenção de manter a vantagem dos brancos nas esferas jurídica, política e cultural.

No Brasil, é comum a presença das trabalhadoras negras em atividades tidas como de menor prestígio social, as quais são menos rentáveis. Em comparação aos demais agrupamentos populacionais, elas estão em uma posição de vulnerabilidade histórica racial e de gênero.

Essa tendência é explicada pelas desigualdades de gênero em todas as sociedades, nas quais as mulheres são colocadas em constantes condições díspares de privilégios em relação aos homens, assentadas nas relações sociais de gênero construídas socialmente, que disseminam essas situações em muitas instituições, como a família, a igreja, a escola e o trabalho.

Nesse contexto, ao fazer a análise dessa situação desfavorável às mulheres, observou-se o agravamento com o advento da economia de mercado quando, por uma série de fatores, consolidou-se o estereótipo do “homem do mercado econômico” e o da



“mulher doméstica”. Ou seja, criou-se uma ideia de que a mulher é figura para o labor familiar, fomentando as práticas discriminatórias por meio de fraturas estruturais contra elas no mundo do trabalho.

Os problemas do mundo do trabalho referentes às distorções de tratamento entre os gêneros são muito graves. São fraturas estruturais, ainda não adequadamente reparadas pela sociedade, que corroboram com a aparição de uma vulnerabilidade estritamente feminina no cotidiano laboral, traduzida na forma de condições mais precárias de trabalho, maior rotatividade nos empregos, superior, índice de contratação em forma temporária, números mais elevados de informalização e desemprego. (UCHÔA, 2016, p. 91).

Os papéis atribuídos à mulher escrava remetem diretamente a um questionamento do discurso dominante sobre a condição da mulher negra no trabalho doméstico na atualidade e como tanto a desigualdade de gênero quanto a de raça estão predominantemente ligados ao contexto histórico pós-abolição da escravidão, que contextualiza um desmonte de direitos sociais trabalhistas, trabalho decente e a própria naturalização da invisibilidade da proteção social do trabalho doméstico.

Com relação à valoração sociológica de pertencimento da classe trabalhadora, pode-se compreender que a cultura em questão está alicerçada por valores e princípios próprios, construídos de forma autônoma (DUARTE, 1986). Assim, é viável ter em vista referências como a família, o trabalho e a localidade, pois “[...] essas características determinam uma reiterada ênfase na preeminência do ‘grupo’ sobre o ‘indivíduo’ [...] e na observância de regras de precedência hierárquicas bastante nítidas [...]” (DUARTE, 1986, p. 132).

Segundo o autor mencionado, há, na sociedade moderna complexa, um horizonte de valores em que estão as crenças nos indivíduos, em nós mesmos, em nosso valor intrínseco, na natureza, na realidade, no saber, na ciência e na capacidade reflexiva da razão. Acredita-se, em todos esses contextos, que se tratam de valores cruciais.

Dessa forma, embora o desenvolvimento cultural e social do trabalho voltados ao emprego doméstico apontem características fortes pela hierarquia criada entre as relações de empregador e empregado no âmbito ressaltado, pela crença do mundo linear estar em constante mudança e evolução, demonstrou-se que o desenvolvimento criado e fomentado no “afeto” da relação de emprego doméstico subalterniza as mulheres



tirando suas vozes, negando-lhes direitos e aumentando uma realidade de desigualdades baseada na raça e no gênero.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo em debate traz a importância de estudos sobre o trabalho doméstico, em especial das mulheres no Brasil, que remete a um passado em que o sexo feminino era praticamente visto como invisível pelo Estado. Sendo assim, a situação da mulher negra no mercado de trabalho é fruto de raízes históricas, cuja ideologia ainda determina o seu lugar de trabalho subalternizado.

Nesse sentido, é de extrema importância trazer o emprego doméstico para fora de sua invisibilidade e desvalorização, com o intuito de situá-lo na categoria de uma profissão, um trabalho aprendido e com requisitos próprios. Desatualizá-lo para fazer valer, também para essa forma de prover o próprio sustento, as mesmas noções e os mesmos princípios que integram as demais ocupações no mercado de trabalho. Além disso, basear-se em políticas e ações sociais que exercem para criar as condições de exercício da cidadania plena e para superar tanto a pobreza quanto as más condições de vida e trabalho são questões essenciais.

Reconhece-se que existem grandes avanços na legislação brasileira trabalhista para a mudança das relações de desigualdades de direitos existentes com as trabalhadoras domésticas. Todavia, a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, que ampliou os direitos das empregadas domésticas, e da Lei nº 12.964/14, que multa os empregadores que não assinarem carteira das trabalhadoras, não são suficientes para erradicar as desigualdades e a desvalorização do trabalho doméstico na atual sociedade — tampouco para dar fim ao trabalho escravo.

Assim, destaca-se que a vulnerabilidade e a desigualdade de gênero e raça na atualidade são resquícios do pós-abolição colonial escravocrata, que condicionou barreiras no mercado de trabalho feminino, tendo a desvalorização dos direitos sociais trabalhistas e a discriminação socialmente construída das empregadas domésticas como escopo, ocorrendo um desmonte do trabalho decente.

Portanto, como objetivo principal, este artigo teve o intuito de relatar a importância do trabalho doméstico na atualidade e como o fator histórico cultural influencia



diretamente na desigualdade de gênero e raça no que tange às questões de aplicabilidade e efetividade dos direitos sociais trabalhistas das trabalhadoras domésticas e negras no Brasil na contemporaneidade.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, M. B. Notas sobre o trabalho doméstico. *In: LIMA, M. E. B. et al. (org.). Transformando as relações de trabalho e cidadania, produção, reprodução e sexualidade.* São Paulo: CUT, 2007. p. 45-58.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.* Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 23 ago. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, [2022]. 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: 5 jul. 2022.

BRASIL. *Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.* Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 23 ago. 2022.

BRITO, J. C. M. de. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CUNHA, O. M. G. da. Criadas para servir: domesticidade, intimidade e retribuição. *In: CUNHA, O. M. G. da; GOMES, F. dos S. (orgs.). Quase-cidadão: histórias e antropologias da pós-emancipação no Brasil.* Rio de Janeiro: FGV, 2007. p. 377- 418.

DUARTE, L. F. D. *Da vida nervosa nas classes trabalhadoras.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor/CNPQ, 1986.

FERREIRA, V. O novo e o velho no trabalho das mulheres. *In: SILVA, C. (org.). Mulher e trabalho.* São Paulo: CUT, 2005. p. 76 - 98

HARVEY, D. *A produção capitalista do espaço.* São Paulo: Editora Annablume, 2011.

LOPES, R. B. *De casa para outras casas: trajetórias socioespaciais de trabalhadoras domésticas residentes em Aparecida de Goiânia e trabalhadoras em Goiânia.*



Orientador: Alecsandro JP Ratts. 2008. 211 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pesquisa e Pós-Graduação em Geografia, Instituto de Estudos Sócio-Ambientais, Goiânia, 2008. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/1906/1/De%20casa%20para%20outras%20casas.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MANUS, P. P. T. *Direito ao trabalho digno*. 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/511/edicao-1/direito-ao-trabalho-digno>. Acesso em: 22 ago. 2022.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 ago. 2022.

UCHÔA, M. R. *Mulher no mercado de trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva*. São Paulo: Ltr, 2016.



## DESENVOLVIMENTO NA AMAZÔNIA E O TRABALHO ESCRAVO NA PECUÁRIA: UMA “ARCAIZAÇÃO DO MODERNO”

Development in the amazon and slave labor in livestock: an “arcaization of the modern”

Pollyana Esteves Soares<sup>103</sup>

### RESUMO

Na Amazônia, o trabalho escravo na pecuária é um problema que carrega uma herança colonial. Contudo, é a partir do processo de modernização desse setor que se busca identificar como essas mudanças foram capazes de alterar a configuração dos sujeitos inseridos nessa dinâmica. Questiona-se de que forma o discurso desenvolvimentista alterou o perfil do trabalhador em situação análoga a de escravidão nessa cadeia produtiva. Propõe-se compreender a transformação desse perfil em função da transposição entre desigualdade e desenvolvimento. Adota-se o método hipotético-dedutivo, a pesquisa exploratória e o levantamento bibliográfico-documental, concluindo pela expansão da vulnerabilidade do trabalhador frente ao capital globalizado

### Palavras-chave

Capitalismo, globalização, colonialismo.

### ABSTRACT

In the Amazon, slave labor in livestock is a problem that carries a colonial heritage. However, it is from the modernization process of this sector that we seek to identify how these changes were able to alter the configuration of the subjects inserted in this dynamic. It is questioned how the developmental discourse changed the profile of the worker in a situation analogous to slavery in this production chain. It is proposed to understand the transformation of this profile as a function of the transposition between inequality and development. The hypothetical-deductive method, the exploratory research and the bibliographic-documentary survey are adopted, concluding with the expansion of the worker's vulnerability in the face of globalized capital.

### Keywords

Capitalism, globalization, colonialism.

---

<sup>103</sup> Mestranda em Direitos Fundamentais e Meio Ambiente pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD/UFPa). Bolsista CAPES. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS). Participante do Grupo de Pesquisa “Novas Formas de Trabalho Velhas Práticas Escravistas” (CNPq). Advogada.



## 1 INTRODUÇÃO

A cadeia produtiva da pecuária é marcada por uma complexa estrutura, formada por consumidores e fornecedores diretos e indiretos, correspondendo, assim, a um setor tradicionalmente essencial ao funcionamento do mercado nacional e internacional (REPÓRTER BRASIL, 2021). Embora seja de clara importância econômica, é o domínio que abarca mais da metade dos casos de trabalho análogo ao de escravo entre os anos de 1995 e 2020, registrando 51% dos casos e cerca de 17.253 resgatados. (REPÓRTER BRASIL, 2021).

Apesar disso, a produção e os respectivos lucros gerados por essa seara da indústria brasileira ainda são associados a noções de desenvolvimento e progresso, as quais são costumeiramente questionadas pelos impactos ambientais que provocam, principalmente no que se refere a Amazônia (CLAUDINO, 2014). Nesse sentido, ainda que urgentes as discussões que buscam pela sustentabilidade ambiental nesse setor, uma abordagem socioambiental que destaque o prejuízo histórico e cultural aos sujeitos que compõem essa cadeia produtiva é frequentemente abordada de forma meramente transversal (CLAUDINO, 2014).

Isso implica dizer que, apesar da alteração no processo de formação dos vínculos de trabalho pelos fatores históricos que permeiam a abolição da escravidão e a solidificação do capitalismo com a efervescência de novas tecnologias, a essência da dinâmica de opressão e exploração do trabalhador permanece, mas, agora, enfrentando um momento em que a violação da integridade humana colide ao discurso de desenvolvimento sustentável (SOARES, 2022). Isso devido os sistemas socioeconômicos e naturais se tornarem componentes de uma nova relação, a qual a noção de desenvolvimento tenta sobreviver e manter a supremacia das relações de poder e ganho já estabelecidas (ALTIERI, 2008).

Assim, quando se volta os olhos para a Amazônia, em diversos momentos a cadeia produtiva da pecuária caminha acompanhada do trabalho escravo. Desde a colonização à expansão da servidão por dívida, o discurso de ocupação para o desenvolvimento é utilizado para legitimar os prejuízos ambientais e sociais causados (SOARES, 2022). Contudo, questiona-se a capacidade dessa mudança de panorama também ser capaz de alterar o contorno e as motivações daqueles que compõem os





pólos dessa vil realidade.

A partir disso, indaga-se: em que medida o discurso desenvolvimentista pode alterar o perfil do trabalhador em situação análoga à escravidão na cadeia produtiva da pecuária na Amazônia?

É a luz dessa problemática que se levanta a hipótese de que mesmo com o avanço temporal e constante modernização da cadeia produtiva, a exploração humana ainda é ferramenta de expansão da fronteira pecuária na região amazônica. Visto que a pecuária é pilar essencial a economia nacional a qual, mesmo que em constante processo de busca por uma via mais sustentável, sendo marcado pela dominância e hierarquia em busca constante por prosperidade. Logo, a crescente desigualdade socioeconômica é elemento persistente frente às transformações desse contexto, passando a se manifestar sob novos grupos vulneráveis e por grupos privilegiados que herdaram benefícios de oligarquias tradicionais.

Nesse sentido, as indagações aqui suscitadas se justificam na necessidade de confrontar um processo histórico de naturalização da exploração do trabalho humano nesse setor de produção, encarando, por uma ótica estrutural, os elementos que compõem os mecanismos de ofensa aos Direitos Humanos pela opressão e submissão desses trabalhadores. Assim, para além de buscar contribuir com os estudos que visam a extinção do trabalho escravo, coloca em voga os motivos daqueles que se beneficiam desse desumano arranjo.

Para tanto, adota-se como objetivo geral compreender a transformação do perfil desse trabalhador escravizado na cadeia produtiva da pecuária na Amazônia em função da transposição entre desigualdade e desenvolvimento.

De modo específico, objetiva-se analisar a relação histórica entre a utilização da mão de obra escravizada para a evolução da pecuária na região amazônica; verificar o momento atual dessa cadeia produtiva em tal região, perpassando pelo seu processo de modernização; por fim, avaliar para quem se direciona o desenvolvimento almejado pela expansão dessa fronteira de exploração.

A fim de realizar tais investigações, adota-se o método hipotético-dedutivo o qual, por meio de pesquisa exploratória e a realização de levantamento bibliográfico-documental de fontes como livros, periódicos e coleta de dados, almejando estabelecer



um diálogo entre a base teórica e a realidade que compõe a temática.

Por essa linha de raciocínio, conclui-se que a expansão da vulnerabilidade do trabalhador frente ao capital globalizado é uma nova face da exploração do trabalhador no setor da pecuária na região amazônica.

## **2 DESENVOLVIMENTO E TRABALHO ESCRAVO NA PECUÁRIA: PILARES HISTÓRICOS DA AMAZÔNIA**

A relação entre a Amazônia e o trabalho escravo é antiga e data do primeiro contato dos colonizadores com as terras brasileiras, não sendo previsto àquele tempo que desde a escravização dos indígenas pelo primeiro europeu a pisar neste solo, Vicente Pinzon, a força de sua conduta geraria efeitos que perduram na estrutura e imaginário do país até os dias atuais (LOUREIRO, 2002).

Nesse contexto, a relação com a região sempre se estabeleceu de forma complexa, em sua exuberância, também simbolizando objeto de exploração e geração de lucro para a Metrópole – e hoje ao desenvolvimento da Federação e do setor privado (LOUREIRO, 2002). Todavia, assim como os indígenas levados à Europa como meros recursos ambientais inanimados, a vida humana soma, desde esse pretérito momento, à equação necessária a formação de renda de uma classe que compreendia este como a única via ao seu progresso e desenvolvimento (LOUREIRO, 2002).

Desse modo, se inicialmente explorada a mão de obra indígena visando a prosperidade das atividades extrativistas, a possibilidade de exploração das terras amazônicas em período colonial, acrescida aos debates religiosos, abrem espaço para o tráfico e escravização de africanos (SILVA, 2016). É nesse panorama que os moldes do trabalho forçado se realinham, não havendo a exclusão entre esses perfis de trabalhadores, mas a desvinculação entre o “indígena trabalhador e o negro escravo”, o qual manteve-se sua legitimidade para as mais diversas atividades, inclusive a agropecuária (SILVA, 2016).

Com a chegada do século XIX, o discurso vinculado a escravidão é cruzado por reivindicações de mudanças. Como a “modernização do arcaico” ou “arcaização do moderno”, enxergam na abolição um novo marco de progresso civilizatório (SOARES, 2022, p.34). Portanto, é em 1888 que se consolida um novo período de significativa



importância para novos estratos das classes sociais e consolidação do que vem a ser os primórdios das classes trabalhadoras no Brasil (SOARES, 2022).

Assim, “a realidade brasileira demonstra características reveladoras da transição da formação escravocrata colonial ao capitalismo dependente, no século XIX”, que para além da dimensão racial, de classe e gênero, se apresentam como demarcadores essenciais a exploração física e moral que movem a economia (SOARES, 2022, p.35).

Nessa conjuntura, é desde esse momento que as relações monetárias, instrumentais e de força, já elementares ao capitalismo, observam na Amazônia uma forma de estabelecer de modo incisivo a relação entre os indivíduos, suas classes e a natureza (SERRA NETO, 2016). É a partir disso que, assim como os escravos do período colonial, o proletariado não apresenta outras grandes alterações a essa dinâmica se não no seu aspecto jurídico, sendo mantido o tolhimento de sua dignidade pela noção de disponibilidade de exploração de sua força de trabalho (SERRA NETO, 2016).

Em sequência, é a partir da metade do século XX que a relação entre Amazônia e o trabalho escravo adquire uma nova dimensão, sendo sob a égide da ditadura militar que a região passa a ser percebida como um grande espaço vazio e hostil, que, mantendo-se inabitado, representaria ameaça a uma suposta soberania nacional (SOARES, 2022). É em meio a isso e ao conseqüente incentivo do governo à ocupação dessas terras que a escravidão contemporânea surge como ferramenta útil ao desmatamento para criação de pastos e a formação de latifúndios para projetos pecuários (SOARES, 2022).

A partir da noção de vazio demográfico na Amazônia, passível de instrumentalização dos seus habitantes, Loureiro (2004) destaca o impacto do aviamento (servidão por dívida) para o processo de exploração e configuração da Amazônia atual. Nesse sentido, a subordinação do homem amazônico à natureza é tomada pela ânsia da liberdade de mercado, mesmo que implique na retirada de autonomia do ser humano (LOUREIRO, 2004).

Desse modo, é a partir de 1960, quando a política de ocupação da Amazônia passa a ser solidificada por incentivos fiscais e de crédito originados da Superintendência para Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM) às empresas nacionais



e multinacionais, que a agropecuária encontra o seu caminho para a suposta modernização.

Apesar disso, essas novas ferramentas para a reestruturação da economia nacional ainda mantinham uma estrutura arcaica, baseada necessariamente na exploração do trabalhador. Nesse momento, a instrumentalização e a fungibilidade dos sujeitos são materializadas pela servidão por dívida e acrescida de uma repressão política, tolhendo, inclusive, as lutas contra as próprias condições degradantes de trabalho, pois elas simbolizavam contrariar um projeto imposto pela ditadura (SOARES, 2022).

Logo, é nesse panorama que a figura do trabalhador escravizado na Amazônia adquire um novo nome e uma nova dimensão. Os “peões de trecho”, comumente chamados no sul do Pará, eram trabalhadores que, à procura de uma forma de subsistência para si e suas famílias, abandonaram seus lares e origens sob a promessa e procura de empregos na região Norte do país (SOARES, 2022). Assim, para além da violenta submissão de indígenas ao trabalho forçado e do longo período de legalidade da escravidão, responsáveis por deixar a herança nas formas de percepção do trabalho e de sua exploração, a utilização da mão de obra advinda da migração interna se tornou um novo traço do trabalho escravo na Amazônia.

Com a chegada das duas décadas seguintes, o discurso sobre desenvolvimento da Amazônia agravou o modo de sua aplicação e manejo das condições ambientais e sociais da região. Os anos de 1970 e 1980 foram marcados por um processo de devastação ambiental, o qual, para além da concentração de terras, propagou a destruição de territórios indígenas por projetos rodoviários e por hidrelétricas (SOARES, 2022). Com efeito levando a maior tensão na zona rural por conflitos latifundiários e crescendo ainda mais o processo migratório a região (SOARES, 2022).

Em meio ao panorama de danos ambientais deliberados, o trabalho escravo se apresenta como um mecanismo necessário e conivente ao descumprimento das normas ambientais.

Por esse motivo, a demanda por cadeias produtivas mais sustentáveis surge como ponto elementar dos debates na década de 1980, reivindicando a influência das preferências de mercado e das políticas internacionais para a gestão ambiental



(CLAUDINO, 2014). Conseqüentemente, a ampliação desse debate alcança pautas mais amplas, passando a abarcar noções de igualdade, equidade e justiça social. Além disso, traz à tona a necessidade de repensar a condição do sujeito para as demandas de ambientalistas, para então compreender o que passa a ser denominado de “desenvolvimento sustentável” (CLAUDINO, 2014).

### 3 AGRIBUSINESS E A “NOVA” FACE DA ESCRAVIDÃO

A modernização do setor agropecuário brasileiro passou por diversas fases, entre **elas** a noção de *agribusiness* migrou de uma via de desenvolvimento pautada em setores **clássicos** à dinâmica abertura ao capital estrangeiro (POMPEIA, 2021).<sup>104</sup> Em contrapartida, é desde essa longa jornada de estabelecimento da indústria agropecuária como políticas e pilares essenciais da economia nacional que as reivindicações por condições sociais justas confrontam os movimentos da indústria (POMPEIA, 2021).

Logo, esse cenário se estabelece sob a defesa de pautas que tragam a redistribuição fundiária atreladas a direitos sociais e trabalhistas no âmbito rural, haja vista a correlação entre a formação de latifúndios e a dependência do mercado internacional para as precárias condições de labor (POMPEIA, 2021). Isso porque, a herança cultural atrelada ao trabalho na terra desvincula da pessoa do trabalhador o seu “direito em possuir direitos”, não apenas invisibilizando as condições de sua exploração, mas também desumanizando a sua exaustão.

