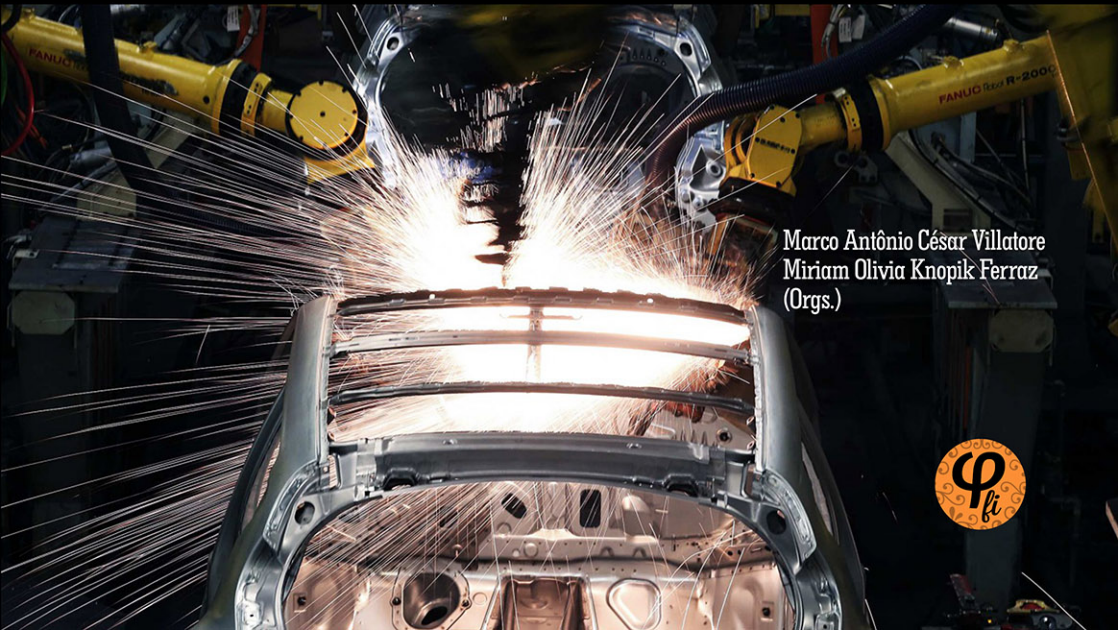




Fronteiras & Horizontes do Direito do Trabalho

Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados
em Direito do Trabalho e Socioeconômico



Marco Antônio César Villatore
Miriam Olívia Knopik Ferraz
(Orgs.)



No ano de 2003 o Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES) foi constituído sob liderança do Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore, vinculado ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. A marca principal do NEATES foi o seu viés inclusivo e transformador: sempre foi voltado ao estudo multidisciplinar e abrangendo graduandos, mestrandos, doutorandos e profissionais em um diálogo aberto e construtivo. Hoje, o NEATES é um dos grupos mais consolidados no país para o estudo do Direito Laboral e Socioeconômico, de forma crítica, por meio de seminários, debates, palestras e realização de eventos. No ano de 2018 a Constituição de 1988 completou 30 anos, um dos marcos da proteção e regulamentação do Direito do Trabalho e Socioeconômico que sempre acompanhou e propiciou calorosos debates no Núcleo. Neste mesmo ano iniciamos o estudo das relações entre o Direito do Trabalho e a Tecnologia, as inovações e reflexões sobre o trabalho decente e criamos o I Encontro de Pesquisa do NEATES, aberto a toda a comunidade. Este livro reflete os estudos deste ano inteiro, mas carrega em si toda a história do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho por meio de seus pesquisadores atuais, egressos e convidados externos.



PUCPR
GRUPO MARISTA



**NEXUS LAW
&
SOCIETY**

NEATES

Núcleo de Estudos Avançados de
Direito do Trabalho e Socioeconômico



editora  *fi*.org



**Fronteiras & Horizontes
do Direito do Trabalho**

Fronteiras & Horizontes do Direito do Trabalho

Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos
Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico

Organizadores:

Marco Antônio César Villatore

Miriam Olivia Knopik Ferraz



Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Carole Kümmecke - <https://www.behance.net/CaroleKummecke>

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.



Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



Associação Brasileira de Editores Científicos

<http://www.abecbrasil.org.br>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (Orgs.)

Fronteiras & horizontes do direito do trabalho: resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico [recurso eletrônico] / Marco Antônio César Villatore; Miriam Olivia Knopik Ferraz (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019.

533 p.

ISBN - 978-85-5696-549-3

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Direitos Humanos; 2. Violação; 3. Ensaio; 4. Interpretação; 5. Análise Jurídica; I. Título.

CDD: 340

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito 340

Sumário

Prefácio.....	15
Miriam Olivia Knopik Ferraz	
Marco Antônio César Villatore	

Artigos Científicos

I

Novas perspectivas sobre o trabalho decente

1.....	21
O direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente	
Lincoln Zub Dutra	
2.....	53
O trabalho decente no contexto das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia sob a visão do direito do trabalho	
Miriam Olivia Knopik Ferraz	
3.....	79
O trabalho decente e o meio ambiente do trabalho como forma de proteção da saúde mental do trabalhador	
Ariê Scherreier Ferneda	
4.....	99
Os impactos das convenções da OIT Relativas ao trabalho decente e a jurisprudencia “temerária” no direito brasileiro: a necessidade proteção através da implementação de práticas sustentáveis dos ODS e a agenda 2030	
Daniella Maria Pinheiro	
Amanda Beckers	
5.....	131
O trabalho decente diante da globalização da economia em relação às normas da OIT	
Claudine Aparecido Terra	

II

Novas tecnologias, globalização e reconstrução do direito laboral

6..... 167

A substituição do homem pela máquina em uma análise histórica e sociológica

Danielle Cristina Neris Sato

7.....185

Saúde e segurança do trabalhador: novos paradigmas da revolução tecnológica

Flávia Kondo

Heloísa Meyer Toledo

Thierry Izuta

8..... 197

Crise econômica e sua relação com o direito do trabalho

Flávia Ayumi Kondo

9..... 209

Reflexos da tecnologia no trabalho: desemprego ou evolução?

Fernando William De Melo

Marcos Guilherme Rodrigues Mafra

10 223

Modernidade, novas tecnologias e as novas implicações nas relações trabalhistas

Sérgio Fernando Ferreira de Lima

Nicolas Addor

Marília Soares de Mattos

III

Reformas e debates atuais do direito do trabalho

11..... 239

O contrato intermitente como meio de subjugação da dignidade do trabalhador

Miriam Olivia Knopik Ferraz

Marco Antônio César Villatore

12.....	261
Dificuldades técnicas e processuais na caracterização do nexos de causalidade entre transtornos mentais e o trabalho	
Andreia Cristhina Bohrer	
Cristiano Puehler de Queiroz	
13.....	275
A nova regulamentação do dano extrapatrimonial trabalhista trazida pela lei 13.467/17	
Danna Catharina Mascarello Luciani	
14	289
Direito fundamental à liberdade sindical pelo Brasil: análise a partir da necessidade de aplicação da convenção 87 da OIT, por força da declaração de direitos e garantias fundamentais de 1998 e os principais pactos da ONU	
Andréa Arruda Vaz	
João Paulo Somavilla Minatto	
15.....	313
Princípios constitucionais norteadores do ato administrativo de dispensa de empregados de estatais	
Solange Cordeiro Faria	

IV

Direito do trabalho e exclusão: gênero, religião, refugiados e escravidão

16.....	327
Análise de gênero da saúde e segurança do trabalho: a necessária aplicação expansiva das normativas internacionais aos ordenamentos internos	
Miriam Olivia Knopik Ferraz	
17.....	347
A conciliação/discriminação da manifestação religiosa nas relações de emprego	
Ariê Scherreier Ferneda	
Ernani Kajota	
18	359
Refugiados e cooperativismo: uma alternativa para promoção do trabalho decente	
Natalia Munhoz Machado Prigol	

19.....	383
Os direitos humanos do trabalhador: apontamentos sobre o julgamento do caso dos trabalhadores da fazenda BRASIL Verde na corte interamericana de direitos humanos	
Camila Salgueiro da Purificação Marques	
Julia Lins das Chagas Lima	

Comunicados Científicos

I

Resultados de pesquisa do núcleo de avançados de direito do trabalho e socioeconômico

Subordinação e autonomia nas relações de trabalho	402
Francielle Alves dos Anjos	
Valdirene Pinheiro	
O direito à desconexão nas relações de trabalho frente às tecnologias de comunicação e a violação do direito ao lazer.....	405
Edison Luiz Rodrigues Junior	
Juliana Martinato Gonzales	
Desemprego tecnológico e direitos humanos. perspectivas do mercado de trabalho em face da quarta revolução industrial	408
Claudine Aparecido Terra	
Discriminação e preconceito na vida laborativa - considerações sobre mulheres, negros e pessoas com deficiência	411
Andreia Cristhina Bohrer	
Cristiano Puehler de Queiroz	
Reforma trabalhista e os impactos na demissão em massa	415
Flávia Ayumi Kondo	
Novas formas de emprego no século XXI	418
Lucas Moraes Rau	

II

Resultados de pesquisa de congressos

Globalização e trabalho decente no Brasil.....	423
Thierry Gihachi Izuta	

Engaging global players in order to protect human rights..... 427
Natalia Munhoz Machado Prigol

Capacitações profissionais diante das transformações dinâmicas do mercado de trabalho..... 429
Gustavo Barby Pavani

III

Resultados do I Encontro de Pesquisa do Neates

Renda básica: necessidade de discussão no impactos do trabalho..... 435
Flávia Ayumi Kondo

Renda básica: necessidade frente ao desemprego e impactos tecnológicos ... 437
Heloisa Meyer Toledo

Crise econômica de 2008 e os impactos no direito do trabalho brasileiro 440
Flávia Ayumi Kondo

Inconstitucionalidade da nova regulamentação do dano extrapatrimonial trabalhista 443
Danna Catharina Mascarello Luciani

Direito do trabalho: a importância do conhecimento do direito do trabalho para os contadores atualmente 447
Amábile Mariana de Carvalho

A ainda revolução das trabalhadoras da indústria da moda 451
Mariele Cristina de Abreu Zoratto

Direitos humanos e trabalho decente: a atuação da OIT frente à reforma trabalhista brasileira 455
Thaís Aviz
Amanda Carolina B. R. Beckers

Primeiro ano da reforma trabalhista: análise sobre o acesso à justiça e os honorários de sucumbência..... 458
Almira Maria Lima Machado
Raíssa Cavalcanti de Lima Rodrigues

O direito da escolha profissional e os espaços ocupados pela mulher no mercado de trabalho.....	461
Maria Sara de Lima Dias Paula Caldas Brognoli	
A prescrição do direito pessoal da reparação civil no contrato de trabalho: mitigação da norma mais favorável e o prejuízo ao pleno exercício da reparação civil nas relações do contrato de emprego.....	465
Evandro Felipe Rocha Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante	
O desafio a proteção dos refugiados no âmbito do Mercosul: uma abordagem baseada na efetivação dos direitos humanos	468
Daniella Pinheiro Lameira	
A globalização e o impacto dos “movimentos migratórios forçados” no contexto brasileiro atual: a construção de um papel dinâmico do estado do Paraná na formulação/aprimoramento de políticas públicas	471
Daniella Maria Pinheiro Luis Alexandre Carta Winter	
A informalidade e a proteção do direito do trabalho brasileiro: necessidade de expansão do direito laboral para além da relação empregatícia	476
Gustavo Barby Pavani	
A motivação como pressuposto de proteção contra o poder potestativo e como concretizadora do princípio da impessoalidade no ato de dispensa de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista.....	479
Solange Cordeiro Faria	
Robótica: Algumas relações com o mercado de trabalho e direito.....	483
Claudine Aparecido Terra	
Envelhecimento da classe trabalhadora	486
Edenir Zandoná Neto	
Acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	489
Renata Grassi Garbers	
A lei 12.244/2010 e a precarização do trabalho do bibliotecário.....	491
Adriano Lopes Giovana Cristina Dorox	