A ausência dos direitos voltados aos trabalhadores rurais pelos principais documentos políticos que visavam abordar o agronegócio exemplifica de forma cristalina essa conjuntura e, desse modo, tornando-se subsídio suficiente para a argumentação quanto ao caráter episódico da presença de trabalho escravo em grandes fazendas (POMPEIA, 2021). É nesse contexto que a pecuária, principalmente na fronteira da Amazônia, adquire destaque central na mídia internacional, sendo o trabalho escravo nessa região apontado como atividade essencial a relação de exportação entre

---

<sup>104</sup> Termo cunhado na década de 1940 por membros da Harvard Business School, nos Estados Unidos, tendo como principal interlocutor Donald K. David, a fim de se referir ao processo de verticalização da cadeia produtiva agropecuária, principalmente no que tange às grandes corporações e suas redes de atividade secundárias e terciárias (POMPEIA, 2021). Por sua vez, o termo *agribusiness* advém de *agriculture* (agricultura) e *business* (negócio) (POMPEIA, 2021).



o Brasil e o mercado externo (POMPEIA, 2021). Portanto, é com efeito que, em 1990, sob uma política em moldes neoliberais, se dá o reconhecimento do trabalho forçado como uma realidade ainda existente no Brasil acrescida a previsão legal do crime de condição análoga à escravidão (SOARES, 2022).

Esse cenário converge a um processo de esvaziamento das reivindicações por sustentabilidade na década anterior, fazendo com que este discurso se adapte aos interesses mercadológicos e voltados para o financiamentos e investimentos na região (CLAUDINO, 2014). Logo, a revolução verde como símbolo da nova imagem do desenvolvimento apresenta uma nova face ao mercado internacional, propagando um *agribusiness* mais consciente e preocupado com as causas ambientais, muito embora, mantendo as estruturas exploratórias da mão de obra como elemento essencial a cumulação de lucro (ALTINERI, 2008).

A partir dessa tentativa de readaptação do capital às novas técnicas e sistemas globais, a noção de desenvolvimento perpetua uma noção seletiva de sustentabilidade, que, na prática, perpetua uma relação de desigualdade entre os sujeitos e as relações que possuem entre si, como as de trabalho, e com a natureza. Logo, quanto à possibilidade de um desenvolvimento sustentável e equânime, observa-se a noção convencional sobre desenvolvimento limitada na resolução de problemas sociais e ambientais regionais ou globais (ALTIERI, 2008).

Simultaneamente, o desenvolvimento como sinônimo de modernização do aparato estrutural das fazendas e empresas, o desenvolvimento perpassa por um conflito latente, cujo progresso associa-se ao aparato tecnológico, mas desvincula-se da proteção de direitos sociais e prerrogativas trabalhistas (SERRA, 2016). Logo, as empresas voltaram-se para a competição do mercado global, investindo em maquinários, mas negligenciando os encargos trabalhistas a sua mão de obra (SERRA, 2016).

O mercado internacional, portanto, apresenta-se como elemento pertinente à mudança de panorama do trabalho escravo no Brasil nas últimas décadas. Se a ocorrência dessas condutas já era amplamente utilizada na segunda metade do século XX, a exemplo das fazendas vinculadas à empresa Volkswagen na década de 1970 e 1980, com base nos dados acumulados pela Comissão Pastoral da Terra e em



investigação do Ministério Público, a eclosão de contaminação da cadeia produtiva da pecuária na atualidade ganha uma dimensão ainda mais assustadora (FIGUEIRA; PRADO; PALMEIRA, 2021). Isso porque, ao adquirir escala global, a complexidade dessa cadeia produtiva torna possível a utilização de mão de obra escrava de modo contrastante, visando o lucro dessas empresas e a precariedade de condições submetidas a esses trabalhadores (DIAZ, 2021).

Como tal, encontra-se o caso do frigorífico JBS, o qual, segundo dados da ONG Repórter Brasil, manteve como fornecedores diretos fazendas que integravam a Lista Suja durante o período de janeiro a outubro de 2019 e fevereiro e abril de 2020 (DIAZ, 2021). Todavia, ao contrário do silêncio mantido pela empresa Volkswagen frente às acusações, o frigorífico assumiu os fatos, ao tempo que adotou uma política e rastreio do trabalho escravo em sua cadeia produtiva e adotou uma política de *compliance* alinhada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (JBS, 2019a; JBS, 2019b).

Em meio a essa lógica, a configuração do trabalho escravo na pecuária novamente se altera e se expande, sujeitando um grupo específico de trabalhadores ao descaso de grupos empresariais, simultaneamente que possibilita uma mudança de postura desses empregadores.

No ano de 2019, o resgate de sobreviventes ao trabalho análogo ao de escravo totalizou 1.054 pessoas, sendo as atividades agropecuárias o setor com o maior número de ocorrências (SOARES, 2022).<sup>105</sup> Nessa conjuntura, ao acirrar a análise à criação de bovinos, observa-se o destaque para esse setor, totalizando 31% do total de resgates de acordo com dados de 2020 do Ministério Público do Trabalho (SOARES, 2022).

Tais informações não progrediram de forma otimista nos anos seguintes. Em 2021, dois anos após o início da pandemia de COVID-19, as dificuldades causadas pela crise sanitária e econômica se demonstraram como um real desafio a fiscalização é um elemento de maior precarização das condições de trabalho, principalmente daqueles em condição análoga à de escravo. Diante disso, o número de 89% de 1.937 resgatados durante esse período se demonstra como um lastimável cenário, que veio a se agravar

---

<sup>105</sup> Totaliza o percentual de 62% dos casos, subdividindo as atividades agropecuárias em produção de carvão vegetal, cultivo de café e milho e a criação de bovinos para o corte (SOARES, 2022, pp. 36-37).





principalmente no Pará e na criação de bovinos para o corte (SOARES, 2022).

Com base nisso, observa-se que, na atualidade, a possibilidade de delimitar um perfil mais específico dos indivíduos resgatados se torna uma tarefa mais tangível e necessária para a concepção de políticas públicas. Assim, em 2011 a Organização Internacional do Trabalho traçou o perfil do trabalhador escravizado no âmbito rural, com destaque a cadeia produtiva na pecuária. A partir de tais dados, foi constatado um perfil composto, em sua maioria, homens, na faixa etária de média de 31,4, negros, com pouca escolaridade e que abandonaram suas famílias devido ao aliciamento (OIT, 2011).

Todavia, esse perfil é composto por especificidades, visto que, se no passado o processo migratório interno foi de suma importância para a configuração do trabalho escravo contemporâneo na Amazônia, na atualidade, as migrações internacionais tomam papel central dessa dinâmica.

Isso se dá uma vez que as dinâmicas e conflitos mundiais tornam o Brasil como terreno promissor para o início de uma nova vida. Todavia, é a partir desse mito que muitos trabalhadores acabam sendo afastados de direitos básicos, a exemplo do crescente número de haitianos resgatados do trabalho escravo no agronegócio, de acordo com a Lista Suja do Trabalho Escravo de 2017 (MAGALHÃES; MACIEL, 2017).

No mesmo sentido, sobre o recorte de gênero de tal panorama, destaca-se que o setor agropecuário possui alarmantes registros no que diz respeito ao resgate de trabalhadoras, atingindo a marca de 71,3% do total de mulheres retiradas da escravidão contemporânea durante os anos de 2003 a 2018 (SUZUKI, 2020). Logo, acrescenta-se que a figura o trabalhador escravizado na pecuária atualmente possui uma variedade de intersecções, como o gênero, sendo esses recortes elementos condicionados a outros tipos de exploração para além do trabalho braçal, tal qual os trabalhos domésticos e de cuidado (SUZUKI, 2020).

Acrescido a isso, os danos ambientais, como o desmatamento, encontram-se como efeito direto da atuação de empresas agropecuárias, associando a noção de desenvolvimento econômico à naturalização de atividades clandestinas sob a floresta amazônica (SOARES, 2022). Logo, visando a expansão ilegal da fronteira da pecuária e criação de pasto, o trabalho escravo se demonstra como uma atividade inerente a



essa atuação criminosa.

De modo a agravar essa realidade, a naturalização de tais condições de trabalho reconhecidas como escravidão contemporânea pelos próprios indivíduos inseridos nesse panorama gira em torno da normalização da exploração, da ausência de infraestrutura e assentamentos adequado (SOARES, 2022). Isso se torna cristalino ao novamente constatar os índices apontados pela Organização Internacional do Trabalho (2011) sobre o perfil do trabalhador escravizado no meio rural, sendo identificado o elevado índice de retorno a trabalhos degradantes, exaustivos e forçados.

Nesse sentido, pelo panorama aqui exposto, percebe-se que há a perpetuação da instrumentalização do indivíduo camponês, mesmo que, atualmente, não se restrinja a gênero, etnia ou raça, sendo elemento de maior incentivo a essa conduta a desigualdade e vulnerabilidade dos sujeitos frente às classes detentoras de poder econômico e social já solidificadas e às dinâmicas globais (SOARES, 2022).

Ademais, observa-se que, se nos períodos mais antigos da história brasileira a fuga da escravidão era elemento de resistência e reafirmação da sua dignidade, na atualidade o trabalhador, muitas das vezes se encontra em um ciclo perpetuado pelo capital e reforçado pela indústria, reincidindo à exploração demasiada pois a ele, aparentemente, não resta outra saída senão ceder a naturalização dessa conduta.

#### **4 DESENVOLVIMENTO PARA QUEM?**

Observado que o trabalho escravo é elemento basilar à configuração da pecuária na Amazônia nos moldes conhecidos na atualidade, essa seção objetiva se ater a compreensão de como o discurso sobre desenvolvimento contribuiu para a expansão da exploração e desigualdade das relações de trabalho. Diante disso, parte-se da premissa acima demonstrada, a qual consiste na transformação da submissão do trabalhador, dos grilhões ao convencimento por um coerção psicológica expressa ou tácita pelo pólo antagonico dessa relação (SERRA NETO, 2016).

Partindo do contexto histórico o qual a escravidão colonial era pilar da expansão capitalista, tal mudança se dá a partir dos processos de adaptação do imaginário ao sistema econômico, o qual, por meio do processo de industrialização traz consigo a demanda por mercantilização da força de trabalho conjuntamente as noções de



dependência e desenvolvimento (SOARES, 2022). Em um segundo momento, após um novo processo de industrialização, tal dependência se torna mais latente ao superar escalas nacionais e atingir dimensões globais, formando, assim, a concepção de que a produção para exportação é símbolo do desenvolvimento e progresso de países como o Brasil (SOARES, 2022).

Isso implica dizer que a forma de pensar a partir das noções capitalistas são a base para o convencimento e submissão ao trabalho escravo. A partir delas, o incentivo à produção para a prosperidade torna-se um objetivo coletivo que apenas pequena parte dos agentes envolvidos nesse contexto possuem a possibilidade de alcançar, destacando que, como uma pirâmide, a desigualdade entre esses agentes parte de uma escala local para as relações globais.

Por essa lógica, a Amazônia sempre foi percebida como área explorável, a qual, em sua mítica infinitude, é responsável pelo papel de fonte de recurso aos mercados mundiais (SERRA NETO, 2016). Por conseguinte, é sob o seu potencial em gerar lucro que é atribuída a essa região uma dimensão de desenvolvimento baseada em fatores econômicos, negligenciando-se por completo o desenvolvimento social dos indivíduos que lá se encontram enquanto se volta para as demandas globais (SERRA NETO, 2016).

Isso se observa a partir dos anos 50, momento que o discurso por desenvolvimento passa significar, de forma mais precisa, papéis nas cadeias mundiais (BORBA; TRINDADE, 2009). Diante dessa configuração e do retorno financeiro que ela proporciona, os países acabam aceitando o seu local de subdesenvolvidos, submetendo-se às necessidades externas (BORBA; TRINDADE, 2009). Nesse sentido, Lang (2016) explicita que essa relação se deu sob uma falsa cooperação para o desenvolvimento, responsável por manter e legitimar a relação de subalternidade assim como os países colonizadores e suas colônias.

Logo, é sob esse discurso, como sinônimo de demanda e consumo, que os diferentes níveis de desigualdade nas cadeias produtivas se estabelecem. Sendo o trabalho escravo contemporâneo, com destaque ao setor agropecuário, para além de elemento da acumulação capitalistas, um mecanismo de produção e reprodução do capital como elemento central de perpetuação de uma estrutura de classes colonial,



utilizando da exploração humana para a exploração da natureza (SOARES, 2022).

Observa-se por esse panorama que os discursos sobre desenvolvimento na região Amazônica se estabelecem sob uma lógica conflituosa, simbolizando o caminho ao progresso ao mesmo tempo que ainda carrega valores do passado. Isso porque, a nível global ao tempo que simboliza uma fronteira de preservação necessária à humanidade, torna-se alvo de interesses econômicos e políticos visando o fluxo de continuidade por meio de uma mercantilização da natureza e dos indivíduos lá inseridos (BECKER, 2007). Simultaneamente, sob uma escala nacional, a exploração das terras amazônicas se torna símbolo de expansão econômica para a preservação de uma soberania nacional e incentivo a um futuro próspero (BECKER, 2007).

Todavia, se em ambos os níveis o incentivo à exploração e a produtividade requerem uma ponderação sobre lucro em detrimento a encargos e direitos trabalhistas, reflete-se para quem é esse futuro almejado se não para uma pequena parcela da sociedade que, ao longo da história concentrou poder econômico, social e político (LANG, 2016).

Assim, o desenvolvimento, mesmo que sob o discurso recente de sustentabilidade, se torna uma forma de permanência da hegemonia global e da dominação pós-colonial, afetando principalmente a população rural (BANERJEE, 2007). Dessa forma, com os processos históricos ocorrido tendo a Amazônia como cenário, desde a colonização, perpassando pelo regime militar, até os dias presente em que uma “moderna” oligarquia política, nota-se a permanência da restrição de direitos básicos a trabalhadores em face de uma dependência econômica constante de fazendeiros e empresas (SOARES, 2022). Portanto, assim como os recursos naturais, a superexploração do trabalhador é englobada como parte apropriável pelos mercados formados por uma quantidade limitada de agentes que detém poder social, econômico e político.

Assim, não se sustenta o mero descaso daqueles que possuem poder nessas relações, mas o pertencimento desse mecanismo como parte intrínseca do capitalismo, sendo impossível desvincular a geração de desigualdades, seja pela relação entre a acumulação de capital e a discussão ambiental, ou a impossibilidade de separação entre o trabalho escravo da exploração da Amazônia pelas atividades pecuárias (LÖWY,



2013; SOARES, 2022).

Portanto, o que se observa é uma mitigação da relação de responsabilidade social dos agentes privados envolvidos na cadeia produtiva da pecuária, seja no que se refere às fazendas ou as empresas, sobre os impactos que a desenfreada busca por “desenvolvimento” alimenta (CAETANO; ALVES, 2022). Tal cenário é evidente ao se deparar com o histórico da composição da Lista Suja do Trabalho Escravo, que, ao longo dos anos, sempre obteve o agronegócio como uma de suas bases, ao tempo que o mesmo setor se demonstrou relutante a tais políticas públicas (SOARES, 2022; CAETANO; ALVES, 2022).

Isso ocorre uma vez que esse mesmo grupo, dependente dessa cadeia produtiva, se desvincula da realidade nacional ao voltar-se para o contexto global, assim, recusando-se a cooperar com a erradicação do trabalho escravo além de perpetuar, mesmo que de forma tácita e institucional essa estrutura (CAETANO; ALVES, 2022). Com efeito, há um processo maior de tolerância sobre as desigualdades sociais no Brasil, sendo naturalizada a exploração e escravidão de trabalhadores vulneráveis social ou economicamente (CAETANO; ALVES, 2022).

Pelo que exposto, compreende-se que houve uma sucessão nas formas de dominação presentes nas estruturas sociais, sendo o discurso desenvolvimentista sucessor do colonialismo, mantendo sobre o atual rótulo de sustentabilidade os valores de progresso pela exploração (BORBA; TRINDADE, 2009; CLAUDINO, 2014). No mesmo sentido, novas estratégias e moldes de expansão do capitalismo são pensadas e aplicadas, seja em uma escala macro, relacionado aos interesses de um país sob o outro, ou em proporções menores, como a relação entre o empregador e seu empregado (CLAUDINO, 2014; SOARES, 2022).

Destarte, é com base nessa trajetória sobre as noções de desenvolvimento e a sua aplicação que se observa com maior clareza o perfil do polo opressor das relações de trabalho escravo ao longo do tempo. Constando-se, então, que assim como no período colonial uma oligarquia regional detinha poder sobre a terra e os corpos de seus escravos. Todavia, com a globalização, esse grupo ganhou amplitude, alterando-se ao ponto que passou a ser representadas por grandes empresas multinacionais, sendo mantido, por sua vez, o trabalho escravo como elemento central de sustento do sistema



capitalista e das redes vigentes de poder.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa partiu da premissa de que, apesar da permanência de elementos estruturais dessa conjuntura, o trabalho escravo na pecuária presente na Amazônia não se manteve o mesmo ao longo do anos, sendo influenciado diretamente pelo discurso sobre desenvolvimento, utilização de tecnologias e a ampliação dos mercados globalizados.

Com base nessa mudança, compreende-se que, se a justificativa para os moldes de exploração nessa cadeia produtiva se alterou, há a possibilidade de que a configuração quanto aos sujeitos inseridos nesse contexto também venha a ser alterada. Conseqüentemente, é necessário refletir novas formas de compreender a desigualdade sobre os perfis de sujeitos integrantes à temática.

Para esse propósito, o caminho argumentativo acima abordado perpassou pela análise da relação histórica sobre o uso da mão de obra escravizada, sendo possível observar que a luta em favor de condições dignas de trabalho sempre foi objeto de disputa, seja contra a metrópole, as imposições da ditadura, o processo de industrialização e globalização.

Portanto, conclui-se que, apesar da aparente mudança nas bases racionais e da modernização propiciada pelo avanço tecnológico aplicado na cadeia produtiva da pecuária, o trabalhador continua vulnerável à exploração pois, embora passível de ser substituído por um maquinário e tecnologias, a negligência de seus direitos humanos é mecanismo mais potente ao lucro.

Logo, observa-se de antemão que o desenvolvimento sempre almejado por aqueles que detém o poder é baseado na instrumentalização de corpos humanos, visto tal desenvolvimento ser meramente econômico e não social. Desse modo, pensar um desenvolvimento de fato sustentável só se apresenta como uma alternativa eficiente se considerar, além da natureza, o indivíduo como objeto de suas demandas. Para isso, é necessária uma postura autocrítica das empresas, para que, além de assumirem as falhas em sua cadeia produtiva, adotem políticas de gestão e fiscalização ativa que visem erradicar o trabalho escravo pelo menos entre os seus fornecedores.



Perante o exposto, constata-se que não necessariamente o perfil do trabalhador escravizado mudou, pois, em sua maioria continuam sendo alvos homens, negros, de baixa escolaridade e com perspectiva de uma vida mais próspera, enganados ou que se arriscam sob as degradantes condições de trabalho nas florestas ou pastos.

Todavia, o que se alterou foi a sua motivação. Com a modernização da indústria, o discurso não é mais sobre povoar, proteger a Amazônia e a pátria, nem são capturados e levados à força. Em contraste, o processo de escravização contemporânea se dá a partir do convencimento explícito ou tácito, motivado pela promessa de uma vida melhor para camponeses, imigrantes ou indivíduos que já passaram pelo ciclo de exploração vicioso.

Nesse contexto, destaca-se a amplitude e significância global que o trabalho escravo adquiriu. As diferenças ainda enfatizadas e utilizadas como motor de lucro para o suposto desenvolvimento da cadeia produtiva da pecuária não giram mais em torno de um agente regional, mas de multinacionais e grandes empresas, assim como a invisibilidade de migrantes passam a não mais pertencer exclusivamente a uma dinâmica nacional, mas às relações internacionais e conflitos mundiais.

Com base nisso, observa-se como resultado central deste estudo que as transformações não tocam apenas as características de vulnerabilidade do trabalhador e o poder do empregador, mas as dimensões que esses elementos adquirem sob a necessidade de expansão do capitalismo transformando o trabalho escravo como pilar do desenvolvimento de um grupo seletivo das dinâmicas globais.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTIERI, Miguel. *Agroecologia: a dinâmica produtiva da agricultura sustentável*. 5 ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2008.

BANERJEE, Subhabrata Bobby. *Quem sustenta o desenvolvimento de que? O desenvolvimento sustentável e a reinvenção da natureza*. In: FERNANDES, Marcolina; GUERRA, Lemuel (Orgs.). *Contra discursos do desenvolvimento sustentável*. 2 ed. Belém: Associação de Universidades Amazônicas, 2007. pp. 77-128.

BECKER, Bertha Koiffmann. *Amazônia: geopolítica na virada do III milênio*. Rio de Janeiro: Garamond, 2007.





BORBA, Marcos; TRINDADE, José Pedro P. *Desafios para conservação e a valorização da pecuária sustentável*. In: PILLAR, Valério De Patta; MÜLLER, Sandra Cristina; CASTILHOS, Zélia Maria de Souza; JACQUES, Aino Victor Ávila (Orgs.). Campos Sulinos - conservação e uso sustentável da biodiversidade Editores. – Brasília: MMA, 2009. pp. 391-403.

CAETANO, André Junqueira; ALVES, Bruna Fernanda Campos. *Capítulo 11 – A elite empresarial brasileira em oposição à Lista Suja: atuação dos setores da agropecuária, da construção civil e da indústria têxtil*. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; MOTA, Murilo Peixoto da (Orgs.). *Escravidão ilegal: migração, gênero e novas tecnologias*. 1 ed. Rio de Janeiro: Maud X, 2022. pp. 250-273.