Corrida exploratória espacial: a jurisdição laboral e possíveis violações. 493

Miriam Olivia Knopik Ferraz

Diversidade e inclusão das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho: uma busca pela promoção e garantidos direitos humanos..... 496

Thaísa Martins Lourenço

A tecnologia e o trabalho humano: um prenúncio ao desemprego? 501

Fernando William de Melo

Marcos Guilherme Rodrigues Mafra

Objetivos do trabalho decente e a proteção da saúde mental do trabalhador ... 505

Ariê Scherreier Ferneda

Relações de trabalho e autonomia. Controle da intermitência pelo empregado: gestão negociada ou impositiva? 511

João Maciel de Souza Gonçalves Lopes

A vigilância do empregador e a proteção dos dados pessoais do empregado..... 514

Nicolas Addor

Sérgio Fernando Ferreira de Lima

OIT - Normas de Direitos Humanos como mecanismo de soluções de controvérsias no mundo globalizado do trabalho 516

Ronald Silka de Almeida

Jailson de Souza Araujo

Princípio da intervenção mínima na vontade coletiva trabalhista: uma abordagem à luz do acesso à justiça e da inafastabilidade do controle jurisdicional..... 520

Natasha Krambeck

Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira

Os direitos da personalidade no exercício da liberdade sindical..... 523

Tiago Fogaça Rodrigues

Virginia Maria Cury José

As organizações de tendência nas relações de emprego brasileiras..... 526

Natalia Munhoz Machado Prigol

Prefácio

Miriam Olivia Knopik Ferraz

Marco Antônio César Villatore

No ano de 2003 o Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES) foi constituído sob liderança do Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore, vinculado ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

A marca principal do NEATES foi o seu viés inclusivo e transformador: sempre foi voltado ao estudo multidisciplinar e abrangendo graduandos, mestrandos, doutorandos e profissionais em um diálogo aberto e construtivo.

Hoje, o NEATES é um dos grupos mais consolidados no país para o estudo do Direito Laboral e Socioeconômico, de forma crítica, por meio de seminários, debates, palestras e realização de eventos.

No ano de 2018 a Constituição de 1988 completou 30 anos, um dos marcos da proteção e regulamentação do Direito do Trabalho e Socioeconômico que sempre acompanhou e propiciou calorosos debates no Núcleo.

Neste mesmo ano iniciamos o estudo das relações entre o Direito do Trabalho e a Tecnologia, as inovações e reflexões sobre o trabalho decente e criamos o I Encontro de Pesquisa do NEATES, aberto a toda à comunidade. Este livro reflete os estudos deste ano inteiro, mas carrega em si toda a história do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho por meio de seus pesquisadores atuais, egressos e convidados externos.

Artigos Científicos

I

Novas perspectivas sobre o trabalho decente

O direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente¹

Lincoln Zub Dutra²

1. Introdução

A sociedade contemporânea, particularmente nas últimas duas décadas, presenciou fortes transformações. O neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza, conduzida pela lógica capitalista voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada.

Curiosamente, entretanto, têm sido frequentes as representações destas formas de (des) sociabilização, que se expressam como se a humanidade tivesse atingido seu ponto alto, o

¹ Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

² Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Graduado em Direito pela Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Professor Universitário na Universidade Católica de Santa Catarina. Professor dos programas de pós-graduação da Universidade Católica de Santa Catarina, UNIVILLE. PUCPR e Faculdade Estácio.

seu *télos*. Muitas são as formas de fetichização: desde o culto da sociedade democrática, que teria finalmente realizado a utopia do preenchimento, até a crença na desmercantilização da *vita societal*, no fim das ideologias. Ou ainda aqueles que visualizam uma sociedade comunicacional, capaz de possibilitar uma interação subjetiva, para não falar daqueles que visualizam o fim do trabalho como a realização concreta do reino da liberdade, nos marcos da sociedade atual, desde que um pouco mais regulamentada e regida por relações mais contratualistas.

Ao contrário destas formulações, pode-se constatar que a sociedade contemporânea presencia um cenário crítico, que atinge também os países capitalistas centrais. Paralelamente à globalização produtiva, a lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa sociedade dos excluídos e dos precarizados.

Portanto, entre tantas destruições de forças produtivas, da natureza e do meio ambiente, há também, em escala mundial, uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho, que se encontra hoje na condição de precarizada ou excluída. Em verdade, estamos presenciando umas das piores mazelas do capitalismo que quando desprovido de orientação humanamente significativa, assume em seu sistema metabólico de controle social, uma lógica que é essencialmente destrutiva, onde o valor de uso das coisas é totalmente subordinado ao seu valor de troca.

Nesse caminho, com base nos valores sociais do trabalho e na dignidade da pessoa humana, à proteção e relevância do trabalho humano em âmbito global almeja que os trabalhadores possam exercer as suas funções de forma digna e decente, entretanto, infere-se que tal designo muitas vezes permanece à mercê da vontade das instituições privadas, vez que conduzidas pela incessante busca pelo capital.

Tendo em vista que constitui um grande equívoco imaginar o fim do trabalho na sociedade produtora de mercadorias e, com isso,

imaginar que estariam criadas as condições para o reino da liberdade é, entretanto, imprescindível entender quais mutações e metamorfoses vêm ocorrendo no mundo contemporâneo, bem como quais são seus principais significados e suas mais importantes consequências. No que diz respeito ao mundo de trabalho, pode-se presenciar um conjunto de tendências que, em seus traços básicos, configuram um quadro crítico e que têm direções assemelhadas em diversas partes do mundo, onde vigora a lógica do capital. E a crítica às formas concretas de des-sociabilização humana é condição para que se possa empreender também a crítica e a desfetichização das formas de representação hoje dominantes, do ideário que domina nossa sociedade contemporânea.

Surge assim, o necessário resgate a nossa capacidade de indignação, vez que o trabalho não pode ser meramente subsumido ao capital ou visto como forma de sobrevivência, mas sim, prazerosa, permitindo assim, que o trabalhador esteja feliz com a realização da sua contribuição social, em constante reconhecimento e desenvolvimento.

O presente artigo, que se utiliza do método dedutivo e com base em análises bibliográficas, tem como objetivo avaliar estas mudanças e verificar como estão rompendo com o pressuposto essencial da proteção e das garantias mínimas ao trabalhador, que encontra guarida nas relações formais de emprego, além do trabalho em conjunto dos empregadores e do Estado.

Busca-se demonstrar como as novas formas de relações de trabalho, caracterizadas pela transferência de riscos da atividade ao trabalhador, retiram os direitos e as garantias mínimas asseguradas pelo vínculo formal de emprego e como esta relação empregatícia atua de forma favorável para a regulação social.

Diante do exposto, infere-se que a pesquisa em apreço buscará refletir sobre: Implantação e proteção dos direitos fundamentais nas relações sociais, do trabalho e empresariais; Efetividade e Colisão de direitos fundamentais nas relações sociais, empresariais e do trabalho; Novos direitos fundamentais sociais, do

trabalho e empresariais sendo complementado com o papel do negócio jurídico na atualidade: uma visão de futuro – a proteção do emprego, saúde e vida privada dos trabalhadores; Direitos humanos do trabalhador; Direito internacional dos direitos humanos do trabalhador e o direito brasileiro; O sistema internacional de proteção aos direitos humanos do trabalhador; Normas internacionais de proteção aos direitos humanos do trabalhador e Constitucionalismo Social.

2. Contextualização histórica do direito do trabalho

Primeiramente, antes de adentrarmos em uma construção histórica do direito humano e fundamental ao trabalho, insta destacar que o Direito do Trabalho não faz parte do Direito Econômico, pois seu objeto não é simplesmente regular as relações de trabalho, mas dar proteção ao trabalho e ao trabalhador, ou seja, a parte mais frágil e vulnerável dessa relação jurídica, motivo, inclusive, pacificador da subsistência do princípio protetivo vigente na esfera trabalhista.

Todavia, isso não significa que o Direito do Trabalho não tenha consequências econômicas, mas que as considerações dessa natureza devem estar sujeitas à conquista de seus próprios fins.³

Dentro de uma contextualização histórica, o aparecimento de monopólios e oligopólios, a conglomeração financeira, a formação de cartéis, os reiterados abusos do poder econômico cometidos por entidades detentoras de elevada concentração de capital, a concentração das riquezas em apenas uma parcela da sociedade, os desequilíbrios do sistema financeiro, assim como a crescente desvalorização e fragilização social, evidenciados especialmente no século XX, acabaram por induzir a regulamentação pelos ordenamentos jurídicos estatais de normas voltadas à economia.

³ BARBAGELATA, Héctor Hugo. **O particularismo do Direito do Trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari; tradução de Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.

Consequentemente, as Constituições, sob o fundamento de preconizar o compromisso político fundamental de uma sociedade,⁴ exerceram papel extremamente relevante, à medida que a partir do início do século XX, especialmente após as grandes guerras, passaram a assumir a responsabilidade de regular e intervir no funcionamento da economia, tendo em vista a promoção do bem-estar geral.⁵

Ademais, pode-se compreender a intervenção do Estado, dentro de um modelo neoliberal,⁶ não como de limitação do mercado por uma ação de correção ou compensação, mas de desenvolver, regular e viabilizar o mercado concorrencial por um enquadramento jurídico cuidadosamente tutelado.

Todavia, não se deve olvidar que o surgimento do Estado regulador decorreu de uma mudança na concepção do conteúdo do conceito de atividade administrativa em função da própria crise do Estado de bem-estar.

Outrossim, este se demonstra incapaz de produzir o bem de todos com qualidade e a custos que possam ser perfeitamente alcançados sem o sacrifício de toda a sociedade. Desse modo, compreender que a regulação e intervenção do Estado na economia

⁴ Nessa toada, impende destacar os ensinamentos de Carl Schmitt ao aduzir que *“la Constitución es una decisión consciente que la unidad política, a través del titular del poder constituyente, adopta por sí misma y se da a sí misma”*. SCHMITT, Carl. **Teoría de la Constitución**. Madrid: Alianza Editorial, 2011, p. 58. Tradução: Constituição é uma decisão consciente que a unidade política, através do titular do poder constituinte, adota e dá para si própria. (Tradução livre do autor.)

⁵ No mesmo sentido é a observação de Carl Schmitt: *“Las viejas Constituciones no eran en modo alguno Constituciones que desconocieran la relación del Estado con los movimientos sociales; eran Constituciones del Estado burgués de Derecho, y contenían por eso la decisión a favor de principios de la libertad burguesa”*. SCHMITT, Carl. **Teoría de la Constitución**. Madrid: Alianza Editorial, 2011, p. 68. Tradução: As velhas Constituições não eram de maneira alguma Constituições que desconheciam a relação do Estado com os movimentos sociais; eram Constituições do Estado burguês de Direito e continham por isso a decisão em favor dos princípios da liberdade burguesa. (Tradução livre do autor.)

⁶ De maneira clara e concisa, suscitam Peirre Dardot e Christian Laval que a diferença entre o neoliberalismo e o liberalismo antigo pode ser evidenciada na concepção que eles têm da vida econômica e social. DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 80.

alcança efetivamente a promoção do bem-estar em geral beira a utopia.⁷

Diante disso, tem-se que as Constituições contemporâneas, instituidoras do Estado Social de Direito,⁸ não abandonaram o capitalismo, mas impuseram limites e condicionamentos para a atuação no mercado. Desse modo, a liberdade da empresa continua a subsistir, entretanto admitindo-se e exigindo-se regulações⁹ e restrições ao seu exercício.

A título ilustrativo, vale destacar que a atual Constituição da Itália reconhece-a em seu artigo 41,¹⁰ vinculando-a ao interesse

⁷ Nesse sentido, impede observar que “o intervencionismo neoliberal não visa a corrigir sistematicamente os ‘fracassos de mercado’ em função de objetivos políticos considerados desejáveis para o bem-estar da população. Ele visa, em primeiro lugar, a criar situações de concorrência que supostamente privilegiem os mais ‘aptos’ e os mais fortes e a adaptar os indivíduos à competição, considerada a fonte de todos os benefícios”. DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 288.