CLAUDINO, Livio Sergio Dias. Discourse and social practices of sustainability in Brazilian cattle ranching. *Sustainability in Debate*, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 184–202, 2014. DOI: 10.18472/SustDeb.v5n3.2014.10597. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sust/article/view/15660>. Acesso em: 3 agosto 2022.

DIAZ, João Cesar. *Relatório da 'Repórter Brasil' sobre trabalho escravo na pecuária tem repercussão internacional*. Repórter Brasil, [S.l.], 08 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2021/01/relatorio-da-reporter-brasil-sobre-trabalho-escravo-na-pecuaria-tem-repercussao-internacional/>. Acesso em: 2 de agosto de 2022.

JBS AVANÇA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO; NOVA FERRAMENTA AJUDA NO MAPEAMENTO. *JBS - Alimentamos o mundo com o que há de melhor*, 2019a. Disponível em: <https://jbs.com.br/imprensa/releases/jbs-avanca-no-combate-ao-trabalho-escravo-nova-ferramenta-ajuda-no-mapeamento/>. Acesso em 29 de agosto de 2022.

LANG, Miriam. *Alternativas ao desenvolvimento*. In: DILGER, Gerard; LANG, Miriam; PEREIRA FILHO, Jorge (Orgs.). *Descolonizar o imaginário: debates sobre pós-extratativismo e alternativas ao desenvolvimento*. São Paulo: Fundação Rosa de Luxemburgo, 2016.

LOUREIRO, Violeta Refkalefsky. *Amazônia: uma história de perdas e danos, um futuro a (re)construir*. *Estudos Avançados*, [S.l.], v. 16, n. 45, pp. 107-121, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142002000200008>. Acesso em: 26 de julho de 2022.

LOUREIRO, Violeta Refkalefsky. *Amazônia: estado homem, natureza*. 2 ed. Belém: Cejup, 2004.

LÖWY, Michael. Crise ecológica, crise capitalista, crise de civilização: a alternativa ecossocialista. *Caderno CRH*, [S.l.], v. 26, n. 67, pp. 79-86, 2013,. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792013000100006>. Acesso em: 10 de agosto de 2022.



MAGALHÃES, Luís Felipe Aires; MACIEL, Lidiane. Análise 35% dos resgatados em ações de combate ao trabalho escravo são imigrantes. *Brasil de Fato*, São Paulo, 29 de março de 2017. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/03/29/analise-or-35-dos-resgatados-em-aco-es-de-combate-ao-trabalho-escravo-sao-imigrantes>. Acesso em: 10 de agosto de 2022.

OLIVEIRA, Jôyara Maria Silva de; ANJOS, Hildete Pereira dos. *Trabalho escravo contemporâneo: a disputa ideológica na produção de um conceito*. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (Orgs.). *Escravidão: moinho de gente no século XXI*. 1 ed. Rio de Janeiro: Maud X, 2019. pp. 83-97.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil*. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_227533.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227533.pdf). Acesso em: 17 de agosto de 2022.

PROGRAMA DE COMPLIANCE. *JBS - Alimentamos o mundo com o que há de melhor*, 2019b. Disponível em: <https://jbs.com.br/compliance/programa-de-compliance/>. Acesso em 29 de agosto de 2022.

POMPEIA, Caio. *Formação política do agronegócio*. São Paulo Elefante, 2021

REPÓRTER BRASIL. *Trabalho escravo na indústria da carne*. Monitor, São Paulo, n.8, janeiro de 2021. Disponível em: [https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Monitor-8\\_Trabalho-escravo-na-ind%C3%BAstria-da-carne.pdf](https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Monitor-8_Trabalho-escravo-na-ind%C3%BAstria-da-carne.pdf). Acesso em: 10 de agosto de 2022.

SERRA NETO, Prudêncio Hilário. *Contrato de parceria e escravidão por dívidas Desafios à integração da agricultura familiar no dendê*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2016.

SILVA, Marley Antonia Silva da. O tráfico de africanos na Amazônia colonial: abordagens historiográficas. *Margens*, [S.l.], v. 9, n. 12, p. 270–89, maio de 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.18542/rmi.v9i12.3076>. Acesso em: 15 de agosto de 2021.

SOARES, Marcela. *Escravidão e dependência: opressões e superexploração da força de trabalho brasileira*. Marília: Lutas Anticapital, 2022.

SUZUKI, Natália. *Slave labor and gender: Who are the female workers enslaved in Brazil?*. São Paulo: Slavery, no way, 2020. Disponível em: <https://escravonempensar.org.br/wp-content/uploads/2021/08/Folder-Genero-web.pdf>. Acesso em 15 de agosto de 2022.



**ESTABILIDADE DA GESTANTE EM CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO: O CENÁRIO DE INSEGURANÇA JURÍDICA APÓS O JULGAMENTO DO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA 5639-31.2013.5.12.0051 PELO TST**

**Guarantee of employment of the pregnant woman in a contract for a fixed-term contract after the judgment of the Competence Incident 5639-31.2013.5.12.0051 by TST**

Graziella Ferreira Alves<sup>106</sup>

**RESUMO**

Em 2012, o TST alterou seu entendimento jurisprudencial, assentando que a gestante faria jus à estabilidade provisória em qualquer modalidade contratual. Porém, esse cenário começa a ser alterado a partir do julgamento, pelo TST, do IAC 5639-31.2013.5.12.0051, que afastou a estabilidade da gestante no contrato temporário. Desse julgamento até os dias atuais, decisões conflitantes são prolatadas pelos tribunais trabalhistas, aumentando a insegurança jurídica em tema tão sensível e relevante para a sociedade. O presente artigo aprofunda a matéria, mapeando a inclinação jurisprudencial trabalhista atual, com escopo de se obter melhor segurança jurídica no assunto debatido.

**PALAVRAS-CHAVE**

Estabilidade provisória; gestante; contrato por prazo determinado.

**ABSTRACT**

In 2012, the TST changed its understanding, stating that the pregnant woman would be entitled to the guarantee of employment in any contractual modality. However, this scenario begins to be changed since the judgment of IAC 5639-31.2013.5.12.0051, which removed the guarantee of employment of the pregnant woman in the temporary contract. From this judgment to the present day, conflicting decisions are handed down by labor courts, increasing legal uncertainty in a topic so sensitive and relevant to society. This article deepens the matter, mapping the current labor jurisprudence inclination, in order to obtain greater legal certainty on the subject.

**KEY WORDS**

Guarantee of employment; maternity; fixed-term contract.

<sup>106</sup> Mestre em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia - UFU. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Candido Mendes. Membro da Comissão de Enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo da OAB/MG, triênio 2022-2024. Docente na graduação e pós-graduação da PUC Minas Uberlândia. Advogada trabalhista na Banca Cerizze.



## 1 O CONTEXTO DA ALTERAÇÃO DA SÚMULA 244 DO TST

Segundo pesquisa do IBGE relativa ao ano de 2019, a taxa de participação de pessoas com 15 anos ou mais na força de trabalho no país estava em 73,7% para homens e 54,4% para mulheres. Já o nível de ocupação de mulheres de 25 a 49 anos ficava em 54,6% para aquelas que tinham filhos menores, e 67,2% de mulheres sem crianças, vale dizer, é notória a maior dificuldade de ocupação do mercado de trabalho para mulheres que possuem filhos menores, sendo completamente desigual o percentual quando se analisa o gênero (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

Não por outro motivo, o judiciário trabalhista busca maior efetividade do princípio da isonomia nas relações laborais, ao tentar coibir práticas discriminatórias de gênero, sendo a alteração do item III da Súmula 244 do TST um forte exemplo desse movimento, modificação essa inspirada nas Convenções da OIT 03, 103, 102 e 183<sup>107</sup>, dentre outros importantes atos normativos internacionais.

César Pereira Machado Júnior registra que “As mais notáveis e necessárias regras de proteção ao trabalho da mulher são protetoras da maternidade. Inúmeras consequências derivam dessa natureza humana” (JÚNIOR, 1999, p. 395). As notórias desigualdades do trabalho feminino vivenciadas pela empregada-mãe demandaram revisão da postura do judiciário trabalhista, para combate às condutas discriminatórias apresentadas pelo empregador.

É possível perceber que todos os precedentes que subsidiaram a alteração de entendimento firmada no item III da Súmula 244 do TST são relacionados a contratos de experiência, uma das modalidades de contratos por prazo determinado: RR 1601-11-2010.5.09.0068; RR 107-20.2011.5.18.0006; RR 194040-35.2006.5.02.0472; RR 57041-60.2009.5.09.0671; RR 6605-52.2010.5.12.0001; RR 21700-25.2009.5.01.0079; RR 167300-09.2008.5.24.0003 e RR 62700-90.2009.5.02.0074, haja vista a presunção de discriminação existente nesse contexto.

Portanto, a alteração do item III da Súmula 244 do TST pretendeu corrigir a

---

<sup>107</sup> A Convenção 03 da OIT dispõe sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto; a Convenção 103, trouxe revisão à Convenção 03; a Convenção 102 e a Recomendação n. 95, que tratam do amparo à maternidade de normas de Seguridade Social; a Convenção 183 prevê mecanismos de combate à discriminação, como a proibição de testes de gravidez.



presumida discriminação que ocorria com as gestantes nos contratos de experiência, ou seja, tais contratos não se transformavam em modalidade de prazo indeterminado exclusivamente em razão da gestação das empregadas.

Ocorre que o Eg. TST não modificou seu entendimento de modo restritivo, como poderia ter optado, para conceder a garantia provisória de emprego apenas às gestantes detentoras de contrato de experiência. Optou por ampliar o direito às gestantes empregadas vinculadas a qualquer tipo de contrato por prazo determinado.

Caso a opção fosse pela via restritiva, bastava que se retirasse o 'não' do texto do item III da Súmula 244, para que se concedesse a estabilidade à gestante vinculada ao contrato de experiência, sendo a redação possível: "*Não Há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa*"<sup>108</sup>.

Contudo, o TST, ao invés de conceder a estabilidade gestacional à empregada vinculada a espécie de contrato por prazo determinado, que é o contrato de experiência, acabou por conceder tal direito a todo o gênero de contrato a termo. Dessa decisão surgiram complicadas circunstâncias, como o caso da aprendiz, a título exemplificativo.

Sabe-se que a aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado que não admite prorrogação<sup>109</sup>, já que o termo final da aprendizagem prática deve coincidir com a conclusão da aprendizagem teórica, sendo inaplicável a regra de uma única prorrogação do contrato dentro do prazo de 02 (dois) anos (artigos 445 e 451 da CLT).

Nesse contexto, em 2013 o Ministério do Trabalho à época editou a Nota Técnica nº 70/2013 da SIT/MTE, para prever que a aprendiz gestante não gozaria da estabilidade prevista no art. 10, II, b do ADCT.

Cumpra esclarecer que o Ministério do Trabalho já não espousa tal entendimento,

<sup>108</sup> A redação anterior do item III da Súmula 244 era: "Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa".

<sup>109</sup> Não se está levando em consideração norma precária, pois no momento da redação do presente estudo, está em vigor a Medida Provisória n. 1116/22 que prevê no art. 428 da CLT: "§ 9º O contrato de aprendizagem profissional poderá ser prorrogado, por meio de aditivo contratual e anotação na CTPS, respeitado o prazo máximo de quatro anos [...]".



posto que desde 2015, por meio da Nota Técnica nº 79/2015, passou a aceitar a estabilidade gestacional para a gestante, sendo que, mais recentemente, o art. 387 da PORTARIA/MTP Nº 671/21 prevê, expressamente, o direito à estabilidade da gestante, devendo ser prorrogado o contrato de aprendizagem mediante aditivo para tal finalidade (§ 2º do art. 387 da Portaria 671).

Na verdade, não apenas no contrato de aprendizagem, mas em todos os contratos genuinamente a termo (safra, aprendizagem, temporário etc.) se vislumbra dificuldade no enquadramento do encerramento do contrato como dispensa arbitrária, tal como prevê aliteralidade do art. 10, II, b, do ADCT. Por isso, se faz necessário o aprofundamento dos contornos dessa expressão.

Nessa esteira, é defensável a tese de que, a despeito dos precedentes que balizaram a decisão do Eg. TST, houve deliberada decisão por se alterar a integralidade do item III da Súmula 244, para se estender a proteção da estabilidade gestacional em toda e qualquer modalidade de contrato, seja determinado ou indeterminado.

O incômodo dessa alteração jurisprudencial é percebido desde a sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012, pois parcela importante da doutrina (e do segmento econômico empresarial) defende que nos contratos por prazo determinado inexistem a figura da dispensa arbitrária, se encerrando o vínculo de emprego por advento do termo.

O debate do tema se revela importantíssimo no contexto de “promoção de igualdade de oportunidades e o combate à discriminação” contra a mulher que “encontram resistência em razão do forte enraizamento e generalização das práticas discriminatórias na sociedade brasileira (SANTOS, 2019, p. 184).

Os efeitos nefastos das práticas discriminatórias contra a mulher, em especial contra a gestante, são conhecidos da ciência e do meio jurídico, não apenas na perspectiva da gestante discriminada, mas de todo o mercado de trabalho e sociedade (AMBROS, 2020), sendo imprescindível o estudo do tema ora proposto.

## **2 O CONCEITO DE DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA**

O art. 10, II, b do ADCT reza que a gestante terá garantia provisória de emprego contra “dispensa arbitrária”. O art. 165 da CLT, por sua vez, traz expressamente o





conceito de dispensa arbitrária: “Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, 1943).

Por interpretação literal desse dispositivo celetista, a dispensa arbitrária se revela como forma de denúncia vazia do contrato de trabalho, por exercício do direito potestativo do empregador de rompimento do vínculo de emprego, nos casos cabíveis<sup>110</sup>.

A problemática dos contratos por prazo determinado reside, justamente, no fato de que não há, rigorosa e tecnicamente, dispensa arbitrária ou sem justa causa nos casos em que tais contratos se resolvem por advento do termo ajustado entre as partes.

Se não há ruptura antecipada do contrato, por quaisquer das partes, e o contrato é concluído no termo ajustado (a exemplo da conclusão da safra, da finalização do programa de aprendizagem, da conclusão do contrato temporário etc.) não havendo falar em dispensa arbitrária ou sem justa causa, inexistindo enquadramento técnico no conteúdo previsto no art. 10, II, b, do ADCT.

Valentim Carrion ensina que a denúncia vazia do contrato de trabalho, ou dispensa arbitrária, é aquela destituída de razões técnico-econômicas:

O despedimento arbitrário é aquele que não se fundamenta; a) em sérias razões de interesse objetivo da empresa ou b) na atitude ilícito empregado, ao descumprir seus deveres funcionais (justa causa). Nesse sentido, é que o despedimento não arbitrário já inclui a existência de uma de suas espécies, que é a justa causa. As razões objetivas de despedir dependem da lei de cada país e o momento; no Brasil há o precedente dos motivos técnicos, econômicos e financeiros (CLT, art. 165, CIPA), além dos disciplinares, na mesma limitação da Convenção 158 da OIT [...]. (CARRION, 2008 p. 359)

Maurício Godinho Delgado entende que a evolução jurisprudencial ampliadora da proteção à estabilidade da gestante é “irreprimível”, pois o bem jurídico tutelado é de “evidente interesse público [...] que se estende também à criança nascitura”, não se

<sup>110</sup> À luz do art. 7º, I, da Constituição Federal, que traz norma de eficácia limitada para a indenização por denúncia vazia do contrato, parcela da doutrina questiona a efetiva existência de poder potestativo do empregador ao demitir empregados. Todavia, é de conhecimento geral que, inexistindo causas de garantia provisória de emprego, a jurisprudência reconhece a existência de tal prerrogativa do empregador.





manifestando, o autor, pela interpretação literal dos conceitos de dispensa arbitrária para afastamento da estabilidade (DELGADO, 2019, p. 667).

Com entendimento divergente, Vólia Bomfim aduz que a dispensa arbitrária se traduz em direito potestativo do empregador, que rompe o vínculo por mera liberalidade e que a gestante submetida a contrato por prazo determinado teria estabilidade exclusivamente durante a vigência regular do contrato, mas não após o seu termo final, sob pena de se “acabar com algumas espécies de contratos determinados típicos” (BOMFIM, 2021, p. 1030; p. 1140). Nesse diapasão, oportuno o estudo do julgamento do Tema 497 pelo STF e do julgamento do IAC 5639-31.2013.5.12.0051 pelo TST, para aprofundamento da matéria, objetivando o melhor entendimento do cenário jurídico atual acerca da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado.

### **3 O JULGAMENTO DO TEMA Nº 497 PELO STF E O JULGAMENTO DO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA 5639-31.2013.5.12.0051 PELO TST**

O Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do RE 629.053/SP, definiu entendimento esposado no Tema 497, de repercussão geral, tendo firmado a seguinte tese: "*A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa*".

O contexto do RE 629053 / SP se relacionava com os efeitos do desconhecimento, pelo empregador, do estado gravídico de sua empregada, tendo sido pacificado o entendimento de que tal desconhecimento não seria capaz de afastar o direito à estabilidade da gestante e a indenização decorrente de seu não usufruto.

Vale dizer: o processo que originou o entendimento firmado no Tema 497 tinha como pano de fundo a análise do conteúdo valorativo contido na expressão “confirmação da gravidez” da alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT para análise do marco temporal inicial da concessão da estabilidade e a necessidade, ou não, do conhecimento do estado gravídico pelo empregador:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

c) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

d) da empregada gestante, **desde a confirmação da gravidez** até cinco



meses após o parto. (BRASIL. Constituição Federal, 1988). (Grifamos).

A discussão basilar no bojo do RE 629053 / SP, portanto, não se relacionava com a modalidade do contrato, mas com a análise acerca da necessidade de conhecimento do estado gravídico, pelo empregador, para a concessão do direito à garantia provisória de emprego à gestante.

No julgamento, o STF firmou a seguinte tese (Tema 497 de repercussão geral): "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa" (BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2018).

Em 2019, o Tribunal Superior do Trabalho enfrentou o tema da estabilidade da gestante por ocasião do julgamento do Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051, consignando que "É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2019).

Foi um impactante movimento do TST para mitigação da proteção da estabilidade da gestante, já que a maioria dos regionais trabalhistas estavam, até então, aplicando o teor do item III da Súmula 244 em todas as modalidades de contrato por prazo determinado.

Após a definição das teses acima esposadas, já se localizam julgados de Tribunais Regionais do Trabalho que ampliaram o entendimento fixado por ambos os tribunais, para autorizar o afastamento da estabilidade em contratos por prazo determinado, como o contrato de experiência, tal como ocorreu no processo abaixo reproduzido:

**EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. EXTINÇÃO DO CONTRATO NO TERMO FINAL. Alterando entendimento anterior, esta d. Turma passa a compreender que não cabe a estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado cujo termo se deu na data acordada.**

**INTEIRO TEOR: [...]. Dessa forma, alterando entendimento anterior, esta d. Turma passa a compreender que não cabe a estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado cujo termo se deu na data acordada. Isso por que passou a entender **que o Tema 497 estabeleceu como pressupostos para a estabilidade da gestante: a anterioridade****



**do fator biológico da gravidez ao término do contrato, e a dispensa sem justa causa, ou seja, afastou-se a estabilidade das outras formas de extinção contratual, restando superado o entendimento consolidado na Súmula 244 do TST.** (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2022). (Grifamos).

O julgamento acima se revela de extrema importância, pois indica que o cenário de insegurança jurídica retorna à seara trabalhista no tema da estabilidade da gestante, sendo mister avaliar a repercussão das decisões do STF e do TST, sendo extremamente útil a análise do posicionamento dos diversos TRTs sobre o assunto.

#### **4 O cenário de insegurança jurídica verificado nos Tribunais Regionais do Trabalho**

O TRT da 1ª Região revelou-se acolhedor da tese de que gestante faz jus à estabilidade em qualquer modalidade contratual (vide julgados nos processos 0100506-37.2021.5.01.0020; 0100770-73.2021.5.01.0046; 0100327-10.2021.5.01.0342; 0100062-11.2022.5.01.0071; 0100195-72.2022.5.01.0000; 0100720-66.2021.5.01.0266, dentre vários outros), mas já possui decisões que acolhem a possibilidade de afastamento da estabilidade nos contratos temporários (tal como ocorreu no julgamento 0100557-32.2016.5.01.0082).

O TRT da 2ª Região mantém inúmeras decisões garantindo a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado (a exemplo dos processos julgados recentemente 1000902-50.2021.5.02.0411, 1001249-28.2021.5.02.0203, 1001515-13.2021.5.02.0042, 1001667-09.2021.5.02.0221, 1001598-12.2021.5.02.0468), mas apresenta outros julgados negando a estabilidade à gestante em contratos por prazo determinado, inclusive no contrato de experiência, na linha da Tese Jurídica Prevalente n. 05 daquele tribunal (acórdãos proferidos nos autos 1000214-09.2022.5.02.0038, 1000002-33.2022.5.02.0605, 1000083-41.2022.5.02.0068, 1000960-47.2021.5.02.0025, 1000692-24.2021.5.02.0241), tendo inclusive sendo identificada atecnia conceitual no processo 1000008-16.2022.5.02.0031, que confunde contrato de experiência e contrato temporário<sup>111</sup>.

<sup>111</sup> Ementa. Estabilidade Gestante. Contrato de DE TRABALHO TEMPORÁRIO. O término do prazo contratual não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa, na medida em que as partes, ao firmarem o contrato de experiência, já estão cientes, desde o início da contratualidade, acerca do seu termo final,



O TRT da 3ª Região também apresenta julgamentos conflitantes sobre o tema, ainda que a maioria dos julgados reconheçam a estabilidade da gestante (0010162-42.2022.5.03.0077,0011032-65.2021.5.03.0031,0011515-51.2016.5.03.0167, 0010098-88.2021.5.03.0102,0010788-26.2020.5.03.0079,0010311-76.2017.5.03.0024, 0012010-97.2016.5.03.0134), em detrimento dos julgados que afastaram o direito, mesmo na modalidade experiência (0010294-54.2021.5.03.01680).

O TRT da 4ª Região reconhece a estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado (0021309-02.2019.5.04.0511,0021130-10.2019.5.04.0401, 0021899-65.2017.5.04.0020,0020049-14.2019.5.04.0211,0020627-88.2019.5.04.0271) ressaltando a distinção dos casos relacionados ao IAC e casos em contrato de experiência (0020044-47.2020.5.04.0731, 0020811-34.2016.5.04.0664), mas também afastando a estabilidade em contrato temporário (0021575-84.2017.5.04.0211), e também em contrato de experiência(0020296-33.2021.5.04.0305).

O TRT da 5ª Região reconhece a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado (0000870-52.2018.5.05.0195,0000311-52.2020.5.05.0025,0001312-32.2016.5.05.0019, 0001397-75.2016.5.05.0194), porém também há julgados em sentido totalmente oposto, afastando a estabilidade, mesmo no contrato de experiência (0000145- 77.2020.5.05.0491).

O TRT da 6ª Região concede a estabilidade ora debatida (0000266-89.2022.5.06.0012,0000118-42.2022.5.06.0412,0000683-40.2021.5.06.0121, 000070-19.2021.5.06.0008), apesar de também começar a afastar a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência (0000769-48.2021.5.06.0141).

O cenário de insegurança também se verifica no TRT da 7ª Região, pois ora acolhe a estabilidade (0000803-87.2019.5.07.0004, 0080093-95.2021.5.07.0000, 0080718-66.2020.5.07.0000), ora a nega, mesmo nos contratos de experiência (0000478- 26.2021.5.07.0010, 0000190-87.2021.5.07.0007).

Semelhante contexto se verifica no TRT da 8ª Região, que acolhe a estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado (0000142-95.2021.5.08.0009,

---

ou seja, já sabem a data de sua extinção. Tese Prevalente nº 05 do E. TRT da 2ª Região. Recurso não provido (TRT da 2ª Região; Processo: 1000008-16.2022.5.02.0031; Data: 02- 05-2022; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 2 - 12ª Turma; Relator(a): PAULO KIM BARBOSA).



0000182-39.2015.5.08.0122), mas também afasta o direito, ainda que em contrato de experiência(0000562-13.2020.5.08.0114).

O TRT da 9ª Região assegura a estabilidade em diversos julgados (0000644-29.2021.5.09.0325,0000465-97.2021.5.09.0195,0001416-75.2021.5.09.0653), inclusive distinguindo os casos do IAC julgado pelo TST (0000874-89.2020.5.09.0007), mas inicia movimento contrário, também em relação ao contrato de experiência (0000253-45.2022.5.09.0000, 0001071-83.2021.5.09.0015).

O TRT da 10ª Região possui julgados assegurando a estabilidade da gestante em contrato a termo (0001071-83.2021.5.09.0015, 0000204-69.2021.5.10.0013, 0000314-05.2020.5.10.0013, 0000331-75.2019.5.10.0013), por vezes reconhecendo a possibilidade de afastamento da estabilidade no contrato temporário (0000242-20.2021.5.10.0001, 0000672- 54.2017.5.10.0019).

O TRT da 11ª Região, de modo semelhante, acolhe a estabilidade (0000551-72.2021.5.11.0014,0000851-34.2021.5.11.0014,0000136-73.2022.5.11.0008, 0000658-13.2021.5.11.0016) e começa a negar o direito em determinados casos (0000038-88.2022.5.11.0008).

O cenário de insegurança jurídica é verificado no TRT da 12ª Região, que reconhece a estabilidade da gestante (0000019-59.2022.5.12.0039, 0000093-62.2022.5.12.0056, 0000449-11.2021.5.12.0018), mas a nega em diversos contratos por prazo determinado, inclusive o de experiência (0000198-21.2021.5.12.0041, 0000655-92.2021.5.12.0028,0001142-26.2021.5.12.004, 0000108-05.2022.5.12.0000).

No TRT da 13ª Região vários julgados acolhem a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado, mesmo se de experiência (0000007-24.2016.5.13.0008,0130440-68.2015.5.13.0003,0014500-32.2014.5.13.0022,0023600-60.2013.5.13.0017), e se identificam processos em que a estabilidade foi afastada (000780-51.2021.5.13.0022, 0000203-39.2022.5.13.0022).

O TRT da 14ª Região reconhece a estabilidade em diversos processos (0000011-80.2015.5.14.0004,0000294-32.2022.5.14.0401,0000425-07.2022.5.14.0401,0000125-76.2021.5.14.0111), ressaltando o tribunal que o TST somente afastou a estabilidade no contrato temporário, e não em outras modalidades de contrato a termo (0000742-72.2021.5.14.0002).



O TRT da 15ª Região acolhe a estabilidade nos contratos a termo, incluído o contrato de experiência (0011084-11.2020.5.15.0048, 0011490-98.2019.5.15.0005, 0005913-52.2022.5.15.0000, 0012111-39.2020.5.15.0077, 0012146-64.2019.5.15.0099, 0006704-21.2022.5.15.0000, 0006704-21.2022.5.15.0000, 0010463-90.2019.5.15.0034), existindo decisão minoritária afastando a estabilidade no contrato de experiência (0010135- 97.2021.5.15.0097).

O mesmo contexto de insegurança jurídica é percebido no TRT da 16ª Região, que possui julgados que acolhem a estabilidade da gestante no contrato de experiência (0016693-46.2021.5.16.0004, 0016249-16.2021.5.16.0003, 0016249-16.2021.5.16.0003 e julgados que a afastam (0017402-78.2021.5.16.0005, 0016496-37.2021.5.16.0022).

No TRT da 17ª Região são identificados julgados que reconhecem a estabilidade no contrato de experiência (0001817-51.2015.5.17.0010, 0000393-33.2022.5.17.0008, 0000984-66.2020.5.17.0007, 0000984-66.2020.5.17.0007, 0000580-94.2021.5.17.0131) e outros que negam tal direito (0000727-47.2020.5.17.0005).

O TRT da 18ª Região acolhe a estabilidade no contrato de experiência em alguns casos (0010378-81.2022.5.18.0013, 0010196-92.2022.5.18.0111) reconhecendo a possibilidade de afastamento da estabilidade em contratos temporários regulamentados pela Lei 6.019/74 (0010378-81.2022.5.18.0013) e também afastando a estabilidade no contrato de experiência (0010939-82.2021.5.18.0129).

Na mesma linha, o TRT da 19ª Região possui decisões que mantêm a estabilidade da gestante no contrato por prazo determinado (0000103-85.2022.5.19.0000, 0000993-96.2019.5.19.0010, 0000077-37.2020.5.19.0007, 0000707-78.2015.5.19.0004), ressaltando que o TST apenas afastou a estabilidade no contrato temporário (0000492-95.2019.5.19.0058) e outras que afastam tal direito (0000405-98.2019.5.19.0007, 0000304-78.2019.5.19.0260).

O TRT da 20ª Região majoritariamente reconhece a estabilidade, inclusive em contratos de experiência (0000783-71.2021.5.20.0002, 0000803-65.2021.5.20.0001, 0000605-19.2021.5.20.0004, 0000240-75.2020.5.20.0011, 0000050-36.2020.5.20.0004), mas também apresenta entendimento divergente, afastando a estabilidade (0000092-21.2016.5.20.0006).

O TRT da 21ª Região apresenta semelhante cenário dos demais, ora





reconhecendo a estabilidade da gestante, mesmo em contrato de experiência (0000095-21.2022.5.21.0011,0000691-03.2020.5.21.0002,0000103-35.2021.5.21.0010,0000463-76.2021.5.21.0007), mas já há julgamento em sentido contrário, afastando a estabilidade (0000272-10.2021.5.21.0014). O TRT da 22ª Região reconhece a estabilidade em contratos de experiência (00001665-38.2019.5.22.0005,00000024-87.2020.5.22.0002,00002364-75.2018.5.22.0001,00000141-49.2018.5.22.0002), inclusive indicando existência de “distinguishing” do IAC- 0005639-31.2013.5.12.0051 nesses casos (00000730-39.2021.5.22.0001), não sendo localizado julgado que houvesse afastado a estabilidade em contrato de experiência.

No TRT da 23ª Região são identificados acórdãos em que o tribunal reconheceu a estabilidade em contrato a termo, mesmo o de experiência (0000063-64.2019.5.23.0108, 0000206-65.2019.5.23.0007, 0000115-03.2018.5.23.0009), mas também são identificados julgados em que afastou a estabilidade da nessa modalidade contratual (0000598-77.2020.5.23.0004).

Por fim, o TRT da 24ª Região apresenta o mesmo cenário de insegurança jurídica, ora reconhecendo a estabilidade da gestante em contratos de experiência 0024115-95.2021.5.24.0086,0024405-77.2021.5.24.0000,0024888-89.2021.5.24.0006, ora negando tal direito 0024399-96.2021.5.24.0056, 0024809-16.2021.5.24.0005, estando pendente o julgamento do IRDR 0024542-55.2021.5.24.0066 (Tema 27 - Gestante. Contrato de Experiência. Direito à Estabilidade Provisória).

## **5 À GUIA DE CONCLUSÃO: O POSICIONAMENTO DO TST E O CENÁRIO QUE SE AVIZINHA**

Pela pesquisa realizada em todos os TRTs foi possível a comprovação do alto grau de insegurança jurídica acerca da matéria pesquisada, sendo mister a análise do posicionamento atual do TST sobre o tema, haja vista a notória divergência jurisprudencial existente.

Como dito anteriormente, o IAC 5639-31.2013.5.12.0051 se referia exclusivamente a contrato temporário regulamentado pela Lei 6.019/74, tal como o processo abaixo, muito mencionado em julgados de diversos TRTs, mesmo em processos cujo contrato seja de experiência. Pedese vênias para a reprodução de trecho





da ementa, para explicação do equívoco interpretativo que inúmeros julgados incorrem ao mencioná-lo:

[...]. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO TEMPORÁRIO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. INAPLICABILIDADE. TEMA 497 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do IAC- 5639-31.2013.5.12.0051, fixou tese jurídica no sentido de que "é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lein.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias". II. A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, **afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho**. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada - **excluindo outras formas de terminação do contrato**, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. III. **O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato)**. Assim, **na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado**, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. IV. A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral.

V. Desse modo, ao concluir que a garantia prevista no artigo 10, II, b, do ADCT alcança também os trabalhadores temporários, o Tribunal Regional decidiu de forma contrária à jurisprudência do TST. Demonstrada transcendência política da causa. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - Ag: 1016694920165010207, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de



Julgamento: 08/06/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2021).  
(Grifo nosso).

O julgado acima também se deu em processo cujo contrato firmado era temporário, regido pela Lei 6.019/74. Todavia, como a ementa traz conteúdo genérico, fazendo menção, aparentemente, a qualquer modalidade de contrato por prazo determinado, acaba por induzir em erro julgadores que não se aprofundam no tema.

Pela análise de julgados em diversas outras turmas do TST, é possível perceber a tendência da corte superior trabalhista ao reconhecimento da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado, em especial na modalidade de experiência: Ag-RR-11038- 89.2013.5.12.0035 (1ª Turma); Ag-AIRR-1218-51.2019.5.12.0030 (2ª Turma); RR-1000227-84.2018.5.02.0058 (3ª Turma); RR-1001230-58.2018.5.02.0031 (5ª Turma); RR-1001021-84.2019.5.02.0086 (6ª Turma); AIRR-11038-22.2019.5.03.0038 (7ª Turma); RR-1001266-80.2019.5.02.0382 (8ª Turma), sendo o entendimento firmado no IAC 5639 excepcional.

Não se pode olvidar que o contrato de experiência não se iguala a outros contratos a termo, como o de safra, o de aprendizagem e o temporário, pois tem a tendência a setransformar em contrato por prazo indeterminado caso superado o prazo firmado entre as partes.

Na esteira desses argumentos, conforme previsto no art. 10, II, b, do ADCT, no bojo do contrato de experiência se revela devida a concessão da estabilidade à gestante, desde que o rompimento do contrato não se fundamente em motivos disciplinares, técnicos, econômicos ou financeiros, justamente por se tratar de contrato para aferição de aptidão da trabalhadora ao exercício das funções para as quais fora contratada.

Vale dizer: quando o empregador opta por não dar continuidade ao contrato de experiência, transformando-o em contrato por prazo determinado, sempre deve basear sua decisão em critérios que não enquadram o desligamento como dispensa arbitrária ou sem justa causa, sendo cabível a identificação de inaptidão do(a) candidato(a) ao cargo.

Ocorre que, nos casos de gestantes, sequer há avaliação acerca da existência ou não de denúncia vazia do contrato ou dispensa arbitrária, se presumindo ser direito



potestativo do empregador romper o contrato por advento do termo.

*Data maxima venia*, esse não pode ser o entendimento para os contratos de experiência, dada a natureza jurídica de tal modalidade contratual, sendo inafastável a análise acerca dos motivos que fundamentaram o rompimento do contrato, à luz do art. 165 da CLT, sob pena de se aceitar abertamente o afastamento da estabilidade da gestante quando há efetiva demissão discriminatória, ou seja, a normalização de que a candidata não fora aprovada na experiência exclusivamente pelo fato de se ver grávida, situação ofensiva de todos os avanços de igualdade de gênero conquistados no país até o momento.

Destarte, o presente trabalho convida toda a comunidade jurídica trabalhista para melhor aprofundamento dos temas trazidos à baila, com o escopo de solução do cenário de forte insegurança jurídica ora observado, de modo que avanços nas conquistas de direitos da mulher, da maternidade e da proteção ao nascituro não se percam, sob pena de ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso e ineficiência no combate às práticas discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMBROS, Fernanda. *Direito da antidiscriminação: o problema da discriminação em face da empregada gestante*. 2020. 137 f. Dissertação (Mestrado). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2020.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943: Aprova a consolidação das leis do trabalho*. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal: RE 629053 / SP, Tema 497, Relator Ministro Marco Aurélio*, Brasília, DF, 10 de outubro de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497>. Acesso em 28 ago 2022.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho: Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051, Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi*, Brasília, DF, 18 de



novembro de 2019. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=5639&digitoTst=31&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0051&submit=Consultar>. Acesso em 28 ago 2022.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil: 2ª Edição*. ISBN 978-65-87201-51, 2021.

Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 27 ago 2022.

JÚNIOR, César Pereira da Silva Machado. *Direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

MINAS GERAIS, *Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Processo n. 0010294-54.2021.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 02/08/2022; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Anemar Pereira Amaral, Belo Horizonte, MG, 26 de julho de 2022.

Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=659>. Acesso em: 28 ago 2022.

SANTOS, Ariane Gomes dos. *Estabilidade provisória da empregada gestante: reflexões críticas*. 2019. 207 f. Dissertação (Mestrado). Área de Concentração Direito do Trabalho e Seguridade Social. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.



---

**GRUPO DE TRABALHO 02 : O GRITO DO DIREITO SINDICAL. A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. O CUSTEIO DOS SINDICATOS. OS SINDICATOS E O STF. TEMA 1046 DO STF E O CONCEITO DE “DIREITOS ABSOLUTAMENTE INDISPONÍVEIS**

---

**IMPACTOS DA DECISÃO DO STF SOBRE O RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 999435 NA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DIANTE DA DISPENSA EM MASSA.**

**Impacts of the STF decision on Extraordinary Appeal n. 999435 on the role of unions in the face of mass dismissal**

Lissa Tomyama<sup>112</sup>

**RESUMO**

Em âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o presente artigo científico estuda o histórico da atuação do sindicato na dispensa coletiva, bem como analisa criticamente os impactos da inserção do artigo 477-A na CLT, pela Reforma Trabalhista, e os efeitos da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário n. 999435 – Tema de Repercussão Geral 638 no papel dos sindicatos diante da dispensa coletiva. Trata-se de tema de extrema relevância social que dialoga com o tema central do congresso, por demonstrar a importância dos sindicatos no contexto atual marcado por desemprego e crise econômica.

**Palavras-chave**

Dispensa coletiva; sindicato; STF.

**ABSTRACT**

In Brazilian legal system, this article studies the history of union's performance in collective dismissal, as well as critically analyzes the impacts of the insertion of article 477-A in the CLT, by the Labor Reform, and the effects of the decision of the Federal Supreme Court in Extraordinary Appeal n. 999435 – Theme of General Repercussion 638 on the role of unions in the face of mass dismissal. It is a topic of social relevance that dialogues with the central theme of the congress, as it demonstrates the importance of unions in the current context marked by unemployment and economic crisis.

**Keywords**

Mass dismissal; union; STF.

---

<sup>112</sup> Mestranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, sob orientação do Professor Otávio Pinto e Silva. Advogada. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Proteção do Trabalhador e Promoção das Relações de Trabalho da USP (GP-PRO).



## 1 INTRODUÇÃO

Trata-se de artigo científico elaborado para o 43º Congresso Nacional da Advocacia Trabalhista - CONAT, que possui pertinência com o segundo Grupo de Trabalho, por tratar do impacto do artigo 477-A (inserido pela Lei 13.467/2017 na CLT) e do julgamento do STF do RE 999435 (Tema de Repercussão Geral 638) na atuação dos sindicatos diante da dispensa em massa.

Neste sentido, por meio da abordagem qualitativa e do método indutivo, o presente artigo busca estabelecer uma contribuição para o tema central do Congresso ao propor uma análise crítica sobre os efeitos do artigo 477-A e do julgamento do RE 999435 pelo STF no papel dos sindicatos em face da dispensa em massa, ressaltando a sua importância na atual conjuntura brasileira.

## 2 UM BREVE HISTÓRICO SOBRE A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS EM FACE DA DISPENSA EM MASSA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

De início, sabe-se que nunca existiu e nem há conceituação legal de dispensa coletiva/dispensa em massa no ordenamento jurídico brasileiro.

Contudo, à luz da famosa doutrina de Nelson Mannrich<sup>113</sup>, entende-se que a dispensa coletiva, também denominada de dispensa em massa, consiste no encerramento de vários contratos de trabalho, em determinada empresa ou pessoa jurídica, dentro de um período de tempo, por um único motivo igual para todos, que é relacionado a aspectos econômicos, estruturais, organizacionais, tecnológicos ou financeiros. Ou seja, a dispensa não é embasada em razões pessoais.

No contexto anterior à Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), prevalecia o entendimento doutrinário e jurisprudencial de que as dispensas coletivas deveriam ser precedidas de negociação com o sindicato dos trabalhadores, na qual seria possível o estabelecimento de medidas alternativas como a implementação do banco de horas, a redução da jornada de trabalho, a concessão de férias coletivas ou a alteração da jornada para tempo parcial.

Tal posicionamento foi influenciado pela decisão paradigmática proferida pelo

---

<sup>113</sup> MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. LTr, 2000.





Tribunal Superior do Trabalho no Caso Embraer. Em 2009, a Embraer, no contexto de crise econômica mundial, dispensou 4.273 empregados sem prévia negociação coletiva. No momento da dispensa, as entidades sindicais representantes dos trabalhadores afetados, ajuizaram ação em face da empresa, pugnano pela nulidade das dispensas e a consequente reintegração dos trabalhadores. Referida ação atingiu o Tribunal Superior do Trabalho, que em sede de julgamento de recurso, fixou a premissa, para casos futuros, de que somente após a implementação de medidas alternativas e a realização de negociação coletiva com o sindicato, a dispensa em massa poderia ser efetuada.

Segue abaixo a ementa desta paradigmática e conhecida decisão do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiper individualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da





leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores-, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.<sup>114</sup>

Pela leitura da ementa, vê-se que normas internacionais e constitucionais, bem como a geração de consequências que afetam toda sociedade, embasaram o posicionamento em favor da imprescindibilidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa.

Ocorre que, a Lei 13.467/2017 incluiu o artigo 477-A à CLT, que equiparou as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, tornando desnecessária a autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para sua efetivação.

---

<sup>114</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. 00309/2009-000-15.00.4. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília. Julgado: 10/08/2009.



Adotando-se uma interpretação literal de tal artigo, chega-se à conclusão de que a dispensa coletiva pode ser efetuada pela empresa da mesma forma que a dispensa individual, por meio do simples pagamento das verbas rescisórias ou outros consectários legais ou normativos.

Com efeito, o entendimento prevalecente passou a ser alvo de dúvidas, havendo tribunais regionais que continuaram aplicando o entendimento estabelecido pelo TST, enquanto outros passaram a aplicar o artigo 477-A da CLT de forma literal, defendendo o processamento da dispensa coletiva de maneira semelhante ao da dispensa individual.

Neste diapasão, frise-se que embora a decisão do TST tenha adquirido caráter paradigmático, sobre ela, a Embraer interpôs o RE 999435 que foi remetido ao Supremo Tribunal Federal. A decisão do STF sobre o RE 999435 foi finalizada em 08/06/2022, sendo detalhada no próximo tópico.

### **3 JULGAMENTO DO RE 999435 E FIXAÇÃO DA TESE DE REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638) PELO STF**

O julgamento do RE pelo STF<sup>115</sup> iniciou-se em 2021. O ex-Ministro Marco Aurélio, primeiro a votar no julgamento, entendeu pelo provimento do recurso da Embraer. Em sua concepção, seria desnecessária a negociação coletiva anterior a dispensa em massa, sendo tal voto acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes.