⁸ Nesse sentido, impende destacar a relevância histórica da Constituição de Weimar, que viria a influenciar a posterior configuração do constitucionalismo europeu, sendo, inclusive, decisiva para o reconhecimento de novas áreas do Direito; afinal: “*La cultura jurídica de la época desarrolló una importante reflexión teórica sobre este material constitucional al propio tiempo que sistematizó y desarrolló nuevas ramas del Derecho – como el Derecho Económico, el Derecho del Trabajo, y el Derecho Social – que implicaban una superación de los fundamentos tradicionales del Derecho Privado y revelaban que la Constitución no debe limitarse a regular las relaciones entre el Estado y los ciudadanos, sino también justificar las relaciones entre los ciudadanos y los poderes económicos privados o de hecho*”. COMA, Martin Bassols. **Constitución y sistema económico**. 2. ed. Madrid: Tecnons, 1988, p. 30. Tradução: A cultura jurídica do tempo de desenvolvimento é uma importante reflexão teórica sobre este próprio material constitucional e sistematizado de novos ramos do Direito – como o Direito Econômico, Direito do Trabalho e Direito Social –, envolvendo uma superação das bases tradicionais Direito Privado e revelou que a Constituição não deve ser limitada a regular as relações entre o estado e os cidadãos, mas também para justificar a relação entre os cidadãos e os poderes econômicos privados ou públicos. (Tradução livre do autor.)

⁹ Todavia, como bem salienta Karl Polanyi, “se a regulação é o único meio de difundir e fortalecer a liberdade numa sociedade complexa e, no entanto, utilizar esse meio é se opor à liberdade *per se*, então tal sociedade não pode ser livre”. POLANYI, Karl. **A grande transformação: os origens da nossa época**. Tradução: Fanny Wrobel; Revisão técnica: Ricardo Benzaquen de Araújo. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 282.

¹⁰ Artigo 41. *L’iniziativa econômica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo de recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l’attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali*. Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 41. Iniciativa econômica privada é livre. Ela não pode ser realizada em conflito com a utilidade social ou de modo de ala de

social e admitindo a edição de leis voltadas à coordenação da atuação econômica pública e privada, tendo em vista os fins sociais, enquanto a Constituição espanhola de 1978 assegura-a em seus artigos 9.^o, item 2,¹¹ e 38.¹² A Constituição de Portugal,¹³ por sua vez, em sua atual redação, consagra-a nos artigos 61¹⁴ e 86.¹⁵

segurança. A lei determina os programas e controles para que a atividade econômica pública e privada seja dada em direção aos objetivos sociais. (Tradução livre do autor.)

¹¹ *Artículo 9 (...) 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.* Disponível em: <http://www.congreso.es/docu/constituciones/1978/1978_cd.pdf>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 9. 2. Cabe às autoridades públicas para promover condições de liberdade e igualdade dos indivíduos e grupos que integram são reais e efetivas; remover os obstáculos que impedem ou dificultam a sua plenitude e facilitar participação em todos os cidadãos da vida política, econômica, cultural e social. (Tradução livre do autor.)

¹² *Artículo 38. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.* Disponível em: <http://www.congreso.es/docu/constituciones/1978/1978_cd.pdf>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 38. Se reconhece a liberdade de empresa no marco da economia de mercado. As autoridades públicas deverão garantir e proteger o seu exercício e a defesa da produtividade de acordo com as exigências da economia geral e, em havendo necessidade, de planejamento. (Tradução livre do autor)

¹³ O caso português merece uma observação. Ao ser promulgada, em 1976, a atual Constituição portuguesa continha uma série de referências à transição para uma sociedade de índole socialista, “sem classes”. A redação originária foi alterada em 1982, na Primeira Revisão Constitucional, excluindo-se do corpo tais intenções. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acessado em 28 de ago. 2018.

¹⁴ Artigo 61. Iniciativa privada, cooperativa e autogestionária. 1. A iniciativa econômica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acessado em 28 de ago. 2018.

¹⁵ Artigo 86. Empresas privadas. 1. O Estado incentiva a atividade empresarial, em particular das pequenas e médias empresas, e fiscaliza o cumprimento das respectivas obrigações legais, em especial por parte das empresas que prossigam atividade de interesse econômico geral. 2. O Estado só pode intervir na gestão de empresas privadas a título transitório, nos casos expressamente previstos em lei e, em regra, mediante prévia decisão judicial. 3. A lei pode definir sectores básicos nos quais seja vedada a atividade às empresas privadas e a outras entidades da mesma natureza. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acessado em 23 de ago. 2016.

Assim, tem-se que o trabalho é um elemento indispensável, indiscutível, inafastável e indissociável à formação, à manutenção e ao desenvolvimento das organizações sociais.¹⁶

Ademais, ainda que separar o trabalho das outras atividades da vida e sujeitá-lo às leis do mercado tenha sido o mesmo que aniquilar todas as formas orgânicas da existência e substituí-las por um tipo diferente de organização atomista e individualista, retirar o trabalho do mercado hoje se refletiria em uma transformação tão radical como fora a criação de um mercado de trabalho competitivo e existente no próprio capitalismo.¹⁷

Outrossim, além de ser capaz de dar efetivação à dignidade humana e ser um dos princípios fundamentais e basilares do Estado Democrático e Social de Direito, o labor propicia um dos meios para o crescimento e desenvolvimento.

Em que pese a Revolução Industrial e o pensamento liberal já tivessem delineado e projetado os meios para a valorização do trabalho, foi no âmbito dos Estados Sociais que o labor encontrou amparo e plena regulamentação jurídica.

Desse modo, o denominado constitucionalismo social, ou constitucionalização dos direitos sociais, proporcionou indubitavelmente a propagação das disposições constitucionais a respeito do trabalho humano, permitindo-se, assim, conceber, ao lado de uma Constituição Econômica, a intitulada Constituição do Trabalho,¹⁸ vez que da própria demanda do capital por força de

¹⁶ Nesse sentido ressalta Jorge Luiz Souto Maior que “sem o trabalho o homem não se realiza e sem um sistema equilibrado de divisão do trabalho a sociedade não se forma, ou tende à extinção. Os aspectos econômicos que envolvem o trabalho, portanto, apesar de relevantes, perdem sentido e deixam de ser importantes quando se imagina que o preço do sucesso econômico possa a ser a própria extinção da sociedade, com a desvalorização do trabalho”. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 103.

¹⁷ POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Tradução: Fanny Wrobel; Revisão técnica: Ricardo Benzaquen de Araújo. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 183 e 275.

¹⁸ Nesse sentido tem-se que: “La estrecha relación entre la Economía y el Progreso Social, entre las condiciones de producción y de trabajo, obligan a analizar los cambios - ocurridos y avizorados - y sus efectos en las relaciones laborales”. RUIZ, Alvaro Daniel. Conflicto social, crisis económica y derecho del trabajo. In: **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Organizadores: Edmundo Lima de Arruda Jr. e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 50. Tradução: A estreita

trabalho decorre a necessidade de se assegurarem as condições de reprodução das pessoas que vivem do trabalho.

Nesse sentido, tem-se que o moderno não consiste em aumentar o desequilíbrio entre as partes, mas propiciar um poder social mais equitativo, justo e civilizado. Vejamos:

Lo moderno no consiste justamente en aumentar el desequilibrio entre las partes, con riesgo incluso para la futura evolución del sistema de relaciones del trabajo. Sino por el contrario, propiciar un orden de reparto del poder más quitativo, Justo y civilizado. Importa especialmente democratizar las relaciones laborales, siendo preciso que ello se proyecte a la organización interna del trabajo como también hacia el interior de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.¹⁹

Ademais, não se deve olvidar que, ainda que sejam inegáveis as repercussões econômicas do trabalho, o Direito Humano e Fundamental do Trabalho carece de tratamento diferenciado,²⁰ vez

relação entre a Economia e o Progresso Social, entre as condições de produção e força de trabalho para analisar seus efeitos sobre as relações de trabalho. (Tradução livre do autor.)

¹⁹ RUIZ, Alvaro Daniel. *Conflicto social, crisis económica y derecho del trabajo*. In: **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Organizadores: Edmundo Lima de Arruda Jr. e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 62. Tradução: O moderno não é apenas para aumentar o desequilíbrio entre as partes, com o risco até mesmo para a evolução futura do sistema de relações de trabalho. Mas, ao contrário, promover uma ordem de distribuição de mais equitativo, justo e civilizado poder. Especialmente para democratizar as relações de trabalho, ele ainda deve ser projetado para a organização interna dos trabalhos, bem como em associações profissionais de trabalhadores e empregadores. (Tradução livre do autor.)

²⁰ Ou seja: “*La prevalencia o no del fin económico sobre el objetivo social de la promoción del hombre de trabajo, em cuanto puedan presentarse em términos antagónicos; la visualización del trabajo como medio para la realización del ser humano y para la formación del ciudadano, o su calificación como un instrumento del proceso productivo y su poínderación como uno más de los factores que confluyen en la determinación del costo de los bienes; estará parfilando uno manera u outra de entender la problemática del trabajo, como también tendencias diferentes en la selección y definición de los bienes jurídicos tutelables. Sin embargo, existen elementos esenciales del Derecho del Trabajo que no pueden alterarse sin riesgo de la desaparición misma de la disciplina. O sea, que desde cualquier posición que se assuma en la polémica, será necesario reconocer la inalterabilidad de la esencia em tanto no se proponga, explicitamente, la abrogación de esta rama del ordenamiento jurídico*”. RUIZ, Alvaro Daniel. *Conflicto social, crisis económica y derecho del trabajo*. In: **Globalización, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Organizadores: Edmundo Lima de Arruda Jr. e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 50 e 51. Tradução: A prevalência ou não da ordem econômica sobre o objetivo social da promoção do homem de trabalho, como pode acontecer em termos antagônicos; a exibição de

que, ainda que o trabalhador esteja implicado na atividade econômica desenvolvida por seu empregador, de maneira alguma pode ser visto como mercadoria, sob iminente risco de uma retórica concepção do trabalho, devendo, assim, haver a regulação específica para o labor humano.²¹

Desse modo, impende salientar as importantes ponderações de Leonardo Vieira Wandelli,²² segundo as quais:

(...) reiteradamente proclamado nos textos constitucionais e de normas internacionais relativas a direitos humanos, o direito ao trabalho é considerado pela doutrina internacional mais abalizada como “*el arquetipo de los derechos sociales*”, ou “direito social por antonomásia”, ou ainda “*il primo dei diritti social*”. Sua centralidade para o discurso jurídico é reiterada na literatura, não só por razões de ordem normativa, mas também por razões de ordem histórica, como primeira bandeira que levou ao constitucionalismo social, e de ordem cultural, pela necessária hierarquia valorativa que assume na “sociedade do trabalho”. Sobretudo, tal direito é reconhecido como a condição indispensável para outros direitos humanos, como articulado de modo taxativo na Resolução 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da ONU: “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”.

trabalho, em média, para o cumprimento dos seres humanos e para a formação de cidadãos, ou qualificação como um instrumento de processo produtivo e ponderação como um dos fatores que convergem em determinar o custo de mercadorias; você estará buscando entender de uma forma ou de outra. Entendemos os problemas do trabalho como diferentes tendências na seleção e definição dos tuteláveis direitos legais. No entanto, existem elementos essenciais do Direito do Trabalho que não podem alterar-se sem risco de desaparecimento da mesma disciplina. Ou seja, que a partir de qualquer posição em que se assuma controvérsia, será necessário reconhecer a essência da inalterabilidade em propor, portanto, não explicitamente revogação desse ramo do ordenamento jurídico. (Tradução livre do autor.)

²¹ BARBAGELATA, Héctor Hugo. **O particularismo do Direito do Trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari; tradução de Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.

²² WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. In: **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Organizado por RAMOS Filho, Wilson. WANDELLI, Leonardo Vieira. GOSDAL, Thereza Christina. Bauru/SP: Canal 6, 2015, p. 124.

Nesse diapasão, o direito ao trabalho seria o mais importante e fundamental direito social, ou seja, o direito basilar dos direitos sociais,²³ sendo a condição insofismável para a consubstanciação dos demais direitos sociais.

Desse modo, indubitável é que a valorização do trabalho humano e o reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam cláusulas principiológicas que, a par de afirmarem a compatibilização, caracterizam-se como insofismáveis potencialidades transformadoras, motivo pelo qual, quando de suas interações com os demais princípios constitucionais, demonstram a prevalência dos valores do trabalho em prol, inclusive, da manutenção da atual ordem econômica.

Não obstante, além da manutenção da atual ordem econômica, a concretização do valor social do trabalho é elemento indispensável ao modelo de capitalismo constitucionalmente adotado, bem como meio de realização de diversos outros anseios constitucionais, tais como a justiça social e garantia de existência digna.

3. Dos direitos fundamentais no contexto laboral e das condições de vida digna

No âmbito internacional, indubitavelmente subsiste grande quantidade de normas internacionais de direitos humanos, especialmente relacionadas a direitos laborais, que se referem ao reconhecimento e a formas de implementação do direito ao trabalho. Dentre elas, a contida no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.²⁴

²³ MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. In: SALERT, Ingo Wolfgang (org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de Direito Constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro, Renovar, 2003, p. 228.

²⁴ Artigo 23.

D) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Nesse sentido, esclarece Leonardo Vieira Wandelli²⁵ que:

“O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC, por sua vez, de 1966, tratado vigente no âmbito interno brasileiro²⁶ e que deu prosseguimento à positivação dos direitos enunciados na DUDH, assegura o direito ao trabalho em seu artigo 6º, elencando, de forma não exaustiva, o direito a trabalhar, à oportunidade de um trabalho livremente escolhido ou aceito, a formação profissional, a políticas de desenvolvimento econômico, social e cultural e a “ocupação plena e produtiva, em condições que garantam as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana”.²⁷

Ademais, diversas outras normas e declarações internacionais consagram, com central normatividade, o direito ao trabalho. Assim,

II) Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

III) Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

IV) Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. Disponível ainda em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acessado em 30 de ago. 2018.

²⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. In: **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Organizado por RAMOS Filho, Wilson. WANDELLI, Leonardo Vieira. GOSDAL, Thereza Christina. Bauru/SP: Canal 6, 2015, p. 125.

²⁶ Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, incorporado ao Direito interno brasileiro com o Decreto 591, de 06.07.1992.

²⁷ Nesse diapasão esclarece Leonardo Viera Wandelli que: “um amplo leque de implementação desse dispositivo é desenvolvido pelo Comitê de Direitos Econômicos Sociais e Culturais da ONU, encarregado do controle da implementação do PIDESC, na Observação Geral n.º 18, de 24.11.2005. Diversas outras normas no âmbito da ONU se reportam ao direito ao trabalho. O artigo 8.º, item 3, a, do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; o artigo 5.º, parágrafo “e”, inciso “i”, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial; o artigo 11º, parágrafo I, item “a”, da Convenção sobre os Direitos da Criança; os artigos 11, 25, 26, 40, 52 e 54 da Convenção Interamericana sobre Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Familiares”. WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. In: **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Organizado por RAMOS Filho, Wilson. WANDELLI, Leonardo Vieira. GOSDAL, Thereza Christina. Bauru/SP: Canal 6, 2015, p. 125.

pode-se ponderar, a título ilustrativo, o artigo 6.^{o28} do Protocolo de São Salvador; o artigo 45, b, da Carta da Organização dos Estados Americanos;²⁹ e o disposto no artigo 1.^o da Convenção 122 da OIT, que aduz sobre o trabalho nos seguintes termos:

- a) que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho;
- b) que este trabalho seja o mais produtivo possível;
- c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Entretanto, não somente o direito internacional albergou e conferiu especial tratamento ao trabalho humano, mas também as constituições de cada Estado-Nação, vez que a proteção ao labor consiste em ponto nuclear dos Estados Sociais.

Nessa toada, o primeiro texto constitucional que proclamou junto aos direitos individuais os direitos sociais e econômicos dos trabalhadores foi a Constituição mexicana de 5 de fevereiro de 1917.³⁰ Seguindo a mesma tendência, outras constituições,

²⁸ Artigo 6.^o 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

²⁹ Assim dispõe: “b) O trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto durante os anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar”.

³⁰ DULCE, María José Fariñas. *Derechos sociales y constitución material: idas y venidas en la exclusión material*. In: **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Organizado por RAMOS Filho, Wilson. WANDELLI, Leonardo Vieira. GOSDAL, Thereza Christina. Bauru/SP: Canal 6, 2015, p. 213. Tradução: O primeiro texto constitucional a proclamar, com direitos individuais, direitos sociais e econômicos de trabalhadores e camponeses foi a Constituição mexicana de 5 de fevereiro de 1917, expressão do liberalismo social e ideologia revolucionária. Posteriormente, esses direitos foram incorporados à Constituição Weimar de 14 de agosto de 1919. Outras Constituições

principalmente nos períodos pós-guerras, passaram a constitucionalizar o direito ao trabalho, o dever ao trabalho, bem como demais garantias correlatas a eles.

A Constituição da Itália, por sua vez, datada de 1947, declara ser a Itália fundada no trabalho,³¹ salvaguardando o direito ao trabalho, bem como os meios para sua efetivação em prol do almejado progresso da sociedade.³²

Outrossim, a referida Constituição concede relevante importância do Estado à proteção do trabalho, ao incentivo a normas coletivas e organizações internacionais dirigidas à garantia de direitos aos obreiros, ao desenvolvimento profissional, bem como ao amparo de trabalhadores italianos em território estrangeiro.³³ Dispõe ainda sobre a noção de salário justo e a limitação da jornada de trabalho,³⁴

revolucionárias, como a espanhola de 1931 e a soviética de 1936 seguiram os mesmos passos. (Tradução livre do autor.)

³¹ Art. 1. “*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione*”. Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 1.º Itália é uma República democrática fundada no trabalho. A soberania pertence ao povo, que a exercitará nas formas e dentro dos limites da Constituição. (Tradução livre do autor.)

³² Art. 4. “*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società*”. Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 4. A República reconhece a todos os cidadãos o direito ao trabalho e promoverá as condições que façam efetivo este direito. Todo cidadão terá o dever de eleger, com arranjo a suas possibilidades e segundo sua própria eleição, uma atividade ou função que coincida ao progresso material ou espiritual da sociedade. (Tradução livre do autor.)

³³ Art. 35. “*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero*”. Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 35. A República protegerá o trabalho em todas suas formas e aplicações. Cuidará a formação e a promoção profissional dos trabalhadores. Promoverá e favorecerá os acordos e as organizações internacionais encaminhadas a consolidar e regular os direitos do trabalho. Reconhece a liberdade de emigração, salvando as obrigações estabelecidas pela lei em prol do interesse geral e defenderá os trabalhadores italianos no estrangeiro. (Tradução livre do autor.)

³⁴ Art. 36. “*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo*

garantindo, também, a possibilidade de estabelecimento da participação dos trabalhadores na gestão da empresa.³⁵

A Constituição portuguesa, ao seu passo, datada de 1976, tutela pelo direito ao trabalho, cabendo ao Estado promover medidas que viabilizem sua efetivação,³⁶ assegurando ainda extenso rol de direitos, haja vista a importância do trabalho e das condições sociais dos laboristas.³⁷

settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi". Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 36. O trabalhador terá direito a uma retribuição fornecida à quantidade e qualidade de seu trabalho e suficiente, em qualquer caso, para assegurar a sua família e a ele uma existência livre e decorosa. Se determinará pela lei a duração máxima da jornada de trabalho. O trabalhador terá direito ao descanso semanal e a férias anuais pagas e não poderá renunciar a estes direitos. (Tradução livre do autor.)

³⁵ Art. 46. "*Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*". Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 46. A República reconhece, com a finalidade de elevar o nível econômico e social do trabalho e em harmonia com as exigências da produção, o direito dos trabalhadores a colaborar, com as modalidades e dentro dos limites estabelecidos pelas leis, no gerenciamento das empresas. (Tradução livre do autor.)

³⁶ Artigo 58.º - Direito ao trabalho

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
 - a) a execução de políticas de pleno emprego;
 - b) a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou gênero de trabalho e condições para que não seja vedado o acesso, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
 - c) a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acessado em 28 de ago. 2018.

³⁷ Artigo 59. Direitos dos trabalhadores

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
 - a) à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
 - b) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
 - c) à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
 - d) ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

Seguindo a mesma sorte, a Constituição espanhola de 1978 dispôs sobre o direito ao trabalho como garantia constitucional, haja vista que o trabalho em si seria um meio de desenvolvimento da própria personalidade humana, vedando eventual discriminação e assegurando justa remuneração aos trabalhadores.³⁸ Assim, estabelece ao Estado o dever de criar e implementar políticas públicas capazes de garantir o pleno emprego e o desenvolvimento social e econômico.³⁹

-
- e) à assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- f) à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.
2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:
- a) o estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
- b) a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
- c) a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
- d) o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
- e) a protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores imigrantes;
- f) a protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.
3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acessado em 28 de ago. 2018.

³⁸ Artículo 35

1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.* Disponível em: <http://www.congreso.es/docu/constituciones/1978/1978_cd.pdf>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 35. 1. Todos os espanhóis têm o dever de trabalhar e o direito ao trabalho, à livre escolha da profissão ou comércio, para o avanço através do trabalho e remuneração suficiente para satisfazer as suas necessidades e as de sua família, mas em nenhum caso pode haver discriminação em razão do sexo. 2. A lei regula um estatuto para os trabalhadores. (Tradução livre do autor.)

³⁹ “Artículo 40. 1. *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*

A República Federativa do Brasil, por sua vez, com a instituição do Estado Social e Democrático de Direito em 1988, concedeu papel de destaque para a valorização do trabalho, o qual além de sua previsão no artigo 170⁴⁰ é elencado como cláusula pétrea ante sua insofismável relevância, tal como consubstanciado no artigo 1.º, inciso IV,⁴¹ bem como qualificado como elemento fundamental para a propagação da denominada ordem social.

Desde que os direitos humanos deixaram de ser apenas teorias filosóficas e passaram a positivados, superou-se a fase em que coincidiam com meras reivindicações políticas, morais ou éticas. Assim, os direitos ganharam em concretude, ao se enriquecerem com a prerrogativa de exigibilidade jurídica, mas perderam em abrangência, ou seja, passaram a ser tutelados e protegidos pela ordem jurídica, mas somente dentro do Estado que os proclama.

Desse modo, indubitavelmente o Estado Democrático de Direito, frente à atual ordem econômica, tem como objetivo central proteger a pessoa humana, assegurando-lhe sua dignidade. Outrossim, por se tratar de princípio basilar e fundamental, a dignidade humana comporta uma abordagem sob a ótica naturalista e positivista, pois enquanto aquela trata da origem e do sentido, está trabalha a conquista histórica da humanidade, cuja dignidade

2. *Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados*". Disponível em: <http://www.congreso.es/docu/constituciones/1978/1978_cd.pdf>. Acessado em 28 de ago. 2018. Artigo 40. 1. As autoridades públicas devem promover condições favoráveis para o progresso social e econômico e para uma distribuição mais equitativa no âmbito de uma política de estabilidade econômica, renda regional e pessoal. Em particular, eles irão realizar uma política de pleno emprego. 2. Da mesma forma, as autoridades públicas devem promover uma política que garanta a formação profissional e reconversão profissional; deverão garantir a saúde e a segurança no trabalho e garantir o descanso necessário, limitando o dia de trabalho, férias periódicas pagas, bem como a promoção de centros adequados. (Tradução livre do autor.)

⁴⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 170. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em 28 de ago. 2018.