Abrindo divergência no julgamento, o Ministro Edson Fachin, à luz do artigo 7º da Constituição Federal, votou pelo não provimento do recurso da Embraer e pela manutenção da decisão do TST, na qual a negociação com os sindicatos é obrigatória.

O Ministro Luis Roberto Barroso acompanhou o voto do Ministro Edson Fachin, entendendo que a intervenção sindical prévia consiste em procedimento imprescindível para a dispensa coletiva, porém, ressaltou que não se confunde com autorização prévia ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

Após o voto do Ministro Luis Roberto Barroso, foi solicitada vista dos autos, o

---

<sup>115</sup> Supremo Tribunal Federal. RE n. 999435. Plenário, Relatores Ministro Marco Aurélio e Ministro Edson Fachin, Julgado: 08/06/2022. Sessão de julgamento disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=FO\\_ybP7bXPw](https://www.youtube.com/watch?v=FO_ybP7bXPw).



que suspendeu o julgamento.

Em 08.06.2022, o julgamento foi retomado pelo STF, ocasião em que os Ministros Dias Toffoli, Carmen Lucia, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski se posicionaram em favor da obrigatoriedade de negociação coletiva, posicionamento inaugurado pelo Ministro Edson Fachin.

Registre-se que o Ministro Alexandre de Moraes mudou de posicionamento e passou a seguir o voto do Ministro Edson Fachin. Em contramão, o Ministro Gilmar Mendes votou em favor da desnecessidade de negociação coletiva prévia.

Apesar de a maioria dos Ministros ter concordado com o não provimento do recurso da Embraer, votando pela obrigatoriedade de negociação coletiva, conforme voto de Edson Fachin, a tese do Ministro Luis Roberto Barroso consagrou-se vencedora, na qual é obrigatória a participação sindical no procedimento de dispensa em massa, porém não é exigida a obtenção de autorização do sindicato dos trabalhadores ou a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Neste sentido, o Ministro Luis Roberto Barroso explicou que a empresa, de forma imprescindível, deve dialogar com o sindicato envolvido, convidando-o a sentar a mesa de negociações, e mediante boa-fé objetiva, discutir medidas alternativas que poderiam ser tomadas, e outras questões relacionadas. Ocorrendo impasse absoluto no diálogo, prevaleceria a livre iniciativa da empresa, ou seja, a decisão do empregador de dispensar em massa seus trabalhadores. Com efeito, a intervenção sindical prévia seria apenas um requisito procedimental, na qual a tentativa honesta de negociação já seria suficiente.

Aderindo a tal posicionamento, os Ministros Dias Toffoli e Rosa Weber ressaltaram que não se exige uma negociação coletiva do ponto de vista técnico, ou seja, com a futura celebração de norma coletiva, e cuja frustração daria ensejo a arbitragem ou dissídio coletivo. O que se exigiria seria simplesmente o diálogo com o sindicato, por meio de sua consulta prévia, da apresentação de informações e da discussão sobre a possibilidade de implementação de medidas alternativas ou medidas de mitigação dos danos provocados pela dispensa.

Ante o exposto, pela maioria dos votos, foi fixada a seguinte tese de repercussão geral: *“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental*



*imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”.*

#### **4 ANÁLISE CRÍTICA**

Estudando a decisão proferida pelo STF, vê-se que em consonância com o artigo 477 da CLT, a Corte entende que não haveria obrigatoriedade de celebração de norma coletiva ou obtenção de autorização sindical, da mesma forma como ocorre em outras modalidades de dispensa. Por outro lado, é mais completa que o mencionado artigo ao determinar o estabelecimento de um prévio diálogo de boa-fé entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores, e a possibilidade de dispensar em massa mesmo havendo impasse absoluto no diálogo.

Ao trazer um posicionamento mais completo que a norma celetista, bem como incentivar o diálogo com o sindicato de forma democrática e equilibrada, entendemos que a decisão está adequada.

Ademais, no contexto atual, marcado pela crise econômica e pela menor geração de riquezas no país (um exemplo ilustrativo seria o fato de que apenas 37% das empresas brasileiras sobrevivem após 5 anos<sup>116</sup>), não há como se exigir a todo empregador que cogita a dispensa em massa, a obtenção de autorização da entidade sindical ou a imposição de medidas alternativas, situações que poderiam, inclusive, gerar a falência da empresa e prejudicar o trabalhador a longo prazo. Neste sentido, está correta a decisão do STF ao entender que sendo infrutífero o diálogo sindical, prevalece a livre iniciativa da dispensa.

Não há que se falar em valorização da livre iniciativa em detrimento do valor social do trabalho, até porque a exigência de prévio diálogo com o sindicato se conecta diretamente com a proteção ao valor social do trabalho, havendo, portanto, um equilíbrio entre ambos os valores constitucionais.

Além disso, vale frisar que o diálogo prévio com os sindicatos é totalmente

---

<sup>116</sup> DOTHCOM, Junior. Só 37% das empresas sobrevivem após 5 anos. Gazeta de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.gazetasp.com.br/estado/so-37-das-empresas-sobrevivem-apos-5-anos/1098306/> Acesso em: 17jul.2022.



compatível com o ideal de diálogo social incentivado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conforme explica Larissa Lopes Matos, com o instrumento do diálogo social, os atores sociais, como empresas e sindicatos, conversam entre si e constroem um elo de cooperação, o que viabiliza a busca por soluções diante de desafios do trabalho, limitando o impacto de crises e dificuldades econômicas sobre a economia do país e sobre o trabalhador.<sup>117</sup>

Por outro lado, ao nosso ver, a decisão também está eivada de equívocos.

Primeiramente, a decisão traz uma solução simplista a um problema complexo, sem resolver dúvidas existentes no assunto.

A decisão deixa de estabelecer de que forma o sindicato deveria participar do diálogo, quais informações deveria solicitar, e de que maneira poderia contribuir para auxiliar os trabalhadores atingidos.

Com efeito, o pouco detalhamento acerca do conteúdo do diálogo abre brecha para que empregadores mal-intencionados abram um diálogo superficial com o sindicato dos trabalhadores, apenas para cumprir o requisito formal estabelecido pelo STF, sem a verdadeira intenção de achar alternativas ou minimizar o dano a ser provocado pelas dispensas.

Neste sentido, o STF deveria ter exigido critérios mais rígidos para tornar legítima a dispensa em massa, verificando não apenas a abertura de diálogo, mas também exigindo que o empregador disponibilize provas documentais, que efetivamente demonstrem a existência concreta dos motivos econômicos, estruturais, organizacionais, tecnológicos ou financeiros ensejadores da dispensa, bem como a insuficiência ou a inviabilidade de medidas alternativas ou atenuantes da dispensa coletiva, conforme dispõe a Nota Técnica Conalis n. 7/2020 do Ministério Público do Trabalho.

A decisão também é omissa quanto as possíveis consequências à não realização do diálogo. Nas palavras do magistrado Otávio Torres Calvet:

(...) também precisamos confessar que não sabemos qual a

---

<sup>117</sup> MATOS, Larissa Lopes. O papel dos sindicatos diante da importância do diálogo social frente aos impactos no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2247/o-papel-sindicatos-diante-importancia-dialogo-social-frente-aos-impactos-mundo-trabalho> Acesso em: 30 out.2022.



consequência jurídica da inobservância do novo requisito estabelecido pelo Supremo: nulidade da dispensa? Direito a reintegração? Por quanto tempo? Em qual posto de trabalho se a empresa fechar? Apenas indenização? Qual o valor da indenização? Indenização por dano coletivo? A favor de quem? Indenização para cada empregado dispensado? Qual o critério?”<sup>118</sup>

Contudo, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST, após o julgamento do STF, respondeu alguns destes questionamentos, fixando que a não realização do diálogo, embora não enseje a reintegração dos trabalhadores, gera imposição de obrigações de fazer (dialogar socialmente, justificar a dispensa, agir de boa-fé) ou de reparar (dano moral coletivo).<sup>119</sup>

Ante o exposto, vê-se que o STF deveria ter estabelecido com maiores detalhes o procedimento da dispensa em massa. A importância deste detalhamento também é evidenciada pelo fato de que a dispensa coletiva é fenômeno com desdobramentos ampliados. Explicando melhor, se uma fábrica têxtil de determinada cidade resolve encerrar simultaneamente 100 contratos de trabalho, os impactos não atingem apenas os trabalhadores individualmente considerados. Por conta da perda de renda de cada um deles, os familiares dos dispensados são negativamente impactados. Dessa maneira, se cada um vive numa família com cinco pessoas, 500 pessoas passam a viver com menos recursos. Com efeito, a diminuição de renda para todas essas pessoas provoca a queda do consumo, levando ao enfraquecimento do comércio da região, e até provocando outras dispensas coletivas na região.

Neste sentido, o sindicato possui papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores. Por ser reconhecido legalmente, com organização e estruturas próprias, são legitimados constitucionalmente para negociar com a parte empregadora em mesmo patamar de igualdade. Neste sentido, o diálogo oportuniza o equilíbrio dos interesses de ambas as partes, podendo, inclusive, evitar a dispensa coletiva ou minorar seus efeitos catastróficos, viabilizando um verdadeiro exercício da democracia e uma proteção efetiva dos direitos sociais dos trabalhadores.

---

<sup>118</sup> CALVET, Otávio Torres. O STF e a “Terapia Sindical” para a dispensa em massa. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-14/trabalho-contemporaneo-stf-terapia-sindical>. Acesso em: 30 ago. 22.

<sup>119</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 11778-65.2017.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Emmanoel Pereira, Julgado: 16/09/2022.





## 5 CONCLUSÃO

Ante o exposto, entendemos que embora represente um avanço em relação ao artigo 477-A da CLT, a decisão do STF no Recurso Extraordinário n. 999435 – Tema de Repercussão Geral 638 é decepcionante por trazer uma solução simplista, que poderá provocar o estabelecimento de diálogos superficiais com os sindicatos, sem a intenção de verificar a viabilidade de implementação de medidas alternativas ou atenuantes da dispensa em massa.

Com efeito, a decisão é representativa do cenário atual de enfraquecimento da proteção do trabalhador vulnerável e dispensado, do direito sindical, e conseqüentemente de desvalorização dos direitos sociais, essenciais ao Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E DECISÕES

CALVET, Otávio Torres. O STF e a “Terapia Sindical” para a dispensa em massa. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-14/trabalho-contemporaneo-stf-terapia-sindical>. Acesso em: 30 ago. 22.

DOTHCOM, Junior. Só 37% das empresas sobrevivem após 5 anos. Gazeta de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.gazetasp.com.br/estado/so-37-das-empresas-sobrevivem-apos-5-anos/1098306/> Acesso em: 17 jul.2022.

MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. LTr, 2000.

MATOS, Larissa Lopes. O papel dos sindicatos diante da importância do diálogo social frente aos impactos no mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/2247/o-papel-sindicatos-diante-importancia-dialogo-social-frente-aos-impactos-mundo-trabalho> Acesso em: 30out.2022.

Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. 00309/2009-000-15.00.4. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgado: 10/08/2009.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 11778-65.2017.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Emmanoel Pereira, Julgado: 16/09/2022.

STF. RE n. 999435. Plenário, Relatores Min. Marco Aurélio e Min. Edson Fachin, 08/06/2022. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=FO\\_ybP7bXPw](https://www.youtube.com/watch?v=FO_ybP7bXPw)





---

**GRUPO DE TRABALHO 03 : O GRITO DA ADVOCACIA TRABALHISTA E DA JUSTIÇA DO TRABALHO. OS DIREITOS SOCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. O DIÁLOGO DA JUSTIÇA COM A ADVOCACIA TRABALHISTA. O ACESSO À JUSTIÇA E AS NOVAS TECNOLOGIAS A SERVIÇO DO PROCESSO DO TRABALHO.**

---

**A MITIGAÇÃO DO ACESSO JUSTIÇA AOS TRABALHADORES RURAIS ANTE AO AVANÇO TECNOLÓGICO.**

**The mitigation of access to justice for rural workers in the face of technological advances.**

Camila Domingos<sup>120</sup>

**RESUMO**

O avanço tecnológico algo notório, que vem avançando dia após dia. Este avanço é notório nas mais variadas áreas (econômica, social, assim como jurídica), delimitando o presente artigo à influência dessas novas tecnologias no acesso à Justiça, discutindo, até que ponto tais avanços são um impedimento para os povos rurais acessarem a justiça. Com o intuito de atingir o principal objetivo do presente artigo, no sentido de lucidas se asatuais tecnologias acabam sendo um óbice ao acesso à Justiça, se estudará, inicialmente, o desenvolvimento histórico de implementações tecnológicas em litígios judiciais, após, se adentrará no relevante tema a respeito do acesso a justiça, falando sobre trabalho rurale escravo na contemporaneidade e por fim, se adentrará na questão a respeito dos impedimentos que um processo judicial totalmente mecanizado causa aos mais desprovidos de conhecimento e de renda. Para metodologia foi utilizada a análise legislativa e bibliográfica do referido tema, onde foi possível trazer a baila o pensamento de renomados autores sobre o tema.

**Palavras-chave**

Tecnologia, Processo, Justiça

**ABSTRACT**

Technological advancement is something notorious, which has been advancing day after day. Such progress is notorious in the most varied areas (social, economic and also legal), delimiting this article to the work, new technologies in access to justice, until such points access justice. With the aim of implementing the litigious access to justice, after the technological development, the relevant topic regarding the characterization of slave labor in contemporary times is entered and, finally, the question regarding the impediments that a fully mechanized judicial process causes to the most deprived of knowledge and income. The methodology used was bibliographic and legal on the subject, where it was possible to bring a thought of renowned authors on the subject.

**Keywords:** Technology, Process, Justice

---

<sup>120</sup> Mestranda em direitos fundamentais pela Universidade do Oeste de Santa Catarina- UNOESC, especialista em direito constitucional, especialista em teoria e prática do processo civil. Professora e advogada. Membro da Escola Superior da Advocacia e da comissão de Direitos Sociais da Ordem dos Advogados de Rondônia.



## 1 INTRODUÇÃO

O avanço de utilização de tecnologias, utilizado não somente no âmbito jurídico, mas em também em várias outras áreas, traz relevantes alterações sociais. Seria um erro tratarmos em tratar dos avanços tecnológicos no âmbito jurídico sem antes entendermos o que está de fato por trás de tão relevantes alterações do mundo jurídico.

É preciso que tais mecanismos consigam efetivamente garantir o real acesso à Justiça, princípio que é de natureza fundamental para a existência de um Estado Democrático de Direito.

Para que seja garantido o acesso material á justiça, o Poder Judiciário precisa se desenvolver junto com a sociedade, utilizando-se das recentes tecnologias, principalmente a informática, porém, até que ponto tais avanços garantem de fato o acesso ao judiciário para todos?

Para responder a questão, o presente artigo, no primeiro capítulo, trará um análise histórica a respeito da utilização de tecnologias no âmbito jurídico.

Após, abrir-se-á um tópico a respeito do acesso a justiça, com ênfase aos povos rurais e a caracterização do que fato de considera trabalho escravo hoje em dia, ao pontode que se demonstrará como o homem rural é prejudicado com a utilização em massa dastecnologias para a participação de audiências virtuais entre outros fatores.

Em seguida, como ponto final, demonstrar-se-á algumas vantagens e desvantagens do processo eletrônico, ao ponto de que se demonstrará os impedimentos que o uso desmedido de tecnologias traz aos povos rurais para acessar a justiça.

## 2 DO DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA UTILIZAÇÃO DAS TECNOLOGIAS NO MUNDO JURÍDICO

O crescente desenvolvimento e inserção das novas tecnologias no mundo jurídico advém do desafio do mundo da atualidade em amoldar os avanços tecnológicos ás coisas que a sociedade almeja ou precisa, principalmente depois da invasão detecnologia suportada pelo mundo no passar dos anos 90, com destaque para o avanço promovido pela internet.

A globalização nos tempos atuais e a invasão das tecnologias é um processo



irreversível que viabiliza maior facilidade de transmissão de conteúdo, bem como a rápida emissão, barato e em massa de mercadorias, serviços, capitais, têm causado enormes mudanças sociais.

Em tempos no qual o dinamismo das relações entre empresas e a velocidade viabilizada pelos recentes meios de comunicação significam um número cada vez maior de litígios que, por sua vez, causam mais e mais processos, que por sua vez, clamam por respostas mais céleres, faz-se imperioso cogitar em reformas legislativas e jurisprudenciais.

A referida reforma, deve-se tratar, principalmente, a respeito da elaboração de novas estruturas voltadas a organização no âmbito do Judiciário. O manejo das recentes ferramentas tecnológicas busca atingir maior eficácia da prestação de serviços judiciais, sendo que esta modernização visa abranger não só a Lei, como a base estrutural dos órgãos judiciais. No que se refere à atividade jurisdicional não poderia ser diferente.

O rápido avanço da tecnologia no ambiente jurídico deve vir juntamente com uma nova leitura da luz processual, com o *animus* de ajustar as normas e interpretações com o novo ambiente processual. Em suma, se procura encontrar o domínio no sentido de que a padronização procedimental auxilia de modo a facilitar e possibilitar maior irrefutabilidade por meio da celeridade processual, sem perder segurança jurídica.

O grande salto da internet aconteceu na década de 90 e, a partir de então, trouxe uma verdadeira revolução e revolução nos hábitos e costumes sociais. diante do impacto causado em todos os âmbitos da vida social. Esses poderosos meios tecnológicos possibilitaram vasto acesso a todos os tipos de informação (legislação, jurisprudência, etc., com destaque a consulta direta ao banco de dados das ferramentas de pesquisa, principalmente o Google no ano de 1996).

Tal formatação de ganho e absorção de conteúdo trouxe espaço para a exploração do novo que até então nunca fora antes visto, possibilitando que as consultas precedentes judiciais fossem modificadas radicalmente, por exemplo. No que se refere a popularização das tecnologias e da internet de modo geral na sociedade, é necessário levar em consideração a análise a respeito da influência desses novos meios no espaço público.



Em outrora, esse espaço possuía total influência da política e da imprensa escrita, ao ponto que, depois, essa invasão tecnológica trouxe à tona a era da internet. Esse novo ambiente possibilitou o acesso à informação de uma forma antes cogitado.

O auxílio da tecnologia e suas novas ferramentas, podem ser percebidos em diversos setores, sem distinção, até mesmo os produtores mais artesanais sentem os efeitos da tecnologia.

Ainda, para que se chegue no melhor da prestação da atividade jurisdicional via tecnologia eletrônica, precisa-se continuar na pesquisa para que se possa entender cada vez melhor o território virtual, de forma a analisar e entender os efeitos das recentes práticas processuais e os sujeitos que a compõem. O movimento trazido pelo desenvolvimento tecnológico deve ser visto como irreversível, visto de maneira positiva, seja na procura de uma efetivação da prestação jurisdicional mais eficiente ou no que diz respeito à ampliação ao acesso às informações de um modo geral. A ideia de que esse avanço tecnológico no âmbito processual possa ter sido causado pela necessidade do Estado em melhorar a efetividade da atividade jurisdicional não há como ser fastada, tornando a duração de um processo mais curta e conseqüentemente mais eficaz.

A preocupação sobre a duração razoável do processo é relevante para se pense em um inovador caminho para a efetividade da prestação jurisdicional, como destaca Mauro Cappelletti “uma justiça que não cumpre sua função dentro de um prazo razoável é para muitas pessoas uma justiça inacessível” (CAPPELLETTI, 1988, p 20).

A procura por uma duração não muito longa nos processos judiciais tem ficado nítida nas diversas alterações legislativas realizadas nos últimos anos, além das ações rezadas, principalmente por meio de atuação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Com a fixação e estabilização do Estado Democrático de Direito, que traz um enorme leque de garantia aos cidadãos, foi preciso criar um Judiciário forte, efetivo, presente e mais cada vez mais célere.

Tem-se que o Direito deve seguir a evolução social, e nos dias presentes, deve-se estar com olhos abertos especialmente ao que diz respeito ao avanço tecnológico, como fito de que se possa efetivar a prestação jurisdicional de forma eficiente.

Poder-se-ia imaginar, há dez anos pretéritos, em analisar andamentos processuais e precedentes por meio de poucos clicks na tela de um telefone celular?



Não há como fechar os olhos para o fato de que as mudanças trazidas pelos avanços tecnológicos aumentaram e muito a demanda por informação.

Pode-se averiguar ainda que, com tal avanço tecnológico, não há mais lugar para resistir e lutar para a manutenção dos meios antigos de tramitação processual, tendo em vista que, ao tentar impedir a implementação de inovadoras tecnologias nas relações processuais, nega-se ao mesmo tempo o direito a uma justiça mais efetiva, assertiva, rápida e segura aos litigantes.

Como ponto pioneiro na introdução de tecnologias no sistema jurídico pátrio, ressalta-se a Lei 8.245 de 1991 que trouxe no art. 58 a viabilidade de citação através do fac-símile. Nota-se ainda que, em outrora, a inserção do referido dispositivo traduziu-se em uma revolução a respeito da tecnologia facilitadora da comunicação processual, demonstrando que o legislador, já naquele tempo estava atento às novas tecnologias de comunicação.

Após, mais precisamente em 1999, outros importantes avanços foram trazidos através da Lei do Fax (Lei nº 9.800 de 1999) viabilizando o envio de peças processuais através de fax ou outra tecnologia similar. Após, passou-se a ter positivado em texto legal, a possibilidade de utilizar-se de sistemas de transmissão de dados para realização de atos processuais. Destaca-se a questão polêmica da utilização do e-mail para a prática de ato processual, que não foi considerado pelos aplicadores da lei como tecnologia sinônima ao fax e até hoje há discussão sobre a sua efetiva utilização, prevalecendo na jurisprudência o entendimento de que o envio de petição por e-mail não é válido.

Após, em 2001, foi possível, através da Lei 10.259 de 2001, pela primeira vez que um processo judicial fosse totalmente eletrônico.

Mesmo com todo salto tecnológico que vem havendo de tempos para cá, ainda assim a tramitação processual no Brasil é algo totalmente prejudicado pela demora jurisdicional e “grande parte da população, por razões de ordem social, econômica ou exclusão não tem acesso à prestação jurisdicional.” (ALMEIDA FILHO, 2007)

Após, em 2004, com a emenda constitucional nº 45, foi fixado o princípio da celeridade processual como um dos princípios norteadores do ordenamento jurídico e tendo em vista a fixação deste princípio, buscando atendê-lo, foi criada a Lei nº 11.419 de 2006 que contribuiu para ampliar as hipóteses de utilização dos meios eletrônicos



paraprática de atos processuais.

Sendo assim, destaca-se os ensinamentos de Botelho:

Pode-se antever que, em razão deste seu poder modificativo, ou especialmente modificador, ou, do que será alcançado pela simbiose pioneira dos seus elementos-integrantes, o processo eletrônico atingirá pilares maiores que os ligados à composição em si dos litígios. Irá afetar as próprias causas geradoras dos conflitos. O direito (material) terá, abaladas, como repercussão do fenômeno, suas estruturas, ligadas diretamente à vida social. Esse, o poder (mutante) da tecnologia, da inovação tecnológica, que irá atuar agora dentro do âmbito institucional do estado-jurisdicção, sobre traços fundamentais da vida humana. (BOTELHO, 2006, p. 2)

Ainda, com a pandemia do COVID-19, a Resolução 329 de 2020, contribuiu para a regulamentação das audiências virtuais, sendo certo que até a presente data, esta modalidade ainda vem sendo amplamente utilizada.

Porém, com o uso desenfreado das chamadas audiências virtuais, como os povos rurais devem fazer para ter amplo acesso ao judiciário?

Uma das funções da jurisdição do Brasil é exercer seu papel de pacificador de conflitos por meio do Estado Juiz, através do qual o Estado exerce sua função jurisdicional. O pensamento de que o sistema processual deve servir a justiça social encontra-se vigente ainda no ordenamento jurídico-legislativo. Cappelletti e Garth defenderam tais ideias, de modo a buscarem soluções para viabilizar uma Justiça acessível a todos.

### **3 DO ACESSO A JUSTIÇA E OS POVOS RURAIS**

Não se deve discutir sobre acesso à justiça de forma ampla e em acesso material ao acesso da justiça e não falar de Mauro Cappelletti e Bryan Garth. Estes italianos, professores mostraram algumas soluções práticas para os problemas de acesso à Justiça por meio do que ele denomina de “três ondas”.

A chamada primeira onda tem como objetivo, uma assistência judiciária gratuita, onde o acesso à justiça aqueles que necessitam do amparo jurídico não podem arcar com as custas judiciais e os honorários seja garantido.

O que se busca nesse ponto, primeiramente, é que as pessoas, não importando sua situação econômica, possua acesso ao poder judiciário, para que ele resolva sua lide.



No que se denomina de segunda onda, a proteção ao acesso a justiça e ampliada, tendo em vista que se passou a haver uma preocupação com a proteção dos interesses difusos e coletivos da sociedade, estendendo aquele viés individualista trazidos anteriormente.

Desta forma, com o intuito de demonstrar esse momento, destaca-se a ferramentada Ação Civil Pública.

No seguinte movimento, denominado pela doutrina de terceira onda, entende que a visão do acesso e a representação em juízo é vista sob uma nova concepção, agorade forma mais muito ampla.

Em tal momento, notou-se que a ausência de apreciação de um conflito por parte do judiciário, já não é suficiente para a pacificação social, é preciso um aprimoramento dessaprestação jurisdicional, melhor aparelhamento do Estado, além de investimentos em meios alternativos de solução de conflitos.

Porém, como se verá, o acesso à justiça não é estendido a todos, tendo em vistaque, como se verá, povos rurais, que por vezes são postos em situações análogas a escravidão e não conseguem ter acesso a justiça nem quando a justiça se presta de maneirafísica, sendo certo que quando ela se dá de forma online ou virtual, acaba por piorar a vida dessas pessoas.

Uma das características marcantes da escravidão contemporânea é a restrição do acesso a justiça, as fazendas, em muitos casos estão localizadas, normalmente, em regiõesafastadas, onde por vezes não há transporte público e o acesso é dificultado pelas péssimascondições das estradas de barro. Essa realidade faz parte da lógica da escravidão no meio rural, pois a dificuldade de acesso e o fato de o trabalhador desconhecer a região, o tornavulnerável às condições de trabalho ofertadas.

Ora, muitos dos trabalhadores submetidos às condições de trabalho análogo à escravidão, não sabem que a realidade vivenciada por eles é proibida pelo ordenamento jurídico brasileiro e constitui crime.

Àquelas condições passam a fazer parte da vida do cidadão por desconhecimentodos direitos a que são assistidos porque a informação não chega até eles. Dessa forma, a limitação ao acesso à justiça deve ser considerada em sua totalidade e não apenas pelas questões processuais, é necessário pensar na real efetividade da justiça, considerando-se os aspectos estruturais e sociais para que todas





as parcelas da sociedade sejam alcançadas, independentemente de sua raça, condição econômica ou localização.

Assim, posiciona-se, Mauro Cappelletti:

a) o direito de acesso à Justiça é, fundamentalmente, direito de acesso à ordem jurídica justa; b) são dados elementares desse direito: (1) o direito à informação e perfeito conhecimento do direito substancial e à organização de pesquisa permanente a cargo de especialistas e ostentada à aferição constante da adequação entre a ordem jurídica e a realidade sócio- econômica do país; (2) direito de acesso à justiça adequadamente organizada e formada por juízes inseridos na realidade social e comprometidos com o objetivo de realização da ordem jurídica justa; (3) direito à preordenação dos instrumentos processuais capazes de promover a efetiva tutela de direitos; (4) direito à remoção de todos os obstáculos que se anteponham ao acesso efetivo à Justiça com tais características (CAPPELLETTI, 1988. P. 13)

O cenário do escravismo rural não se resume à sujeição por dívidas e a péssimas condições de estalagens, existe um personagem típico nesse contexto que é fundamental para a sua perpetuação, é a figura do “gato”. Este é o responsável pela gerência dos trabalhadores, é quem se expõe no lugar do fazendeiro e tem contato direto com os empregados, desde o momento da contratação até o acerto de contas final. Isso possibilita que o verdadeiro empregador se mantenha camuflado, muitas vezes não seja nem conhecido pelos trabalhadores.

Porém, não só os rurais que trabalham em situações análogas a escravidão que possuem seu acesso à justiça dificultado.

Em muitas cidades, distritos ou vilarejos localizados no interior dos Estados, sequer possuem internet, logo, condicionar o acesso a justiça a utilização desse meio de comunicação é perigoso por afastar a viabilidade de alguns de acessá-la.

Porém, embora o processo eletrônico se caracterize pelo impedimento acima descrito, ele ainda representa como uma necessidade, para que se possa, então, ter um processo mais célere.

Porém, embora represente um avanço, questões como a exclusão digital de alguns povos merecem ser posta em pauta. Entende-se por exclusão digital, nesse contexto, pessoas menos favorecidas que, em decorrência da situação cultural ou/e econômica por exemplo, e por isso se veem impedidas de acessar a internet. Aqui o objetivo, não é defender que o processo judicial eletrônico é elitizado por causar a exclusão dos menos favorecidos.



Defende-se apenas a necessidade de atentar-se para que os avanços dos meios tecnológicos na sociedade, no caso do processo judicial mais especificamente, com o intuito de que as inovações aprimorem a qualidade da prestação jurisdicional e não tenham o efeito contrário em relação aos mais necessitados.

Não se pode-se permitir que tal avanço tecnológico seja motivo de mais uma barreira ao acesso a informações e sim, se torne uma garantia do acesso à Justiça. Portanto, nesse momento, o papel do governo junto aos tribunais, é imprescindível para que ocorra a promoção das políticas de inclusão dos jurisdicionados que ainda estão à margem.

#### **4 OS PRÓS E CONTRA A RESPEITO DA UTILIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS.**

A tempos se discute a respeito das possíveis vantagens ou prejuízos trazidos pela implementação maciça dos processos eletrônicos, ainda, certo é que o processo eletrônico judicial e já é uma realidade em várias comarcas Brasil, principalmente no âmbito da Justiça do Trabalho, que está bem avançada no que tange à tramitação eletrônica de processo judicial.

Neste tópico, ir-se-á elaborar, de forma apertada, algumas reflexões ligando vantagens e desvantagem da implementação de um processo judicial totalmente eletrônico.

A vantagem inicial posta em pauta é em relação a ampliação das horas em que aparte, seu defensor ou o juiz pode acessar o processo e o judiciário como um todo, tendo em vista que o processo fica disponível, em regra, 24 horas por dia e tal acesso pode ser realizado em qualquer lugar geográfico do mundo, desde se tenha internet.

Já uma das desvantagens elencadas se refere à dificuldade de acesso aos sistemas PJe nas localidades que possuem baixa velocidade de rede e para quem não tem condições de adquirir o certificado digital, caracterizando assim, a exclusão digital. Sabe-se que, embora a internet tenha tido um avanço enorme nos últimos tempos, ainda existem diversos lugares que não possuem acesso à rede banda larga de computadores.

Outra vantagem que merece destaque é a exclusão de etapas burocráticas dos cartórios, o que aumenta ainda mais a agilidade e praticidade no peticionamento.

A desvantagem é, no mesmo sentido, a eventual perda de tempo com problemas



encontradas no decorrer da operação do sistema, como erros, travamentos, entre outros. Afirma-se que esse problema está entre os mais apontados pelos operadores do direito que já se utilizam da tecnologia inerente ao processo eletrônico de forma geral, tal falha operacional se dá primordialmente por culpa de instabilidades nos sistemas e demais erros que ocorrem no cotidiano forense.

A terceira vantagem trazida, diz respeito a avanços ambientais relacionados a redução do desmatamento para a produção de papel que se utiliza para o manuseio de processos físicos, bem como na redução de espaço físico que se dá pelo fato de não haver mais necessidade de estoque para guardar documentos de papel, sendo certo que a maior parte dos documentos ficam arquivados em computadores.

Em relação às desvantagens ressaltam-se o avanço e o consumo de energia elétrica, causado pelo crescente uso de equipamentos eletrônicos.

Como mais uma vantagem, destaca-se, especialmente na Justiça do Trabalho, a velocidade com que o processo eletrônico está se inserindo, o que “faz ser um caminho sem volta, consolidando-o” (CHEHAB, p. 125). Essa velocidade na inserção do sistema processual eletrônico “acelera o desenvolvimento de novas funcionalidades e a correção de bugs” (CHEHAB, p. 125). Por outro viés, resalta-se a dificuldade do “Conselho Superior da Justiça do Trabalho em solucionar todas as demandas de unidades e advogados de maneira rápida e certa” (CHEHAB, p. 126).

Ainda, não se deve deixar de demonstrar a precariedade no treinamento e aperfeiçoamento dos operadores do direito e ainda, devido ao veloz crescimento na implantação dos sistemas, deve-se notar que as equipes profissionais em tecnologia da informação estão sempre com sobrecarga de demanda, tendo em vista que a contratação de novos servidores não segue na mesma velocidade da implantação do sistema, o que acaba sobrecarregando os profissionais da área.

No mundo atual não se deve ficar à espera das possibilidades da utilização da tecnologia, bem como não se pode desmerecê-la, urge que lancemos mão de tais recursos para interrompermos o paradigma da Justiça arcaica e ineficiente (FERREIRA NETO, 2013) Para dar força às vantagens, destaca-se, ainda, a questão da formação de autos complementares, como no recurso de agravo de instrumento.

Porém, no que tange às desvantagens, sem dúvidas a maior é o fato de limitar o acesso à justiça somente aqueles que possuem internet e um meio de acessá-los, e



como já visto, há, inúmeros pontos no Brasil, inclusive em potências como o Estado de São Paulo e Rio de Janeiro.

Além disso, podemos citar como vantagem as parcerias com os órgãos de trânsito que viabiliza a consulta de veículos registrados em nome das partes através de sistemas integrados, como RenaJud, dentre outras hipóteses.

Porém, embora haja prós e contras, tudo demonstra que se segue na estrada correta, rumo a padronização, porém, para que isso de fato se dê, diversos órgãos precisarão deverão ajudar. Se pensarmos sob um viés ampliativo e otimista, pode-se buscar no futuro uma interação, conexão, entre os processos eletrônicos judiciais em âmbito internacional.

## 5 CONCLUSÃO

Pode-se notar com o presente artigo, que, a utilização de tecnologia para foi sendo inserido no mundo jurídico de pouco a pouco, e sua regulamentação foi se dando de acordo com as necessidades da época.

Hoje, fundamenta-se a utilização em massa de tecnologias para o processamento do processo judicial com a necessidade de se criar um processo célere, prestigiando assim o princípio da celeridade processual, princípio inserido em nosso ordenamento jurídico, ganhando amparo na letra constitucional.

Porém, há no Brasil enorme desigualdade social, há povos remotos e ainda, dentro de grandes estados federativos, como Rio de Janeiro e São Paulo, tem-se também povos rurais.

Os povos rurais, muitas vezes residem em fazendas distantes, com péssimas estradas, sendo certo que em muitas localidades sequer sinal telefônico existe, sendo certo que a falta de acesso a informação é tão grande e a sua situação tão insalubre, que são considerados empregados em situação análoga a escravidão.

Então, não desmerecendo o grande avanço social que é o fato dos processos terem se tornado eletrônicos que o fato é que tal avanço se tornou verdadeiro impedimento para os povos mais afastados.

Nesse sentido, afim de garantir a ponderação entre os princípios, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana, acredita-se que o processo eletrônico deva sim existir, mas, de acordo com o princípio da publicidade e do acesso a justiça,



acredita-se que as informações processuais deveriam ser dadas tanto por telefone quanto presencialmente, mesmo sem procuração.

## REFERÊNCIA

ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. *Processo Eletrônico e Teoria Geral do Processo Eletrônico*. Editora Forense. 1ª Edição, 2007.

BOTELHO, Fernando Neto. *O Processo Civil Escrutinado (Parte I)*, disponível em: Brasil, acesso em Acesso em 99 de agosto de 2022.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. *Acesso à Justiça*. Tradução: Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1988.

FERREIRA NETO, Mário. *Virtualização do processo – vantagens e desvantagens*. Disponível em [www.webartigos.com/artigos](http://www.webartigos.com/artigos). Acesso em 99 de agosto de 2022.



## ACESSO À JUSTIÇA E NOVAS TECNOLOGIAS: INDEPENDÊNCIA OU MORTE DOS DIREITOS SOCIAIS?

### Access to justice and new technologies: independence or death of social rights?

Larissa Teixeira Menezes de Freitas<sup>121</sup>

Lucas Emmanuel Silveira Camelo<sup>122</sup>

#### Resumo

Aborda-se a evolução do acesso à justiça, novas tecnologias e direitos sociais. Destaca-se o resgate histórico do conceito de “acesso à justiça” e as novas tecnologias a partir do período pandêmico (Covid-19) na Justiça do Trabalho. Ressaltam-se modernizações no processo do trabalho no período, por meio de Relatórios Públicos do TST e CNJ. O objetivo do texto é demonstrar que as novas tecnologias a partir do período pandêmico foram imprescindíveis no acesso e modernização da justiça laboral, incitando todos os atores a acompanhar a evolução, todavia, o olhar há de ser voltado para a real efetivação dos direitos fundamentais laborais.

#### Palavras-chave

Direitos Sociais, Acesso à Justiça, Novas tecnologias.

#### Abstract

It addresses the evolution of access to justice, new technologies and social rights. The historical rescue of the concept of "access to justice" and the new technologies from the pandemic period (Covid-19) in the Labor Court stands out. Modernizations in the work process in the period are highlighted, through Public Reports from the TST and CNJ. The objective of the text is to demonstrate that new technologies from the pandemic period were essential in the access and modernization of labor justice, encouraging all actors to follow the evolution, however, the look must be turned to the real realization of fundamental labor rights.

#### Keywords

Social Rights, Access to justice, New technologies.

<sup>121</sup> Professora Adjunta do Departamento de Direito Privado do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, Doutora em Direitos Humanos e Desenvolvimento (PPGCJ/UFPB), mestre em Direito Econômico (PPGCJ/UFPB) e especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura Trabalhista - Esmat 13.

<sup>122</sup> Advogado. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho da Escola Superior da Magistratura Trabalhista – Esmat-13, Especialista em Direito Processual Civil pelo Centro Universitário de João Pessoa- UNIPE.



## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo intitulado: “Acesso à Justiça e novas tecnologias: independência ou morte dos direitos sociais?”, aborda a evolução do conceito de acesso à justiça a partir da Revolução Francesa (liberalismo) até o advento da pandemia Covid-19. A provocação e questionamento do título destaca-se em razão das modernizações acontecidas no processo civil do trabalho em razão das novas tecnologias surgidas em virtude do período pandêmico.

O questionamento alude à famosa frase utilizada há quase 200 anos: “independência ou morte”, em 07 de setembro de 1822 quando foi proclamada a Independência do Brasil, às margens do Riacho do Ipiranga, em São Paulo, separando politicamente o Reino do Brasil do Reino Unido de Portugal, instituindo, portanto, o Império do Brasil. Apesar de já acontecida a Revolução Francesa, movimento revolucionário de caráter também político na Europa, o Brasil ainda dava os primeiros passos como território independente da metrópole portuguesa.

Dessa maneira, a frase célebre foi utilizada, neste trabalho, para fazer um contraponto ao atual momento vivenciado pelo Brasil, pós-pandemia de Covid-19. Cumpre questionar como as novas tecnologias auxiliaram o acesso à justiça e a efetivação dos direitos sociais a partir do período pandêmico (Covid-19). No percurso dessa análise serão estudados relatórios sobre a matéria, especialmente, os do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2022) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2022) para demonstrar que as novas tecnologias foram primordiais no acesso e modernização da justiça laboral e do papel dos atores processuais envolvidos. Em outro ângulo, para além dos avanços sentidos, necessário se ater a real efetividade dos direitos sociais e o acesso à justiça.

## 2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ACESSO À JUSTIÇA: DO LIBERALISMO ÀS NOVAS TECNOLOGIAS NA PÓS-MODERNIDADE.

Antes de adentrar ao tema principal do presente artigo, convém situar o momento histórico em que aconteceram transformações processuais no Brasil e Europa, traçando as respectivas consequências. No momento da independência do





Brasil (1822), a Europa já havia vivenciado transformação política advinda da Revolução Francesa, datada de 1789 a 1799, cujo lema era “liberdade, igualdade e fraternidade”, e, vivenciava mudanças econômicas sentidas pela recente Revolução Industrial. Movimento este, que tem início na segunda metade do século XVIII e perdura por mais de século, passando por várias fases e evoluções, alterando substancialmente o processo produtivo, as relações de trabalho e o desenvolvimento da tecnologia. O nascedouro dos direitos trabalhistas se encontra nessa fase.

Após a Revolução Francesa, inaugura-se o paradigma do Liberalismo (*laissez-faire*), baseado na autonomia privada e manutenção da segurança pública. Nesse momento, o acesso à justiça era baseado no contrato com liberdade de negociação entre as partes e protagonismo da função legislativa, em razão da inexistência da figura do monarca. Foi um período marcadamente dominado pela autossuficiência do cidadão liberal e juízes conhecidos como “*bouche de la loi*” (“boca da lei”) aplicavam, mecanicamente, as leis emanadas pelo Poder Legislativo.

O acesso à justiça é baseado, portanto, durante o período liberal, após a Revolução Francesa, em uma igualdade apenas formal das partes, demora nos julgamentos dos processos, falta de acessibilidade e rapidez processual no acesso material à justiça. O liberalismo processual (*laissez-faire*), perdura, a depender do país, até o século XIX e dá lugar, portanto, a um novo paradigma: a socialização jurídica (*welfare state*). Este movimento de alteração do paradigma liberal para o social, adveio da necessidade do acesso à justiça como supressão das carências e efetividade material dos direitos.

A socialização processual que acontece neste momento histórico (meados do século XIX até depois da Segunda Guerra Mundial), tem por base o protagonismo judicial e a predominância do Poder Executivo. Neste momento, ganham forças o constitucionalismo social, através da inserção inédita de direitos sociais em diversas Cartas Magnas (México e Alemanha, por exemplo), transformando assim, os direitos, por exemplo, dos trabalhadores, em direitos fundamentais.

Importa destacar, que em meados de 1970, surge o Projeto Florença de Acesso à Justiça, coordenado por Mauro Cappelletti (com colaboração por Bryan Garth) sobre direito processual e dados empíricos sobre obstáculos e ondas renovatórias. Nessa pesquisa, o autor questiona: “como, a que preço e em benefício de quem esses



sistemas de fato funcionam”, analisando, no decorrer da obra, como acontece a evolução do acesso à justiça, entendido como um sistema onde as pessoas reivindicam seus direitos e resolvem seus litígios sob os auspícios estatais, e ainda, de maneira acessível e com resultados individual e socialmente justos (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 7-8).