⁴¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 1º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em 28 de ago. 2018.

humana como norma tem precedência sobre todas as outras normas, em todos os casos.⁴²

Desse modo, numa visão do Direito natural, a dignidade humana corresponde a um valor ligado intrinsecamente à pessoa humana, atribuindo ao homem a condição de ser integral (corpo e alma), detentor de autonomia e autodeterminação; a essência da dignidade da pessoa humana é tornar o homem fim de todas as medidas e ações, e não meio.

Entretanto, a dignidade humana assumiu contornos positivistas quando passou a ser disciplinada pela ONU (Organização Internacional das Nações Unidas) através de documentos internacionais, em especial pela Declaração Universal dos Direitos Humanos,⁴³ e incorporada pelo ordenamento jurídico dos países membros da ONU, como princípio e regra constitucional, tornando-se a dignidade da pessoa humana um valor supremo da ordem jurídica constitucional e infraconstitucional.⁴⁴

Desse modo, não se deve olvidar que a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a promoção da igualdade e do bem-estar social são objetivos que norteiam o Estado Democrático de Direito, justamente a fim de proporcionar a todo e qualquer cidadão condições dignas de vida na sociedade em que vive, sendo certo que essa pretensão só se atinge se o Estado se mantiver

⁴² ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da Silva (org.). **Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo**. 1. ed. Florianópolis: Qualis, 2015, p. 13.

⁴³ Quanto a natureza jurídica da Declaração Universal dos Direitos Humanos cumpre destacar que subsiste divergência doutrinária, vez que enquanto para alguns por ter sido expedida por meio de resolução seria apenas uma recomendação ou ainda um exemplo de “*soft law*”, para outros, em que pese ela não possa ser considerada um tratado por não preencher todos os requisitos para tanto, parte de seu conteúdo possui efeitos vinculantes, sendo assim, um espelho do costume internacional.

Sendo assim, embora não formulada como tratado, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi expressamente elaborada para definir o significado das expressões “liberdades fundamentais” e “direitos humanos”, constantes na Carta das Nações Unidas, obrigatória para todos estados membros.

⁴⁴ Nesse sentido, cumpre destacar que “com a Declaração Universal de 1948, ganha impulso a tendência de universalização da proteção dos direitos do homem. À declaração das Nações Unidas seguiram-se várias convenções internacionais, de escopo mundial ou regional, acentuando a vocação dos direitos fundamentais de expandir fronteiras”. MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 9; ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 156.

alicerçado na construção e promoção dos direitos humanos, os quais visam a assegurar a todo cidadão a liberdade, a igualdade, a fraternidade, a cidadania e a justiça social, competindo ao Estado a proteção a tais direitos, além de empreender meios e mecanismos eficazes para a sua validação, e, sobretudo, concretização, para a transmutação da dignidade humana em condições de vida digna na sociedade capitalista.

Contudo, somente se concretiza a dignidade humana através de mandamentos de otimização que são inseridos nas Constituições Federais dos Estados Democráticos de Direito sob o manto dos direitos e garantias fundamentais de todo e qualquer cidadão, visando a satisfazê-la na maior medida possível, com emprego de mecanismos de efetivação e com meios para coibir violações ou tentativas de violações aos direitos e garantias fundamentais.

Os direitos fundamentais, portanto, correspondem aos direitos humanos disciplinados pela ordem jurídica constitucional sob a forma de direitos sociais, individuais e coletivos; os direitos fundamentais individuais ou sociais e coletivos têm eficácia axiológica plena e dependem tão somente da atividade hermenêutica interpretativa para lhes conferir a necessária eficácia social.⁴⁵

Sendo assim, os direitos humanos correlacionam-se diretamente com a vida, a dignidade, a liberdade, a igualdade e a participação política, razão pela qual somente estaremos em presença de um direito fundamental quando se possa razoavelmente sustentar que o direito ou instituição serve a algum desses valores.⁴⁶

Desse modo, é possível compreender que a própria existência de direitos fundamentais corrobora para a subsistência e manutenção da dignidade.

⁴⁵ ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da Silva (org.). **Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo**. Florianópolis: Qualis, 2015, p. 187.

⁴⁶ SANCHIS, Pietro de. *Estudios sobre derechos fundamentales*. Madrid: Debate, 1994, p. 88.

Nessa toada, podemos entender os direitos fundamentais como fruto de conquistas históricas que têm por base a igualdade, liberdade e fraternidade, que correspondem à vontade estatal de reconhecê-los e incorporá-los na ordem jurídica, passando a reger a condição de vida de cada cidadão.⁴⁷

Sob o aspecto da fundamentalidade, o Direito do Trabalho se apresenta como prorrogação da dignidade da pessoa humana, haja vista que é fruto da segunda dimensão dos direitos fundamentais, que fez instigar o Estado Social de proteção social, envolvendo os direitos econômicos, sociais e culturais.

Desse modo, pode-se afirmar que, não obstante a evolução do sistema capitalista e a reestruturação da organização produtiva e do trabalho, no período pós-constitucionalista, exurgiu o Estado do Bem-Estar Social, que teve como ideologia garantir para a manutenção de uma vida digna, além dos direitos sociais (trabalho, educação, saúde), os direitos econômicos e os culturais, tendo em vista o caráter universal e interdependente desses direitos; os direitos sociais trabalhistas foram erigidos à categoria de direitos fundamentais da classe trabalhadora.

Sob essa perspectiva, não há como refutar a aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito laboral, razão pela qual de forma muito congruente aduz Escribano Gutiérrez que “a Constituição não poderia ficar às portas da fábrica, mas, pelo contrário, haveria de estar presente também nas relações entre empresários e trabalhadores”.⁴⁸

Nesse sentido, pondera Júlio Ricardo de Paula Amaral⁴⁹ que:

⁴⁷ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Apresentação: Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 35.

⁴⁸ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. *El derecho a la intimidad del trabajador*. A propósito de la STC 186/2000, de 10 de julio. *Relaciones laborales*. In: **Revista Crítica de Teoría y Práctica**, Madrid, n.º 1, 2001, p. 85-86.

⁴⁹ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do Direito do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região**. Curitiba a. 35, n. 65, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1771464>. Acesso em 30 de ago. 2018.

Costuma-se afirmar, nesse contexto, que os direitos fundamentais também compõem estruturas básicas do Direito do Trabalho, levando-se em conta as características especiais de uma relação jurídica, onde não só a pessoa do trabalhador se encontra comprometida, mas atentando para o fato de que o trabalhador está inserido numa organização alheia e submetido a uma autoridade que, mesmo situada no âmbito privado, não deixa de ser um “poder social com relevância jurídica”. Aliás, a própria estrutura do contrato de trabalho demonstra a necessidade de atuação dos direitos fundamentais no âmbito desse tipo de pacto, tendo em vista que, ao celebrar um pacto dessa natureza, o trabalhador cede ao empregador a sua força de trabalho, pelo que, resta evidente que a relação que se origina não pode deixar de ser qualificada como uma relação de dependência.⁵⁰

Desse modo, podemos vislumbrar que o que ocorreu e ainda continua subsistindo foi um fenômeno de constitucionalização do Direito do Trabalho, fruto, indubitavelmente, da ascensão de tais primícias frente ao denominado constitucionalismo social. Assim, o trabalhador deixou de ser visto como mera mercadoria, vendendo sua força de trabalho, mas passou a tutelar também o trabalhador-cidadão, reconhecendo-lhe todos os direitos inerentes aos demais cidadãos previstos na Constituição, promovendo a dignidade da pessoa humana no âmbito de uma relação trabalhista.⁵¹

Sendo assim, a reinserção da centralidade jurídica do direito ao trabalho nos âmbitos do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, mesmo nas relações de trabalho já consagradas,

⁵⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. *Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo. Relaciones laborales*. In: **Revista Crítica de Teoría y Práctica**. Madrid, n.º 01/02, 1996, p. 15. Apud AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do Direito do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região**. Curitiba a. 35, n. 65, jul./dez. 2010. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1771464. Acesso em 30 de ago. 2018.

⁵¹ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do Direito do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região**. Curitiba a. 35, n. 65, jul./dez. 2010. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1771464>. Acesso em 30 de ago. 2018.

proporciona, ainda que de maneira mínima, a perspectiva de contribuição para uma revalorização do trabalho em suas múltiplas relações com as necessidades, impulsionando a luta por reconhecimento.⁵²

Sendo assim, necessário se faz avançarmos na presente pesquisa para percebermos o direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente.

4. O direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente

Numa concepção filosófica, esboçar a relação do ser humano com o trabalho esbarraria até mesmo numa concepção metafísica, haja vista que de maneira genérica em muitos povos a criação do homem vem do trabalho do “Criador” ao trazê-lo ao mundo, ou seja, nesse plano o trabalho seria até mais antigo que o próprio homem.

No viés de uma linha evolucionista, o esforço dos micro-organismos em se adaptarem ao meio em que estavam inseridos e provocar as mudanças necessárias em suas estruturas genéticas e a necessidade de sobreviver fez com que os milhões de anos de intervalo evolucionário até aqui nos remetesse a essa forma evoluída do *Homo sapiens*, construindo e acumulando conhecimento e desenvolvendo tecnologias.

Sendo assim, o direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida e à subsistência, em que deve estar implícito um mínimo de garantias, dentre elas a mais importante, a dignidade, motivo pelo qual se pode afirmar que “o homem sem trabalho é um homem sem honra, sem autoestima, sem amor próprio, um zumbi social, sem dignidade, um pária social”.⁵³

⁵² WANDELLI, Leonardo Viera. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012, p. 156.

⁵³ CORTEZ, Heloísa Alva Cortez. LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. In: **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**. Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-

Nessa toada, quando se interliga essa compreensão com o exercício da cidadania, percebe-se sua indubitável ligação com o valor social do trabalho, ainda que transcenda a própria condição de cidadão, vez que homens e mulheres têm o direito de exercer a atividade laboral, ainda que dependentes de autorização em países estrangeiros, pois são portadores de uma dignidade imanente que ordena que sejam tratados como pessoas livres e usufruir os direitos que decorrem dessas diretrizes jusnaturais.

Desse modo, surge a indissociável, porém interdependente, disputa de interesses, ou seja, o trabalho humano e a produção econômica, haja vista que o Direito do Trabalho possui como elemento nuclear o trabalho livre dirigido ao processo produtivo.⁵⁴

Nesse sentido, quanto à importância do trabalho em si em nosso ordenamento jurídico, esclarece Antonio Braga da Silva Junior que:

(...) O valor trabalho ocupa posição central na ordem constitucional, em suas facetas econômica e social, apresentando-se como eficiente mecanismo de distribuição de renda e de atenção social no âmbito do capitalismo. Associa-se aos propósitos da afirmação da dignidade da pessoa humana e da materialização da justiça social. A reflexão sobre a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, portanto, posiciona-se nitidamente no centro de convergência entre o Estado Democrático de Direito, os direitos fundamentais dele decorrentes e as condições materiais para o gozo efetivo desses direitos.⁵⁵

145, jul./dez. 2013, p. 135. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/direitoeconomico?dd99=issue&ddo=607>>. Acesso em 02 de set. 2018.

⁵⁴ SILVA JUNIOR, Antonio Braga da. O Direito do Trabalho no pós-positivismo: uma nova perspectiva sobre um velho direito social. In: **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir./UFRGS**. v. XI, n. 2, p. 293-321, 2016, p. 308. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/61763>>. Acesso em 02 de set. 2018.

⁵⁵ SILVA JUNIOR, Antonio Braga da. O Direito do Trabalho no pós-positivismo: uma nova perspectiva sobre um velho direito social. In: **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir./UFRGS**. v. XI, n. 2, p. 293-321, 2016, p. 313. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/61763>>. Acesso em 02 de set. 2018.

Como corolário, no que concerne às relações individuais, a doutrina é acorde ao recomendar a conciliação do exercício do poder diretivo do empregador com o indispensável respeito à dignidade do trabalhador. O respeito aos direitos individuais do trabalhador representa o limite ao exercício do poder diretivo, pois o exercício do poder diretivo não pode interferir em certos direitos do trabalhador, tais como o da liberdade física, o da liberdade de consciência, os derivados do *status civitatis* e do *status familiae*.