A pesquisa de Cappelletti vai no sentido de tornar as instituições, especialmente jurídicas, efetivas, e não, meramente simbólicas. O acesso efetivo à justiça, nesse momento histórico, era tido como direito social básico das modernas sociedades, todavia, essa efetividade não conseguia ser facilmente delineada e nem colocada em prática. Nesse sentido, Cappelletti e Garth (1988) enumeram alguns obstáculos à efetividade do Acesso à Justiça: custas judiciais, possibilidade das partes e problemas especiais com interesses difusos. Em paralelo aos obstáculos, o autor elabora soluções práticas para os problemas de acesso à justiça, quais sejam: assistência judiciária para os pobres, representação dos interesses difusos e um novo enfoque de acesso à justiça.

Portanto, as dificuldades encontradas no âmbito do Projeto Florença, datado da década de 1970, referem-se aos problemas encontrados à efetivação do direito fundamental de acesso à justiça como: custas judiciais altas, grande demora no julgamento das ações, falta de recursos financeiros das partes, discrepância entre as possibilidades dos litigantes eventuais e habituais, falta de aptidão coletiva para propor ações, dentre outros obstáculos.

A Justiça do Trabalho no Brasil, criada a partir da década de 1930, passou por inúmeros obstáculos para sua efetivação e independência à exemplo dos obstáculos enumerados por Cappelletti e Garth na década de 1970. Por ser uma justiça especialíssima e lidar com questões relacionadas a direitos econômicos e fundamentais, o trabalho representa fonte de dignidade do cidadão enquanto trabalhador. É através do salário (art. 7º da CF/1988), fonte de subsistência do trabalhador e sua prole, pois atende suas necessidades vitais básicas e às da sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, e ainda, consegue se inserir política e economicamente na sociedade em que vive, como afirmam Cecato e Freitas (2014).

O jurisdicionado trabalhista, portanto, em sua maioria, pleiteia na Justiça do



Trabalho verbal de natureza salarial (alimentar). O acesso à justiça, especialmente trabalhista, necessita ser efetivado de maneira real e não apenas formal. A hipossuficiência da maioria dos jurisdicionados laborais é um traço marcante e a Justiça do Trabalho no Brasil possui institutos próprios, conforme analisa Jéssica Lima Brasil Carmo (2021 p. 273): o *jus postulandi*, a forte influência da oralidade, a atuação de ofício do magistrado na execução que fora modificada com o advento da Lei n.º: 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a sentença normativa (“corpo desentença e alma de lei”).

Após a evolução histórica do conceito de acesso à justiça, passando pelo período liberal, social e neoliberal, notam-se mudanças nas linguagens dos múltiplos sistemas (econômico, político, social, da saúde, dentre outros), citando a teoria dos sistemas luhmanniana (LUHMANN, 2009), e as consequências a partir do ano 2020 com o advento da pandemia de Covid-19 no Brasil. As relações e contratos de trabalho foram afetadas, o *home office* tornou-se regra nas empresas, tribunais e escritórios se adaptaram aos novos moldes e protocolos de saúde. Aconteceu verdadeira revolução e reinvenção do processo civil e do trabalho. A revolução digital se intensificou em razão de novas tecnologias surgidas no período pandêmico e o acesso à justiça, especialmente trabalhista, na medida em que intensificou seus obstáculos (nas palavras de Cappelletti e Garth), transmudando-os.

### **3 NOVAS TECNOLOGIAS A PARTIR DA PANDEMIA COVID-19: INDEPENDÊNCIA OU MORTE DOS DIREITOS SOCIAIS?**

A República Federativa do Brasil possui como cânones normativos e fundamentos republicanos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III da CF/88), a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa (art. 1º, inc. IV da CF/88), tendo também como direito fundamental a razoável duração do processo (art. 5º, inc. LXXVIII da CF/88). E ainda, erigiu como direitos e garantias fundamentais os direitos sociais, dentre os quais, o trabalho está inserido e protegido individual e coletivamente nos artigos 7º ao 11 da Carta Magna.

Ao lado de tais postulados que se configuram em verdadeiras cláusulas pétreas (art. 60, §4º, inc. IV da CF/88), percebemos que a Justiça Laboral tão reconhecida por suas instalações, modernização e celeridade processual, durante o período



pandêmico da Covid-19 não cessou suas atividades, ao revés, adaptou-se a nova realidade de isolamento social, cuidados sanitários e implementou novos mecanismos tecnológicos e virtuais de acesso à justiça que terminaram dando celeridade e efetividade judicial, afastando o receio do jurisdicionado e dos advogados que temiam a paralisação das atividades judicantes.

Ilustrativamente, cumpre pontuar que durante o período pandêmico a Justiça Obreira manteve-se em pleno vapor, inclusive com mais demandas do que em anos anteriores, conforme se infere dos dados extraídos do Anuário da Justiça do Trabalho (TST, 2022), onde no ano de 2021 houve um aumento de 0,1% em novos casos, comparando-se com o ano de 2020, de modo que ao final daquele ano obteve-se um total de 2.550.397 (dois milhões, quinhentos e cinqüentamil e trezentos e noventa e sete) casos novos, sendo interessante consignar que para cada 100.000 (cem mil) habitantes no país, 1.196 (um mil e cento e noventa e seis) pessoas ingressaram com pelo menos uma ação ou um recurso na Justiça do Trabalho.

Dentre as novidades tecnológicas implantadas na rotina judicial laboral no período pandêmico, destacam-se: o surgimento do processo e juízo 100 (cem) por cento digital; realização das audiências em 1ª Instância e as sessões de julgamento nos Tribunais de forma tele presencial; substituição dos alvarás judiciais físicos confeccionados em folha de papel para os alvarás judiciais através das transferências bancárias eletrônicas, onde as partes e advogados apenas informam contas bancárias para receber os créditos judiciais; balcões virtuais, onde os jurisdicionados e os advogados mantêm contatos diretos com os servidores das Varas do Trabalho através da utilização do computador com o fito de acompanhar o trâmite processual sem se deslocar presencialmente até o Fórum, economizando tempo e dinheiro.

O advento do processo e juízo cem por cento digital trouxe mais celeridade e economicidade para todos os atores processuais, mormente naqueles casos que envolvem eminentemente matérias de direito, em que não há necessidade da produção de prova oral, testemunhal, pericial ou até mesmo inspeção judicial. Entrementes, é digno de registro que nas ações judiciais trabalhistas que versam sobre matéria de fato, onde se exige a produção de prova oral, testemunhal, observa-se no dia a dia forense que a audiência inicial conciliatória é perfeitamente possível a sua realização de forma tele presencial, ao passo que a audiência de instrução é



necessária a sua realização presencial para se obter uma decisão jurisdicional mais consentânea com a verdade real dos fatos e, por conseguinte, se obter uma melhor prestação jurisdicional.

Com efeito, as audiências telepresenciais realizadas em 1ª Instância, assim como as sessões de julgamento dos Tribunais de 2ª Instância e Tribunais Superiores fizeram com que o cidadão obtivesse uma resposta estatal célere, inobstante o famigerado período pandêmico. Frise-se também, que a utilização da tecnologia através das videoconferências e audiências tele presenciais trouxe economia financeira para os advogados que não precisaram se deslocar por dezenas, centenas, milhares de quilômetros até a Vara do Trabalho ou Tribunal distante com o escopo de realizar uma audiência ou sustentação oral, respectivamente.

Outra grande inovação prática e de grande utilidade para as partes e advogados trabalhistas e que emergiu durante o malsinado período pandêmico foi a confecção de alvarás judiciais de transferência bancária eletrônica, onde substituiu o alvará físico no qual o cidadão e/ou advogado comparecia presencialmente na secretaria da Vara Laboral para receber o alvará em mãos e em seguida se deslocar até a instituição bancária. Em suma, nesse período, através de simples petição eletrônica informava-se os dados bancários do credor trabalhista e do seu advogado para que estes recebessem seus haveres alimentares e honorários advocatícios.

Outrossim, é digno de nota que alguns Tribunais Obreiros, à exemplo do TRT da 13ª Região (Paraíba), disponibilizaram ferramenta bastante útil denominada PJE-Mídia, na qual partes e advogados podem anexar gravações em áudio e vídeo no formato MP4 como meio de prova para ratificar o seu direito.

De igual modo, é de sobrelevar importância a inovação trazida pelo metaverso na Justiça do Trabalho. De acordo com o IBERDROLA (2022) metaverso é “um ambiente onde os seres humanos poderiam interagir tanto social quanto economicamente através de avatares no ciberespaço, o que funciona como um reflexo do mundo real, mas sem suas limitações físicas”. É um mundo paralelo que trará novas mudanças de conceitos, paradigmas no campo do direito e processo laboral. A Justiça do Trabalho do Mato Grosso (TRT-23) inaugurou um ambiente totalmente digital a partir do metaverso e pretende aumentar a interação entre os atores processuais. A inovação é positiva e faz com que o Poder Judiciário Laboral não se torne estagnado



e indiferente as mudanças sociais, tecnológicas e da sociedade. É importante se aperfeiçoar e fornecer prestação jurisdicional de maneira célere, justa, efetiva e em harmonia com o aprimoramento tecnológico, todavia, analisar também a questão da real efetividade dos recursos digitais, analisando, algumas questões práticas como a compra do equipamento(óculos), por exemplo.

É importante destacar a necessidade da existência de vários mecanismos de acesso à justiça laboral e não utilização de forma obrigatória de determinado procedimento, máxime pela peculiaridade de que a maioria do jurisdicionado que faz uso do sistema judicial obreiro trata-se de pessoas hipossuficientes, com pouca instrução e escassos recursos financeiros, razão pela qual, deve ser bastante difícil a implantação do metaverso no dia a dia forense, sendo certo que tal mecanismo pode ser bastante útil se utilizado de forma pedagógica e informativa dos direitos sociais, a exemplo de campanhas que discorram sobre normas de ordem pública, leia-se saúde, segurança e higiene de trabalho visando evitar acidentes de trabalho e utilização de EPI'S- Equipamentos de Proteção Individual, e combate ao assédio moral e sexual nas relações de trabalho.

Impende destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2022) no mês de agosto de 2022 realizou Oficina de Desafios para clientes externos, onde através do Laboratório de Inovação com a presença de membros da advocacia trabalhista, magistrados, membros do MPT, servidores do setor de tecnologia da informação abordou e refletiu sobre vários temas importantes: criação futura de Tribunais Virtuais, execução processual de criptoativos (criptomoedas, dentre as mais conhecidas, os Bitcoins), máquinas pleiteando direitos trabalhistas, marco regulatório da União Europeia, dentre outros.

Nessa senda, em síntese, com base no adágio popular: “há males que vêm para o bem”, durante a nefasta Pandemia da Covid19 a Justiça Obreira juntamente com a Advocacia e o aperfeiçoamento e implantação prática de vários recursos tecnológicos cumpriram de forma exitosa seu mister. O jurisdicionado não sofreu maiores prejuízos com a total paralisação da prestação jurisdicional, destarte, constata-se que novas tecnologias são sempre bem-vindas como meio alternativo e facilitador de acesso à jurisdição, mas não como forma obrigatória, pois, a maioria do jurisdicionado laboral não possui recursos financeiros ou escolaridade, incluindo-se aqui o escasso





conhecimento tecnológico. O protagonista dos processos judiciais tem de ser o ser humano, enquanto jurisdicionado, e o futuro do trabalho passa por essa lente.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, neste texto, interligar o primado do acesso à justiça com as novas tecnologias surgidas durante o período pandêmico da Covid-19 em especial na Justiça do Trabalho no Brasil, analisando a real efetividade dos direitos fundamentais laborais ao longo deste percurso. Inicialmente, abordou-se historicamente o primado do acesso à justiça. Nesse caminho, foram perpassados momentos caracterizados por maior liberdade e protagonismo das partes (liberalismo), aumento da intervenção estatal e ativismo judicial (socialização jurídica) e incremento de sistemas quantitativos e jurimetrias (neoliberalismo processual) como vias de efetividade ao acesso à justiça. O acesso à justiça, conceito lapidado por Mauro Cappelletti e Garth, indicava, segundo os autores, a necessidade de as pessoas resolverem seus conflitos de maneira acessível e com justiça social.

No contexto da abordagem, verificou-se que existiam obstáculos ao efetivo acesso à justiça estudados por Cappelletti, quais sejam: custas judiciais, possibilidade das partes e problemas especiais com interesses difusos. Hodiernamente, os referidos obstáculos ainda são visualizados e sentidos, todavia, são incrementados por novas conjunturas como por exemplo, a revolução digital acontecida durante a pandemia de Covid-19, vivenciada a partir de 2020 pelo Brasil.

A justiça do trabalho no Brasil, afetada pela conjuntura sanitária vivenciada no país, conseguiu funcionar de maneira virtual. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (2022) e o Conselho Nacional de Justiça (2021) houve, durante o período citado, porcentagem maior de demandas (casos novos) em comparação ao período anterior à pandemia. É de se notar que os impactos das inteligências artificiais no campo jurídico e nas relações de trabalho foram irreversíveis. Aconteceram intensas mudanças nas rotinas judiciais laborais, de forma que os processos e juízos tornaram-se 100 (cem) por cento digitais, audiências foram (e continuam sendo) realizadas de maneira virtual, ou seja, as distâncias físicas e geográficas foram diminuídas e os impactos positivos foram incontáveis. Com os intensos avanços nessa virada tecnológica, surgiram projetos se utilizando de realidade virtual (metaverso) e novos





formatosestão sendo criados e repensados nos Tribunais Regionais do Trabalho (a exemplo do TRT13).

Interessante, portanto, analisar o hodierno acesso à justiça a partir dessa virada tecnológica advinda da pandemia de Covid-19, como necessidade de se efetivar direitos sociais(especialmente direitos fundamentais laborais) buscando melhoria no sistema processual do trabalho. Ou seja, além da possibilidade técnica do melhor funcionamento através de algoritmos e inteligências artificiais, não se pode perder de vista que o norte almejado é o ser humano, enquanto trabalhador e fonte de dignidade.

Em outro ângulo, o acesso à justiça atualmente incrementado pelas novas nuances tecnológicas, pós 2020, possibilitou atingir objetivos quantitativos e acessibilidade aos atores processuais, todavia, importante ressaltar a necessidade de um olhar mais apurado sobre a forma de acesso à justiça a partir de moldes modernos e tecnológicos. Nesse sentido, conclui-se que as novas tecnologias surgem como mecanismos aceleradores de acesso à justiça, porém, há de se destacar a sua utilização de modo auxiliar e não as tornando obrigatórias em seu uso.

A razão para isso, encontra-se no perfil do jurisdicionado trabalhista: insuficiência financeira, tecnológica e educacional, em geral. Nesse sentido, o jurisdicionado trabalhista, em sua maioria, por ser hipossuficiente, e a justiça laboral sendo responsável por julgar processos de natureza alimentar cujo paradigma é a dignidade, necessita de um olhar mais humano como forma de acessar efetivamente a justiça.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2018.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CECATO, Maria Aurea Baroni ; FREITAS, Larissa Teixeira Menezes . LUGAR PRIMAZ DO SALÁRIO NA INTERFACE TRABALHO-CAPITAL: ENTRE PRODUTIVIDADE E DECÊNCIA. In: Rodrigo Goldschmit; Clerilei Aparecida Bier; Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho. (Org.). DIREITO DO TRABALHO III. 01ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, v. 01, p. 83-106.

CECATO, Maria Aurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do



paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Editora Universitária, 2007.

CECATO, Maria Aurea Baroni. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da Declaração de 1986 da ONU. *Prim@Facie*, João Pessoa, v.11, n. 20, ano 11, jan.-jun. 2012, p. 23-42. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/view/13805/8593>. Acesso em 13 jun 2014.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números 2021. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <file:///C:/CONAT%20-%20ARTIGO%20COM%20LUCAS/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf> Acesso em: 02 de julho de 2022.

CARMO, Jéssica Lima Brasil. Acesso à justiça e processo do trabalho em dois atos: nos primórdios da Justiça do trabalho e durante a pandemia da Covid-19 = Access to justice and the labor process in two acts: in the early days of Labor Justice and during the Covid-19 pandemic. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 25-39, out./dez. 2021.

IBERDROLA. Metaverso: o lugar onde a realidade física e a virtual se associam. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/inovacao/metaverso>. Acesso em: 29 de agosto de 2022.

LUHMANN, Niklas. Introdução à teoria dos sistemas. Aulas publicadas por J T Nafarrate. Petrópolis: Editora Vozes, 2009.

TRT13, Tribunal Regional do Trabalho da 13 Região. Labor do TRT-13 realiza Oficina de Desafios com público externo. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/labor-do-trt-13-realiza-oficina-de-desafios-com-publico-externo>. Acesso em 25 de agosto de 2022.

TRT 23, Tribunal Regional do Trabalho da 23 Região. JUSTIÇA DO TRABALHO DE MATOGROSSO IMPLEMENTA O PRIMEIRO NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/justi%C3%A7a-do-trabalho-de-mato-grosso-implementa-o-primeiro-n%C3%BAcleo-de-justi%C3%A7a-40> Acesso em: 20 de agosto de 2022.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811> Acesso em: 10 de julho de 2022.



## **A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL NAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO, ESPECIALMENTE APÓS A PANDEMIA DE COVID-19**

**The importance of mental Health in New Work relationships, especially after the covid-19 pandemic.**

**Maria José Giannella Cataldi<sup>123</sup>**

### **RESUMO**

O objetivo do presente texto é, inicialmente, remontar a luta da classe operária em sintonia com o contexto anterior ao amplo acesso da tecnologia a partir dos anos 1990. E, depois, analisar a importância de uma ambiência laboral saudável, em relação à saúde mental, no novo contexto neoliberal e de uso intensivo das tecnologias. A saúde mental é especialmente importante se considerarmos o traumatizante período de 2020 a 2022, no Brasil, e o legado da epidemia de Covid- nas relações de trabalho.

### **Palavras-chave**

**Trabalho, pandemia de Covid-19, Saúde Mental.**

### **ABSTRACT**

The aim of this study is, initially, to trace the struggle of the working class in line with the context prior to the wide access to technology from the 1990s onwards. And then, to analyze the importance of a healthy work environment, in relation to mental health, in the new neoliberal context and intensive use of technologies. Mental health is especially important if we consider the traumatic period from 2020 to 2022 in Brazil and the legacy of the Covid-epidemic in labor relations.

### **Keywords**

**Work, Covid-19 pandemic, Mental Health.**

---

<sup>123</sup> Advogada, professora universitária, mestre e doutora pela PUC/SP e pós-doutorada em Direitos Humanos pela Faculdade de Coimbra. Autora do livro *O stress no meio ambiente de trabalho*. Ed. Revista dos Tribunais.



## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças sociais, econômicas e culturais, bem como seus impactos nas relações de trabalho não são novidades no mundo jurídico ou em qualquer outro campo de investigação acadêmica. Por isso, inicialmente, é importante fazer um breve relato da história das relações de trabalho no país até hoje.

É indispensável lembrar alguns fatos que indicam os movimentos e reivindicações nas relações de trabalho, a serem considerados enquanto desafios para o trabalho digno e ambiente laboral saudável.

## 2 Breve Histórico Das Relações De Trabalho No Brasil

Inicialmente, é importante relembrar que entre os anos de 1535 a 1888 o Brasil foi profundamente marcado pelo sistema escravagista. De modo que o trabalho forçado foi sendo substituído pela mão de obra livre e assalariada, no fim do século XIX, gradualmente.

No final do século XIX e início do XX, nosso país, recém-saído da escravidão, virou destino de inúmeros imigrantes europeus, e era marcado por uma parcela importante de iletrados e excluídos, que disputavam os escassos postos de trabalhos nas cidades, sendo que à ocasião o país era ainda majoritariamente agrícola.

A tardia abolição dos escravos, há que salientar que o Brasil foi último país do continente a extinguir esse modelo de exploração de mão de obra, trouxe consequências importantes e que culminaram na institucionalização do racismo estrutural, marcante até os dias atuais, em todos os aspectos sociais, culturais e econômicos. Não há um só setor que não tenha sido influenciado pela escravidão e racismo institucionalizado, mesmo tanto tempo depois, e essa cicatriz histórica também marcou de maneira significativa as relações de trabalho, que por muito tempo seguiram precarizadas.

A superação da mão de obra escrava para a assalariada se deu no período do declínio das Oligarquias, quando o Brasil viveu uma considerável expansão industrial, em grande parte devido aos investimentos dos cafeicultores, concentrados em São Paulo, que passaram a investir em manufaturados. De modo que a burguesia industrial se confundia com os proprietários de cafezais, no início do processo de



industrialização.

Foi nesse contexto que surgiu a classe operária no Brasil, especialmente com a chegada dos imigrantes, majoritariamente espanhóis e italianos, que formaram a classe de trabalhadores assalariados livres. Junto deles, foram inseridos no Brasil ideias comunistas e anarquistas – vindos do velho continente, fator importante para a conquistados direitos trabalhistas, que eram pouco expressivos até então.

Assim como aconteceu em outros países na fase do industrialismo nascente, as condições de trabalho eram péssimas nesse momento, com a presença maciça de mulhere e crianças em situação de exploração, bem como eram comuns os salários aviltantes. De modo que o choque entre industriais acostumados com o sistema escravocrata com a recém-criada classe assalariada brasileira, que trazia na bagagem conceitos socialistas e anarquista, seria inevitável.