Desse modo, tem-se que a dignidade não é algo que alguém precise postular ou reivindicar, porque decorre da própria condição humana. O que se pode exigir não é a dignidade em si, pois cada um já a traz consigo, mas respeito e proteção a ela.

Ingo Wolfgang Sarlet, por sua vez, conceitua dignidade como:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁵⁶

Desse modo, o princípio da dignidade da pessoa humana se encontra na base de todos os direitos constitucionalmente consagrados, quer seja nos direitos e liberdades tradicionais, direitos de participação política, direitos dos trabalhadores ou direitos a prestações sociais. É dizer que a dignidade humana se projeta no indivíduo como ser

⁵⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro. In: **Revista de Direito do Estado**. Salvador/BA, n. 21, mar./mai., 2010, p. 9. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/rere-21-marco-2010-ingo-sarlet.pdf>>. Acesso em 02 de set. 2018.

autônomo em si, como membro da comunidade, ou seja, são direitos da pessoa, do cidadão, do trabalhador e do administrado.⁵⁷

Entretanto, por vezes nossa história nos mostra que nem mesmo as garantias legais puderam salvaguardar a dignidade do trabalho. A Alemanha nazista conheceu os horrores da guerra dentro de um Estado Democrático de Direito que rompeu com qualquer resquício de uma civilização avançada, usando as leis para justificar atrocidades como o Holocausto, deixando no portal do campo de concentração de Auschwitz um dos símbolos mais grotescos da irracionalidade humana (considerando as atividades ali desenvolvidas), a frase: "*Arbeit macht frei*" (O trabalho liberta).

O esforço requerido pela execução de uma atividade por si só não se configura em trabalho, quiçá possa ser chamado de trabalho digno. O mito de Sísifo, na mitologia grega, narra um personagem que foi condenado a repetir sempre a mesma tarefa ao empurrar uma pedra ao topo de uma montanha, sendo que toda vez que estava bem próximo do topo, a pedra rolava de volta para o começo do trajeto com uma força impossível de ser combatida pelo executor da tarefa, invalidando assim todo o duro esforço feito por aquele.⁵⁸

Esse singelo conto nos ilustra que, mais do que uma atividade, o trabalho se configura naquilo em que nos tornamos ao executá-lo ou aquilo que podemos extrair dele.

Karl Marx, em sua obra *O Capital*, de 1867, demonstrou a preocupação pelo que o capitalismo industrial causava nas relações de trabalho e sobre como o saber do empregado (chamado por ele de valor de uso) era tratado naquele ambiente.⁵⁹

⁵⁷ ANDRADE, José Carlos Viera de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 3. ed. Editora Almedina: Coimbra, 2004, p. 102.

⁵⁸ CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**; tradução de Ari Roitman e Paulina Watch. Rio de Janeiro: Record, 2010, p. 45 e 46.

⁵⁹ "Todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob forma especificamente adequada a um fim, e nessa qualidade de trabalho humano concreto útil produz valores de uso". MARX, Karl. **O Capital - Livro 1 - O processo de produção do capital**. vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014, p. 53.

Já em 1891, a carta encíclica *Rerum Novarum*, publicada pelo Papa Leão XIII, tratou do modo precário como os trabalhadores eram tratados e conclamando o Estado para intervir na relação entre patrão e empregador. Importante citar que aqui a Igreja demonstrava preocupação⁶⁰ com o modelo de Estado Liberal que beirava o colapso.⁶¹

Até aqui vemos que o trabalho é inerente ao ser humano, independente de suas convicções e é o mesmo que permite que se caminhe rumo à prosperidade. Urge então vislumbrar o que é o trabalho e o porquê da necessidade de encará-lo como um direito humano digno de uma tutela própria.

Nesse sentido, o artigo 7.º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) dispõe que:

Art. 7.º Os Estados Parte do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;

⁶⁰ Contraponto a essa tendência, salienta Nasser Ahmad Allan que “em uma perspectiva laudatória, os juslaboralistas brasileiros sustentam que para conter as chagas sociais resultantes do adoecimento das relações de trabalho interveio a Igreja Católica com a encíclica *Rerum Novarum*”, vez que se construiu a imagem “de que a doutrina social católica veio em socorro das classes subalternas para minorar os sofrimentos resultantes do trabalho. Em relação à *Rerum Novarum*, especialmente, forjou-se a concepção de tratar-se de algo inovador, vanguardista, propulsor do direito do trabalho, servindo de fonte material deste ramo, além de auxiliar no processo de humanização do capitalismo, ao influenciar a regulamentação das relações de trabalho subordinado no mundo, como se pode apreender de rápida análise das obras dos juslaboralistas pátrios. Os manuais jurídicos produzidos pelos autores dedicados ao estudo do direito do trabalho mostram-se úteis a demonstrar a importância por eles conferida à doutrina social católica para o desenvolvimento desse ramo do direito no País e no mundo”. Assim, “a idealização da referida encíclica, assim como o enaltecimento da intervenção da Igreja Católica sobre a questão social, foi difundida a partir da própria hierarquia eclesiástica por outras encíclicas, por mensagens comemorativas de seu aniversário ou pela propagação ao clero e aos fiéis por meio das cartas pastorais; enfim, em todas as oportunidades de manifestação pública sobre a questão social”. ALLAN, Nasser Ahmad. **Deus, diabo e trabalho: doutrina social católica, anticomunismo e cultura jurídica trabalhista brasileira (1910-1945)**. Tese de doutorado, 2015, Universidade Federal do Paraná, p. 13. Disponível em: <<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/40320/R%20-%20T%20-%20NASSER%20AHMAD%20ALLAN.pdf?sequence=2>>. Acesso em 02 de set. 2018.

⁶¹ BORTOLI, Nádia Carrer de Ruman de; PEREIRA, Wander. *Rerum Novarum* e suas influências no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4055, 8 ago. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29884>>. Acesso em 02 de set. 2018.

- I) um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
- II) uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) a segurança e a higiene no trabalho;
- c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.⁶²

Como corolário, infere-se que houve uma preocupação em preservar o mínimo existencial e delimitar ações por parte dos estados signatários em definir por meio de um rol de atividades de alcance universal.

Desse modo, o Direito do Trabalho numa concepção pós-positivista, destaca-se pela importância do trabalho prestado em condições dignas, ou seja, pela necessidade democrática de se concretizar esse resguardo da dignidade na prática das relações trabalhistas, demonstrando-se capaz de resgatar os fundamentos constitucionais que enaltecem o trabalho como *locus* da dignidade do ser humano.⁶³

Em suma, o Direito do Trabalho gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade. No

⁶² Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Fonte: *Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*. Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>>. Acessado em 04 de set. 2018.

⁶³ SILVA JUNIOR, Antonio Braga da. O Direito do Trabalho no pós-positivismo: uma nova perspectiva sobre um velho direito social. In: *Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir./UFRGS*. v. XI, n. 2, p. 293-321, 2016, p. 314. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/61763>>. Acessado em 16 de jan. 2017.

desempenho dessa tarefa, os direitos fundamentais exercem dupla função, ou seja, limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho.

O reconhecimento do exercício dessa dupla função atribuída aos direitos fundamentais no desenvolvimento das relações de trabalho gera duas consequências irrecusáveis: a superação da ideia do suposto caráter protecionista do Direito do Trabalho e o afastamento da noção de irrenunciabilidade dos direitos outorgados por lei ao trabalhador.⁶⁴

Essa intrínseca conexão entre o Direito do Trabalho e a dignidade humana revela-se pela necessidade de tutela jurídica das relações de emprego, de modo a garantir que a subsistência, a integração social e a emancipação coletiva do trabalhador ocorram conforme as diretrizes do direito fundamental ao trabalho digno. Ou seja, cabe ao Direito do Trabalho normatizar a proteção do trabalhador, além de proibir a mercantilização do trabalho humano.

Diante disso, percebe-se que além das funções emancipadoras e singulares do trabalho em si, o mesmo corrobora para a própria ressignificação do homem, motivo pelo qual o direito humano e fundamental do trabalho pode ser visto não somente como uma garantia constitucionalmente prevista, mas deve ser tutelado a fim de que sejam respeitados padrões mínimos como limites de horas laboradas, retribuição monetária digna, isonomia entre pares, entre outros, viabilizando, por conseguinte, o trabalho decente e a própria manutenção da atual ordem econômica capitalista.

5. Considerações finais

Diante de todo exposto, infere-se que o trabalho é ainda e sempre será a origem da riqueza. Ao contrário do veredito

⁶⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 457.

prospectivista, não há qualquer possibilidade de término ou fim do trabalho em nosso horizonte, vez que é um mediador insubstituível na luta pela realização de si mesmo.

Entretanto, olvidar não se deve que à globalização produtiva, a lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa sociedade dos excluídos e dos precarizados.

Tal fato projetou-se exponencialmente após o desenvolvimento do capitalismo, em especial após a subsunção do trabalho vivo ao capital, momento pelo qual a degradação e flexibilização do trabalho tomaram proporções catastróficas.

A flexibilização e precarização das relações de emprego estão passando por significativas modificações, especialmente frente a chamada quarta revolução industrial, onde novas formas de contratos, desregulamentação jurídica, novas profissões e os avanços técnico científicos, cumulativamente com a propagação da informação, remontam há uma necessária reflexão da subjetividade do trabalho, bem como discussões acerca da proteção do emprego, saúde e vida privada dos trabalhadores.

Surge assim, o necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo, haja vista que a proteção aos direitos fundamentais preconizados pela maior parte das Constituições globais, em especial os relacionados ao trabalho e a dignidade da pessoa humana, necessitam ser observados, tutelados e concretizados.

Referida indignação, encontra fundamento em uma lógica histórico-cultural à medida que frente a indubitável evolução do pensamento social em prol da efetivação do direito positivado, não há como refutar qualquer negligência ou minoração de garantias fundamentais.

Desse modo, reequilibrar a relação das forças simbólicas entre aqueles que infamam o trabalho e os que defendem sua centralidade é hoje a passagem obrigatória para liberar a força do trabalho vivo e permitir-lhe irrigar a esfera do político. Portanto, reencantar o trabalho não é um objetivo ilusório, mas, sim necessário, motivo pelo qual

conceber o direito humano e fundamental ao trabalho como trabalho decente se demonstra de uma das mais importantes missões da humanidade, especialmente no âmbito global, a fim de que seja salutar a própria manutenção da atual ordem econômica capitalista.

Referências

ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da Silva (org.). **Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo**. 1. ed. Florianópolis: Qualis, 2015.

ALLAN, Nasser Ahmad. **Deus, diabo e trabalho: doutrina social católica, anticomunismo e cultura jurídica trabalhista brasileira (1910-1945)**. Tese de doutorado, 2015, Universidade Federal do Paraná, p. 13. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/40320/R%20-%20T%20-%20NASSER%20AHMAD_%20ALLAN.pdf?sequence=2>.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do Direito do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região**. Curitiba a. 35, n. 65, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1771464>.

ANDRADE, José Carlos Viera de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 3. ed. Editora Almedina: Coimbra, 2004.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **O particularismo do Direito do Trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari; tradução de Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1996.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Apresentação: Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BORTOLI, Nádia Carrer de Ruman de; PEREIRA, Wander. *Rerum Novarum* e suas influências no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4055, 8 ago. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/29884>>.

- CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**; tradução de Ari Roitman e Paulina Watch. Rio de Janeiro: Record, 2010.
- COMA, Martin Bassols. **Constitución y sistema económico**. 2. ed. Madrid: Tecnons, 1988.
- CORTEZ, Heloísa Alva Cortez. LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. In: **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**. Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, jul./dez. 2013, p. 135. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/direito_economico?dd99=issue&ddo=607>.
- DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DULCE, María José Fariñas. *Derechos sociales y constitución material: idas y venidas en la exclusión material*. In: **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Organizado por RAMOS Filho, Wilson. WANDELLI, Leonardo Vieira. GOSDAL, Thereza Christina. Bauru/SP: Canal 6, 2015.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. *El derecho a la intimidad del trabajador*. A propósito de la STC 186/2000, de 10 de julio. *Relaciones laborales*. In: **Revista Crítica de Teoría y Práctica**, Madrid, n.º 1, 2001.
- MARX, Karl. **O Capital - Livro 1 - O processo de produção do capital**. vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.
- MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. In: SALERT, Ingo Wolfgang (org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de Direito Constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro, Renovar, 2003.
- MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 9; ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.
- POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Tradução: Fanny Wrobel; Revisão técnica: Ricardo Benzaquen de Araújo. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. *Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo. Relaciones laborales*. In: **Revista Crítica de Teoría y Práctica**. Madrid, n.º 01/02, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

RUIZ, Alvaro Daniel. Conflicto social, crisis económica y derecho del trabajo. In: **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Organizadores: Edmundo Lima de Arruda Jr. e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998.

SANCHIS, Pietro de. *Estudios sobre derechos fundamentales*. Madrid: Debate, 1994.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro. In: **Revista de Direito do Estado**. Salvador/BA, n. 21, mar./mai., 2010, p. 9. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/rere-21-marco-2010-ingo-sarlet.pdf>>.

SCHMITT, Carl. **Teoria de la Constitución**. Madrid: Alianza Editorial, 2011.

SILVA JUNIOR, Antonio Braga da. O Direito do Trabalho no pós-positivismo: uma nova perspectiva sobre um velho direito social. In: **Revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir./UFRGS**. v. XI, n. 2, p. 293-321, 2016, p. 308. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/61763>>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. In: **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Organizado por RAMOS Filho, Wilson. WANDELLI, Leonardo Vieira. GOSDAL, Thereza Christina. Bauru/SP: Canal 6, 2015.

WANDELLI, Leonardo Viera. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

O trabalho decente no contexto das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia sob a visão do direito do trabalho¹²

Miriam Olivia Knopik Ferraz³

Introdução

O tema do trabalho decente é recorrente nos estudos de Direito do Trabalho e Internacional do Trabalho. Desde o século XX esse tema é objeto das lutas operárias e o principal discurso da Organização Internacional do Trabalho.

O que se observa é que a teoria construída sobre o trabalho associa e direciona a uma relação formal de emprego. A realidade do trabalho subordinado do emprego representa e abrange toda a realidade laboral?

As vivências laborais incluem diversas realidades de sobrevivência por formas alternativas de trabalho, que realizam a

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

² Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

³ Mestranda em Direito pela PUCPR (Bolsista CAPES) e Graduada em Direito pela PUCPR. Pós-graduanda em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Secretária Executiva da Revista de Direito Econômico e Socioambiental da PUCPR. Membro do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano, Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento, do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Membro da Comissão de Igualdade Racial, da Verdade da Escravidão Negra e da Comissão de Advogados Inicantes da OAB/PR. Advogada. m.okf@hotmail.com.

manutenção dos indivíduos e de suas famílias. Dessa forma, o objeto de estudo desse artigo é discutir como compatibilizar as teorias de trabalho decente as realidades das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia, por um viés jurídico.

Para tanto, o referencial teórico utilizado são os estudos iniciais de Peter Kevin Spink, sob as realidades laborais e a dinâmica da psicologia laboral. Propõe-se um diálogo com sua obra, buscando por meio de sua abertura conceitual, construir os vieses do Direito do Trabalho para o questionamento que ele propõe, formulando uma nova perspectiva para um ramo do direito tão focalizado no emprego formal.

Dessa forma, o estudo foi dividido em três tópicos: em um primeiro momento estuda-se as teorias do trabalho decente e a sua inadequação às realidades informais e invisibilizadas, demonstrando a necessária atualização por uma perspectiva ampla, não só do direito como de outras disciplinas que irão tratar sobre a matéria. Em um segundo momento, estuda-se o desenvolvimento das microcadeias produtivas e as nanoeconomias, conceitos elencados por Peter Kevin Spink. Por fim, realiza-se o estudo da possibilidade da inserção do trabalho decente nessas categorias e como compatibilizá-los, por meio da análise de casos descritivos.

1. A teoria do trabalho decente e a inadequação às realidades informais

As lutas operárias do século XX foram marcadas pela expressão “um trabalho decente por um salário decente”.⁴ O simbolismo da expressão representava a busca por um mundo fundado no emprego, salário e proteção, este foi o foco que fundamentou diversos estudos teóricos de psicologia organizacional

⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009, p. iii.

e do trabalho.⁵ Essa ideia tinha como principal objetivo a busca por um trabalho digno.⁶

O trabalho decente espelhou as principais metas da Organização Internacional de Trabalho no que diz respeito ao desenvolvimento social, representando o “primeiro passo para sair da pobreza e também para uma maior integração social”. Os objetivos da OIT com relação ao trabalho decente alcançam 4 pontos principais: 1. A criação de emprego; 2. A promoção dos direitos humanos no trabalho; 3. A melhoria da seguridade social; 4. A promoção do diálogo social.⁷ Dessa forma, é possível abstrair a necessária importância de a valorização do trabalho seguro, a renda adequada, a proteção, o diálogo, a liberdade sindical, negociação coletiva e a participação.

Observa-se então que a proposição da OIT delimita o trabalho decente como aquele capaz de garantir a vida digna. Entretanto, questiona-se: O trabalho (como paradigma de luta) pode ser digno (considerando um sentido moral de reconhecimento)? Como conceituar e delimitar o que é digno? Ou ainda, esse paradigma de luta em realidade descreve o que é ser decente? Somente um trabalho decente viabilizaria uma demanda concreta e operacional?⁸

Segundo Daniel Gustavo Mocelin, o contrário de trabalho decente seria o trabalho precário.⁹ Nesse sentido, a situação de

⁵ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁶ ROSENFELD, Cinara L.; PAULL, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos**. Cad. CRH [online]. 2012, vol. 25, n. 65, pp. 319-329. ISSN 0103-4979.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent work and poverty reduction in the global economy**. Second Session of the Preparatory Committee for the Special Session of the General Assembly on the Implementation of the Outcome of the World Summit for Social Development and Further Initiatives, 2000, p. 12.

⁸ ROSENFELD, Cinara L.; PAULL, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos**. Cad. CRH [online]. 2012, vol.25, n.65, pp.319-329. ISSN 0103-4979.

⁹ MOCELIN, Daniel Gustavo. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. In: **Congresso Da Associação De Estudos Latino-Americanos LASA**, 28. Rio de Janeiro, 2009. Anais.

insegurança e desproteção não seria admissível na perspectiva do trabalho decente. Como conciliar essas teorias às realidades diversas do emprego formal? Mais especificamente às micro cadeias produtivas e nanoeconomias ?

No relatório da OIT, destaca-se a importância dada aos pequenos empreendimentos, dos trabalhos “por conta própria”, dos programas de geração de empregos, e também, da presença da economia informal. Estas últimas encontram-se fora da proteção laboral e social.¹⁰

De forma progressiva, a OIT também tenta reconciliar o desejo e necessidade do trabalho regularizado, com o trabalho precarizado, utilizando agora uma argumentação mais inclusiva e protetiva da economia formal. A tentativa de transição das formas informais e precarizadas de trabalho para o emprego formal não vêm alcançando tanto sucesso quanto desejado.¹¹ Os dados da América Latina demonstram que nos últimos 10 anos a informalidade aumentou¹², apesar disso é possível se vislumbrar uma melhoria recente, mas ainda distante do ideal do pleno emprego.¹³

Consolida-se então duas realidades: os empregos formais e protegidos, e os “sobrantes”¹⁴ como as relações de margem, calcadas

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent work and poverty reduction in the global economy**. Second Session of the Preparatory Committee for the Special Session of the General Assembly on the Implementation of the Outcome of the World Summit for Social Development and Further Initiatives, 2000, p. 12.

¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Labour Overview**. Geneva: International Labour Organisation, 2001, p. 45-47.

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Labour Overview**. Geneva: International Labour Organisation, 2001, p. 45-47.

¹³ ANTUNES, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. 2, 1999, pp. 55-72; ESTEVES, Egeu Gómez. Emprego *versus* trabalho associado: despotismo e política na atividade humana de trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 5, 2002, pp. 51-56.

¹⁴ CASTEL, Robert. **As armadilhas da exclusão**. In: M. Belfiore-Wanderley, L. Bogus; M. C. Yazbeck (Orgs.), *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: Educ, 1997, p. 78; KABEER, Naila; Cook, Sarah; HEINTZ, James (Eds.). Economic growth, social protection and “real” labour markets. **IDS Bulletin**, 39, nº 2, 2008.

pela informalidade.¹⁵ Essa subdivisão impacta no estudo e teoria de diversas disciplinas, uma vez que não faz mais sentido o estudo e formulação de teorias e políticas em disciplinas isoladas.¹⁶ Como estruturar o Direito do Trabalho, Psicologia do Trabalho, a Economia, a Segurança no Trabalho, dentre outras matérias, de uma forma integrativa e, principalmente, vislumbrando as relações de margem, micro economias, e informalidades.

A maioria das teorias foi construída a partir da visão da Organização Internacional do Trabalho de busca e valorização do trabalho assalariado, sindicalizado e com o papel das empresas de reconhecimento e aptas a assegurar direitos previdenciários.

No Direito do Trabalho, a subordinação jurídica se configurou como um elemento pacífico, mas ao mesmo tempo controvertido do “eixo da regulação trabalhista”.¹⁷ Consolidou-se como um pressuposto da relação formal de emprego e expandiu como um conceito universal das relações laborais.¹⁸ Tanto é que a definição recorrente de “emprego” se consolida como o “trabalho livre, mas juridicamente subordinado”.¹⁹ Efetivamente, a realidade fática não se compatibiliza com esse conceito “criado para ‘domesticar’ formalmente uma realidade de exploração”²⁰. Importante a ressalva de que “não foi o direito que inventou a relação de trabalho”²¹

¹⁵ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

¹⁶ FOLLONI, André Parmo. Complexity as a metatheory on relations between Law and sustainable development. **XXVI World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy**, p. 311 -326.

¹⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

¹⁸ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 44.

¹⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v.78, n.3, p. 37-63, jul./set. 2012, p. 40.

²⁰ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 44.

²¹ FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2001, p 138.

Observa-se que o “trabalho passa a ter um conceito abstrato, projetado como distinto do próprio sujeito, e, assim, passível de ser objeto numa negociação”.²² O contrato torna-se o centro da relação laboral. Entretanto, ele não reflete todas as realidades laborais existentes, e isso inclui, uma grande parcela das estatísticas.

Segundo Bill Buenar Puplampu, a psicologia do trabalho estudada nos países centrais, possui o enfoque somente nas profissões, nos gestores e nos grupos de trabalhadores com fácil definição, incluindo, em alguns casos, os desempregados que estão à espera de trabalhos formais.²³

Não se considera na ampla maioria dos estudos, os “motoristas de táxi, salva-vidas, motoristas de ônibus, [...]atores de teatro, agricultores e vendedores ambulantes”²⁴, motoristas de Uber²⁵, autônomos em geral e etc. Puplampu realizou uma análise de 183 estudos empíricos publicados na revista britânica *Journal of Occupational Psychology* entre os anos de 1990 e 2000, e observou que apenas sete se referiam ou tinham o enfoque em grupos invisibilizados ou aquém dos grupos tradicionais. Os estudos que trabalham fora dos ideais tradicionais tratavam sobre motoristas de ônibus, trabalhadores de cabine de voo, mulheres empreendedoras, trabalhadores manuais e ajudantes gerais de hospitais. No mesmo sentido o *Annual Review of Psychology*, que entre 1950 e 2000, possuiu a ampla maioria dos estudos realizados em grandes empresas privadas, públicas e no âmbito militar.²⁶

²² COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, n^o 2, p. 131-145, fev. 2000, p. 131.