Em razão da ausência de legislação trabalhista, os trabalhadores tentavam se proteger mutuamente como podiam, por exemplo, buscando associações, caixas beneficentes, bolsas de trabalhos ou os sindicatos, incipientes à época. No ano de 1906, por exemplo, a cidade do Rio de Janeiro sediou o 1º Congresso Operário Brasileiro, com a presença de diversos sindicatos, ligas e uniões, sendo criada a Confederação Operária Brasileira, logo depois, a primeira entidade nacional a representar a classe proletária, que começava a se organizar no Brasil.

No ano seguinte, a capital paulista passou por uma paralisação devido a uma greve que objetivava direitos básicos, como a conquista da jornada de trabalho de oito horas, o término do trabalho de crianças e do trabalho noturno para mulheres, a assistência médica e o direito a férias. Organizada por trabalhadores dos setores metalúrgico, de construção civil e alimentício, essa manifestação em São Paulo influenciou outras categorias profissionais, chegando a outras cidades e Estados do Brasil.

O período pós-Primeira Guerra Mundial acelerou esse processo de industrialização na República e intensificação da exploração da mão de obra. Foi nesse contexto que, em 1917, eclodiu a primeira Greve Geral da indústria e do comércio no Brasil, em julho.

A formação da classe proletária é marcada por inúmeras greves e manifestações de trabalhadores reivindicando melhores condições de trabalho. Tais



garantias foram, lentamente, incorporadas ao sistema jurídico pátrio.

As demandas dos trabalhadores estavam em voga no mundo tudo, recém-saído da guerra, e ganharam força com a revolução russa de 1917. Em oposição às ideias leninistas, os Estados capitalistas criaram as bases jurídicas para a pacificação social. Tanto é que, com a assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, estabeleceram a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). À ocasião, o Brasil comprometera-se a observar e executar certas medidas asseguradoras de direitos e benefícios ao trabalhador em âmbito internacional.

Há que observar que a criação do Organismo internacional é um marco histórico na virada das relações de trabalho, já que a OIT editou diversas convenções internacionais do trabalho protetivas dos trabalhadores em geral. Entre 1919 e 1939, ou seja, em apenas 20 anos de existência, aprovou mais de 60 Convenções Internacionais do Trabalho, o que evidencia seu papel no cenário mundial para a regulação social do trabalho. Claro que o Organismo, hoje incorporado pela ONU, teve relevância também para as bases da legislação trabalhista brasileira. Por exemplo, com a Lei de Férias (24/12/1925) e o Código do Menor (1/12/1926), ambos recebidos com protesto pelos industriais.

Foi ainda criado, no ano de 1923, o Conselho Nacional do Trabalho, encarregado de apresentar estudos sobre os problemas do trabalho. Apesar desses importantes esforços em prol da melhoria da qualidade de vida da classe operária, ainda não existia uma política trabalhista e a inobservância dessas poucas leis era regra entre os industriais brasileiros, ainda acostumados ao Brasil da escravidão de pouco antes.

Ou seja, durante a Primeira República, que se estendeu de 15 de novembro de 1889 até a Revolução de 1930, o país foi marcado pela escassez de leis e política trabalhista que aperfeiçoasse as relações de trabalho. Além das poucas leis, vistas como entraves ao progresso pelos industriais, havia ainda uma importante tendência coercitiva manifesta contrariamente ao sindicalismo e ao movimento trabalhista incipiente, que era duramente reprimido pelo Estado.

Foi só na era Vargas que as leis trabalhistas se consolidavam no ordenamento jurídico. Embora o Estado Novo de Getúlio Vargas ter importante dimensão autoritária, fato é que foi a partir dos anos 1930, se desenvolveu instituições jurídicas em prol das relações trabalhistas e da própria industrialização. Sendo que a Consolidação das Leis



do Trabalho - CLT, de 1943, aprovada pelo Presidente da República no dia 1º de Maio, é a mais marcante inovação nesse sentido.

Com o fim do período do Estado Novo e a ditadura de Vargas, tais direitos dos trabalhadores já estavam reconhecidos, e a Constituinte do ano de 1946 os estendeu com a consolidação dos direitos como o repouso remunerado, a estabilidade do trabalhador rural e o direito de greve.

Mas é de extrema importância pontuar que apesar da considerável melhoria na vida do trabalhador, durante toda a era Vargas, o direito à greve não era garantido e a interferência do Estado nos sindicatos, enfraqueceu o movimento.

A Constituição de 1946 foi a primeira a reconhecer o direito à greve. Contudo, ainda em 1947, no governo Eurico Gaspar Dutra, houve a intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos e atividades sindicais, com base no decreto-lei no 9.070, que na prática, impedia as greves e fortalecimento da classe operária.

Nos anos seguintes, os trabalhadores mantiveram suas reivindicações. Um momento importante para o direito do trabalho ocorreu durante o governo João Goulart, quando foi instituído o 13º salário e, em março de 1963, a inclusão dos trabalhadores rurais na CLT, concedendo-os direitos semelhantes aos demais empregados.

A ditadura militar, claro, sufocou não apenas o movimento dos trabalhadores como também reprimiu movimentos estudantis e artísticos. Mas, nos últimos dias do governo Geisel, em 1979, os metalúrgicos de São Bernardo, Diadema, Santo André e São Caetano, na região metropolitana de São Paulo, iniciaram a primeira greve geral de uma categoria no país desde a paralisação de Contagem (MG), de 1968, lotando o estádio de Vila.

A luta operária renascia durante o governo de João Baptista Figueiredo sob a liderança de Lula, Luís Inácio da Silva. A luta sindical se misturou à luta pelos direitos civil, como na campanha das Diretas Já.

A importância do movimento sindicalista neste contexto foi fundamental para a consolidação de direitos trabalhistas fundamentais na Constituição de 1988, que apesar de manter o modelo da unicidade sindical e restringir o direito à greve, trouxe uma significativa melhora à classe operária e suas relações de trabalho.

Esse histórico de greves que permeou a classe trabalhadora até os anos 90 é





um legado que não se pode esquecer e estava em sintonia com o modelo econômico e de exploração da mão de obra vigente. Apesar disso, as últimas décadas trouxeram novos desafios à classe trabalhadora, que se transformou em urbana e está concentrada no setor primário, cada vez mais, longe das indústrias e com representação mitigada.

O neoliberalismo e as novas tecnologias, modificaram toda a sociedade, e a classe trabalhadora, agora, viu-se desamparada em outros aspectos e, muitas vezes, mais fraquecida, com novos desafios.

Apesar de tantas conquistas no passado, a classe trabalhadora ainda carece de novas regulamentações para conter o avanço do estresse do acometimento de doenças mentais.

### **3 AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E OS NOVOS DESAFIOS DA CLASSE TRABALHADORA**

A partir de 2000, a tecnologia passou a ser acessível a maior parte da população brasileira, quando ainda não se falava sobre os grandes impactos das redes sociais e das inovações tecnológicas, o sociólogo italiano Domenico De Masi, em sua mais célebre publicação *O Ócio Criativo*, já problematizava questões das “novas” relações de trabalho importantes, tais como: o teletrabalho, jornadas de trabalho reduzidas, entre outros.

Não há dúvidas de que as relações de trabalho vêm se modificando, principalmente se considerarmos a evolução tecnológica. Por exemplo, entre 2005 e 2015, segundo dados do IBGE, o número de casas que acessam a internet no Brasil saltou de 7,2 milhões para 39,3 milhões, um aumento de cerca de 446%. Esses dados têm impactos profundos nas relações laborais.

A Pnad – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2016 realizada pelo IBGE, revelou que 94,6% dos que tinha acesso à internet naquele ano se conectavam via *smartphone*. Além disso, merece destaque que 77,1% dos brasileiros tinham algum aparelho celular (mesmo que sem conexão à internet) em 2016.

Esses números demonstram uma importante mudança comportamental da sociedade: o uso excessivo da internet por meio dos aparelhos celulares.

Ainda que em outros países a adesão ao mundo digital seja muito maior, já que



relevante parcela da população brasileira ainda está off-line, não há como pensar que tantas mudanças de comportamento passaram inócuas no âmbito do trabalho.

No ano de 2016, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou um importante documento que compila diversas pesquisas do mundo todo, bem como apontou aumento das doenças psicológicas e do estresse no ambiente laboral, o documento recebeu o nome de *Estresse no trabalho. Um desafio coletivo*<sup>124</sup> e aponta como as principais causas para o aumento do estresse decorrente do trabalho não apenas as mudanças econômicas e do sistema de trabalho, decorrentes da globalização, mas também os últimos avanços tecnológicos:

Nas últimas décadas, a globalização e o progresso tecnológico transformaram o ambiente de trabalho, introduzindo novas formas de organização laboral, relacionamentos de trabalho e padrões de emprego que estão contribuindo como aumento de casos de estresses relacionados ao trabalho e de doenças associadas. (...) o avanço tecnológico e a emergência da internet tornaram os limites entre trabalho e vida pessoal mais difíceis de serem identificados. Trabalhadores podem ter a impressão de que é sinal de boa performance estarem conectados por mais tempo e respondendo rapidamente, além de estendendo a jornada de trabalho em casa. Incompatibilidades entre atividades do trabalho e de casa acabam causando conflitos de comportamento e tempo (...).

Segundo dados do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab), da OIT e do Ministério Público do Trabalho (MPT), o país registrou 2,5 mil óbitos e 571,8 mil Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs), em 2021. Os números representam um acréscimo de 30% em relação ao ano anterior. Entre 2012 e 2021, foram registradas 22,9 mil mortes e 6,2 milhões de CATs no mercado formal de trabalho brasileiro.

A plataforma SmartLab identificou que em 2021 houve mais de 153,3 mil concessões de auxílio-doença acidentário e 4,1 mil aposentadorias por invalidez decorrentes de acidentes. Conforme o INSS, os gastos com benefícios previdenciários foram de R\$ 17,7 bilhões em auxílios-doença acidentário e de R\$ 70,6 bilhões em aposentadorias pela mesma causa<sup>125</sup>.

<sup>124</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Workplace stress: a Collective Challenge*. Genebra, Suíça, 28 abr. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf). Acesso em: 20 de jun. de 2022

<sup>125</sup> GARCIA, Sâmia de Christo. Abril Verde: Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes



Desses expressivos números de acidentes e doenças, boa parte é relacionada as doenças mentais. Segundo o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde, na série histórica de 2007 a 2018, foram notificados 10.237 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho<sup>126</sup>. E é provável que o número aumente nas próximas séries, em sintonia com as projeções da Organização Mundial da Saúde.

É importante observar que ainda não temos dados específicos acerca das doenças psíquicas reconhecidas como doença do trabalho e dos respectivos benefícios junto ao INSS, todavia essa situação vem aumentando de forma assustadora, haja vista nunca se falou tanto em esgotamento profissional CID Z.73 que na CID 10 constava no capítulo de Transtornos Mentais, Comportamentais ou do Neurodesenvolvimento, que a OMS registrou a CID 11, já em vigor desde janeiro de 2022, com o enquadramento de doença laboral, e, agora, figura no capítulo de Problemas Associados ao Emprego ou Desemprego; assim, a síndrome ganhou força com o novo enquadramento de moléstia ocupacional (QD85), reconhecida pelo Ministério da Previdência como doença do trabalho.

Além disso, de acordo com a publicação da OMS *Fora das sombras: a saúde mental como prioridade global para o desenvolvimento*<sup>127</sup>, ao menos 10% da população mundial é afetada por algum tipo de enfermidade mental e 20% de crianças e adolescentes sofrem com algum transtorno mental. Em 2010, o custo global desses transtornos foi estimado em US\$ 2,5 trilhões e, até 2030, pode chegar a US\$ 6 trilhões.

O impacto econômico desse acometimento em massa de doenças mentais é grande, até mesmo nos casos de moléstias mentais sem nexo de causalidade com o labor, por exemplo, a Secretaria da Previdência identificou que os episódios

---

de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior. Site do TRT4, Porto Alegre, 01 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

<sup>126</sup> MINISTÉRIO DA SAÚDE. Sistema de Informação de Agravos de Notificação. Brasília, DF, 2020. Disponível em: [https://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/sistema\\_informacao\\_agravos\\_notificacao\\_sinan.pdf](https://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/sistema_informacao_agravos_notificacao_sinan.pdf). Acesso em: 29 de jun. de 2022.

<sup>127</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Fora das sombras: a saúde mental como prioridade global para o desenvolvimento*. Genebra, Suíça, 2016. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/270131468187759113/out-of-the-shadows-making-mental-health-a-global-development-priority>. Acesso em: 20 de jun. de 2022.



depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho(30,67%), seguidos de outros transtornos ansiosos (17,9%).

A questão da prevenção de acidente e manutenção de ambiente laboral sadio é primordial, hoje. Tanto é que, em junho de 2022, na a 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra, na Suíça, a OIT adotou resolução que acrescenta a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho (PDFT).

Essa resolução vincula todos os Estados-membros da OIT, incluindo o Brasil, pois os países assumem o compromisso de respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente de terem ratificado as convenções que tratam do tema, perante a comunidade internacional.

Se a ambiência laboral tem sido prioridade para a saúde física e mental do trabalhador, certo é que essa preocupação deve aumentar, com os problemas advindos da pandemia de Covid-19.

#### **4 O PANDEMIA DE COVID-19 E A IMPORTÂNCIA DA AMBIÊNCIA LABORAL SAUDÁVEL**

A pandemia provocada pelo novo coronavírus mudou completamente a rotina das pessoas, alterou a relação entre profissionais, afetou a confiança entre os empregados e aumentou sobremaneira as doenças mentais decorrentes do ambiente laboral. Em 11 de março de 2020, Tedros Adhanom, o diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a organização elevou ao estado de pandemia, esclarecendo que naquela data já tinha mais de 115 países com casos registrados da doença causada pelo novo coronavírus (SARS- CoV2).

No Brasil, em 06 de fevereiro de 2020, o governo federal sancionou a lei nº 13.979, que dispôs sobre as medidas de enfrentamento de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus e o Decreto Legislativo nº 6 de 2020 que trata sobre a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020.

A partir do dia 15 de março de 2020, foi constatada a primeira morte por COVID-19 em São Paulo e o prefeito decretou estado de emergência. Assim, o panorama da cidade mudou, pois durante o período emergencial foi possível a compra de produtos



e a contratação de serviços sem licitação. Além dessas medidas, também foi determinado a suspensão do rodízio de veículos, fechamento de museus, cinemas e foram cancelados eventos culturais, além da antecipação das férias escolares. Esses procedimentos foram necessários para garantir o distanciamento social como forma de conter a disseminação da nova doença. E como um efeito em cascata, os demais estados e cidades brasileiras passaram a tomar medidas restritivas e outras ações de combate e prevenção à COVID– 19.

O teletrabalho foi um dos temas mais importantes, à ocasião, no Direito do Trabalho, eis que foi sistema mais utilizado para o enfrentamento da pandemia. Muitas empresas, escritórios de advocacia e muitos outros prestadores de serviços, além de professores, passaram a adotar o trabalho remoto, realizado de casa para evitar o contatopessoal e manter o distanciamento social.

Ademais, as MPS 927 e 930 possibilitaram uma série de alterações contratuais, como a suspensão do contrato de trabalho e até mesmo a redução de jornada e salarial, durante o período de excepcionalidade da pandemia.

Na medida em que passou a existir a desconfiança de perder o emprego ou mesmoo trabalho, o pânico de contrair o novo coronavírus, ou ainda o medo de espalhar a doençaaos seus familiares, o estresse se intensificou nas relações de trabalho.

Em razão da necessidade de distanciamento social, foram facilitadas para serem prestadas à distância, de maneira virtual. A intensificação do uso da tecnologia émarcante, nessa época, foi fundamental a adaptação ou a criação tecnológica de um ambiente on-line, permitindo a comunicação entre pessoas, que passou a ser usadas paratrabalho, lazer e entretenimento.

A tecnologia em incorreu na fadiga, em razão das pessoas ficarem em jornadas descomunais na frente do computador, ou mesmo do celular, aumentando a ansiedade demaneira generalizada, demonstrando que o mau uso da tecnologia pode ser bastante nocivo ao trabalhador. Tal situação foi também contribuída pela drástica redução nas atividades de lazer e físicas em academia, parques, praias e demais eventos em locais externos.

Médicos psiquiatras observaram o aumento nas queixas de pacientes sobre o excesso de reuniões on-line por videoconferência nos últimos meses, e esse fenômeno recebeu até o nome de “Fadiga do Zoom”, se referindo a um dos aplicativos



mais usados para essa nova forma de comunicação. Além do excesso de exposição às telas, esse triste período também trouxe muitas consequências na saúde mental das pessoas em razão da perda de empregos ou do medo da demissão.

Outrossim, não podemos esquecer das dificuldades de prestação laboral na residência, com a dificuldade da divisão de espaço e tempo com os filhos, marido, esposas, pais e demais membros da casa.

Também, houve o aumento de estresse pela intensificação da jornada presencial, especialmente entre profissionais de áreas essenciais. Os profissionais da área da saúde, em especial. Na medida em que recebiam as pessoas contaminadas e direcionando esses pacientes para os tratamentos adequados, nas unidades de saúde, enfrentaram jornadas ininterruptas e atividades intensas, além da complexidade dos procedimentos, falta de recursos pessoais e materiais, bem como baixa remuneração.

Em matéria para a CNN Brasil<sup>128</sup>, por exemplo, um neurologista infantil e pediatra de São Paulo, revelou que teve uma séria crise de pânico ao contrair o novo coronavírus e viu seus familiares também se infectarem. Discorre esse médico, que entre maio e junho/2020, ele teve que lutar contra a doença e ser o médico da mulher, dos dois filhos, da sogra e de dois avós. Foi um estresse intenso que deixou marcas, não só físicas. Só não foi pior porque a mulher, psiquiatra, o ajudou a manter o equilíbrio. Esse e outros depoimentos foram e ainda são frequentes. E, para avaliar o quadro de estresse dos profissionais de saúde, pesquisadores da Unifesp (Universidade Federal de São Paulo) estão selecionando 500 médicos da linha de frente contra a COVID-19 para conhecer o impacto psicológico, entre eles a incidência da síndrome de *burnout*.

Vale repisar, que a síndrome de *burnout* é caracterizada por sintomas como dores musculares, irritabilidade, esgotamento físico e mental, subdividida em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixo nível de realização profissional.

Em apenas uma amostra desse estudo na Escola Paulista de Enfermagem da

---

<sup>128</sup> Pesquisa vai mapear o esgotamento dos médicos durante pandemia da Covid-19. 09 de ago. de 2020. CNN. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2020/08/09/pesquisa-vai-mapear-o-egotamento-dos-medicos-durante-pandemia-da-covid-19>. Acesso em: 20 de jun. de 2022.





Universidade Federal de São Paulo (EPE/Unifesp) – Campus São Paulo, ficou constatado que na unidade de terapia intensiva (UTI), 14,3% de 91 participantes apresentaram a sintomatologia da doença de *burnout*.

## 5 CONCLUSÃO

Portanto, os últimos tempos têm mostrado que os trabalhadores estão expostos a um cenário mais complexo na seara laboral, de exigência de adoção de meios tecnológicos, de modo acelerado, culminando no aumento de ansiedade e estresse. Cenário esse impensável no início da consolidação da classe operária.

Os desafios da classe operária, urbana e bastante concentrada no sistema terciário, hoje, são mais amplos e difusos, e estão intimamente relacionados à preservação da saúde mental, especialmente, com o legado da pandemia de Covid-19.

A sociedade ainda trata com dificuldade os temas relacionados às enfermidades mentais, em especial o INSS e o Judiciário, com preconceitos e até escassez de números, com dificuldades em relacioná-los ao trabalho. Mas os estudos têm demonstrado os impactos econômicos e sociais das doenças mentais.

Agora, com a variante ômicron e a ampla vacinação, o medo da transmissão não é tão presente mais, mas a sociedade ainda lida com o luto e o trauma do período mais agudo da pandemia, bem como com a intensificação forçada das novas tecnologias e como estresse provocado pelo mau uso da tecnologia.

A preservação da ambiência laboral saudável, hoje, tão defendida pela OIT, deve ser mais bem observada pelos empregadores brasileiros, que ainda têm negligenciado a saúde mental do trabalhador e a ambiência laboral saudável. Leis nesse sentido devem ser inseridas no nosso ordenamento jurídico, como é o caso do direito à desconexão.

## REFERÊNCIAS

GARCIA, Sâmia de Christo. Abril Verde: Brasil registrou crescimento de 30% em óbitos e acidentes de trabalho em 2021 na comparação com o ano anterior. Site do TRT4, Porto Alegre, 01 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/501143>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Sistema de Informação de Agravos de Notificação. Brasília,





DF, 2020. Disponível em:

[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/sistema\\_informacao\\_agrivos\\_notificacao\\_sinan.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/sistema_informacao_agrivos_notificacao_sinan.pdf). Acesso em: 29 de jun. de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Workplace stress: a Collective Chalange*. Genebra, Suíça, 28 abr. 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466547.pdf). Acesso em: 20 de jun. de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Fora das sombras: a saúde mental como prioridade global para o desenvolvimento*. Genebra, Suíça, 2016. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/270131468187759113/out-of-the-shadows-making-mental-health-a-global-development-priority>. Acesso em: 20 de jun. de 2022.

Pesquisa vai mapear o esgotamento dos médicos durante pandemia da Covid-19. 09 de ago. de 2020. CNN. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2020/08/09/pesquisa-vai-mapear-o-esgotamento-dos-medicos-durante-pandemia-da-covid-19>. Acesso em: 20 de jun. de 2022.