²³ PUPLAMPU, Buenar. B. The “neglected professions”: why don't we study taxi drivers, waiters, farmers, street sweepers and... **The Occupational Psychologist**, 2003, n^o 48, p. 3-9.

²⁴ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

²⁵ OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A análise da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas Cadastrados e a empresa UBER. **Revista Jurídica Lusobrasileira**. Ano 4 (2018), n^o 5, p. 927-979

²⁶ PUPLAMPU, Buenar. B. The “neglected professions”: why don't we study taxi drivers, waiters, farmers, street sweepers and... **The Occupational Psychologist**, 2003, n^o 48, p. 3-9.

Como afirma Peter Kevin Spink, a psicologia do trabalho não se preparou para o aperfeiçoamento das técnicas de análise e conceitos, que poderia contribuir para “uma situação em que o normal virou marginal e o marginal virou normal”. A realidade atual de “múltiplas rupturas nas práticas de emprego e renda, com as fragmentações dos mercados e a busca por maneiras de ‘se virar’”, não pode ser analisada pelo arcabouço teórico existente, uma vez que este se demonstra insuficiente. A análise do autor possui o enfoque na psicologia do trabalho, mas é amplamente possível estender a ampla maioria das disciplinas que buscam estudar as relações de trabalho: Direito do Trabalho, a Economia, a Segurança no Trabalho e etc.

Como compatibilizar essas teorias a uma realidade em que de todos os indivíduos economicamente ativos no Brasil, somente 42% estão em situação de emprego protegido, considerando também os servidores públicos? Ainda, 25% estão sem registro em carteira, 23% trabalham por conta própria e 10% estão desempregados.²⁷

Com relação aos rendimentos, estima-se que as pessoas que não possuem registro em carteira formalizado, recebem 70% menos, e as que trabalham “por conta própria” recebem 45% menos.²⁸

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, mais da metade da força de trabalho considerada no geral encontra-se na informalidade, variando por setor, como 40% na indústria, 52% e 53% no setor de serviços e comércio, até 78% na agricultura. Segundo o próprio Instituto, estes dados refletem o “funcionamento deficiente do mercado de trabalho”.²⁹

²⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais 2004** (vol. 15). Brasília: IBGE, 2004.

²⁸ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil, o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade**. Brasília: IPEA, 2006.

²⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil, o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade**. Brasília: IPEA, 2006.

Outro estudo realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho³⁰, constatou um aumento de 127% nos postos terceirizados, considerando os anos de 1995 a 2005. Ainda, com relação aos jovens, 63% destes, de 15 a 24 anos, se inserem primeiramente no mercado de trabalho informal.³¹

Segundo os dados atuais IPEA, o Brasil é o país que mais tem jovens desempregados, alcançando 46,6% dos desempregados brasileiros. Por outro lado a Argentina e Grã Bretanha alcançam 39%, a Itália e Espanha e na Alemanha 16%.³²

Pedro Augusto Gravatá Nicoli afirma que estas vivências de “margem, franja, zona de exclusão, de tão desconcertantemente enorme, passa a ser, na verdade, a própria corporificação do real do mundo do trabalho”.³³ Dessa forma, o próprio entendimento do direito laboral deve ser revisitado, para abranger e incorporar essas realidades.

2. Micro cadeias produtivas e nanoeconomia

Atuando contra a corrente majoritária, insurge uma tendência no Direito do Trabalho e na Psicologia do Trabalho para a formulação de teorias de remuneração, renda, trabalho, emprego, e atividade para as pessoas e atividades “invisibilizadas”.³⁴

³⁰ CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO. **Informações para a elaboração das estratégias das políticas públicas de emprego, renda e relações de trabalho**. Campinas: CESIT/TEM, 2006.

³¹ ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni. (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional**. São Paulo: Perseu Abramo, 2005.

³² INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil, o estado de uma nação: Estado, crescimento e desenvolvimento, a eficiência do setor público no Brasil**. Brasília: IPEA, 2008.

³³ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho**. Tese de Doutorado em Direito apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora Professora Doutora Daniela Muradas Reis. 2015, p. 9.

³⁴ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241; NICOLI, Pedro Augusto

O foco desse trabalho serão as situações que retratam o cotidiano das micro cadeias produtivas e das práticas informais na nanoeconomia.³⁵ Tais realidades encontram-se em recorrente luta para a sobrevivência nas relações econômicas, e nas “tentativas solidárias de criar outras inserções econômicas”.³⁶

Para repensar as formas como conceitos, teorias e práticas se dão, é preciso analisar como essas realidades se materializam, compreende rumo novo desenvolvimento cotidiano, atrelado a ideais de dignidade e cidadania³⁷, e principalmente, como entender o trabalho decente nessas realidades.

O diálogo para o entendimento dessas realidades deve ser construído voltando-se a ela, por esse motivo, diversos casos reais e exemplificativos, serão utilizados para compor esse conhecimento.

Para a compreensão primária do que é nanoeconomia, adentra-se estudo-realidade de campo de Neiza Batista.³⁸ Em sua dissertação de mestrado ela permanecia ao lado de centros de emprego de São Paulo, em uma ocasião encontrou uma jovem que revelou as dificuldades que havia enfrentado. Narrou que residia em local distante do centro de emprego, e que não havia dinheiro suficiente para pagar a passagem de ônibus para o centro de emprego e também no caso de conseguir um local para trabalhar. Pediu emprestado um pouco dos ingredientes para amigos e vizinhos, e fez bolos, vendendo em pontos de ônibus e

Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

³⁵ SPINK, Peter Kevin. Equity and public action: facing the challenge of Brazil's inequality. **Harvard Review of Latin America**, vol. 6, nº 3, 2007, p. 33-36.

³⁶ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

³⁷ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

³⁸ BAPTISTA, Neize. C. S. **Pegando Fila... contando um pouco da cotidianidade do trabalhador desempregado na cidade de São Paulo.** Dissertação de Mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005, p. 12.

outros locais, e assim, conseguiu dinheiro para as passagens e para devolver o emprestado.³⁹

Segundo Peter Kevin Spink, o conceito de nanoeconomia⁴⁰ pode ser abstraído dessa situação real, como “a batalha cotidiana para criar possibilidades, o dia a dia dos microeventos da economia popular, a solidariedade que vem do reconhecimento da situação do outro”.⁴¹

Principalmente, a nanoeconomia não advém de noções abstratas, e sim da produção social, expressa e materializada na “intersecção sociotécnica em constante negociação”.⁴²

Observa-se então, que empreendimentos caseiros podem ser considerados uma primeira vertente dessa nanoeconomia, e podem ser exemplificados de diversas formas, como a utilização do lar para gerar e vender produtos, uma pequena loja que vende produtos de dia-a-dia para pessoas que não tem onde guardar estes itens, loja de “garagem” que vende produtos de segunda mão e etc.⁴³ Observa-se que constantemente estes empreendimentos não possuem nenhum registro, mas constroem “possibilidades econômicas de sobrevivência a partir de sua utilidade no micro lugar”.⁴⁴

³⁹ BAPTISTA, Neize. C. S. **Pegando Fila... contando um pouco da cotidianidade do trabalhador desempregado na cidade de São Paulo**. Dissertação de Mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005, p. 42.

⁴⁰ “A criação e o uso da expressão “nanoeconomia” não tem a pretensão de elaborar uma teoria econômica. Sua função é chamar a atenção para os eventos cotidianos e para as maneiras de sobreviver e de garantir a sustentação familiar” SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁴¹ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁴² SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241; LATOUR, Bruno. **Reassembling the social: an introduction to actor network theory**. Oxford: Oxford, 2005; LAW, John; MOL, Annemarie. Notes on materiality and sociality. **The Sociological Review**, vol. 43, nº2, 1995, pp. 274-294; SPINK, Peter Kevin. A perda, redescoberta e transformação de uma tradição de trabalho: a teoria sociotécnica nos dias de hoje. **Organizações e Sociedade**, vol. 10 nº 28, 2003, p. 117-129.

⁴³ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241.

⁴⁴ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

De forma mais ampliativa, observa-se os estudos de Tipple, Coulson e Kellet sobre os empreendimentos caseiros (*home based enterprises* – HBEs) realizados na Bolívia, na Índia, na Indonésia e na África do Sul. Os autores observaram que estes empreendimentos não são valorizados, e não aparecem nas estatísticas econômicas, são completamente invisibilizados.⁴⁵ Esse reflexo é maior do que comumente se pensa, uma vez que, como demonstrado, refletem a realidade de diversas famílias, e ainda, por não constarem em estatísticas econômicas frequentemente não são objeto de políticas públicas.⁴⁶

Recentemente crescem os estudos sobre microcrédito, mas no Brasil somente 2% da demanda é atendida, enquanto na Bolívia alcança-se 110% e no Chile 40%.⁴⁷

Somente após a compreensão desses processos que envolvem a nanoeconomia é possível realizar política públicas voltadas ao “desenvolvimento local e de construção de alternativas”⁴⁸, e rever, inclusive, o ideal de trabalho decente e como ele se materializa nessas situações.

A nanoeconomia se demonstra um sistema complexo de negociações e construções, que ora caminham para a consolidação de uma forma, e ora para outra. Abreu e Lima retratam essa realidade:

⁴⁵ TIPPLE, Graham; COULSON, Justine; KELLET, Peter. **The effects of home-based enterprises on the residential environment in developing countries.** In S. Romaya & C. Rakodi (Eds.), *Building sustainable urban settlements: approaches and case studies in the developing world*, London: ITDG Publishing, 2002, pp. 62-76.

⁴⁶ MOURA, Enilson Simões de; MARINHO, Danilo Nolasco. **As políticas de trabalho no Brasil: uma perspectiva do trabalhador.** Mercado de trabalho: conjuntura e análise – Artigos. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2002, Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_20e.pdf> Acesso em 10 de set. de 2018.

⁴⁷ MONZONI NETO, Mario Prestes. **Impacto em renda do micro crédito: uma investigação empírica sobre geração de renda do Crédito Popular Solidário (São Paulo Confia) no município de São Paulo.** Tese de Doutorado, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2006, p. 45.

⁴⁸ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

Onze horas, domingo de manhã, e as ruas do centro por onde passa o caminho para Igarassu são repletas de atividades. As lojas estão abertas e as calçadas cheias de pessoas fazendo compras. Nas calçadas e na beira da rua asfaltada há também pessoas vendendo seus produtos, ora beneficiados, ora in natura. Suas “lojas portáteis” são carrinhos de pedreiro, fáceis de manobrar, de levar e trazer, com um banquinho de plástico para sentar ao lado. São produtos de sítio, de horta; aquilo que está disponível no dia, que está pronto. Um pouco mais adiante, um senhor vende frango assado para o almoço de domingo; [...] Outro, com uma picape velha, vendendo seus produtos a partir da caçamba, parte in natura e parte processada (geleias, pimentas etc.). Fazem-se compras em ambos os lados da calçada: na parte interna, com as lojas de porta de aço abertas para a rua e, na parte externa, à beira rua, com as lojas portáteis ao ar livre.⁴⁹

Law e Mol distinguem os elementos materiais, sociais e institucionais dessas construções sociais. Para eles os elementos materiais e sociais são produtos de si mesmos e de suas interconexões.⁵⁰ A existência de um local é suficiente para que as pessoas possam vender seus produtos nas ruas e calçadas.⁵¹ Os elementos sociais estão vinculados a aceitação da utilização do local público, mas também na confiabilidade dos produtos: “os remédios genéricos compram-se na farmácia de Senhor Fulano, mas as ervas medicinais compram-se na banca da Dona Cicrana”.⁵²

O elemento institucional diz respeito a aceitação e confirmação, pelo menos em um horário ou dia determinado, da

⁴⁹ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁵⁰ LAW, John; MOL, Annemarie. Notes on materiality and sociality. **The Sociological Review**, vol. 43, n^o 2, 1995, pp. 274-294;

⁵¹ LEFEBVRE, Henri. **The production of space**. Oxford: Blackwell, 1991, p. 36; SANTOS, Milton. **A natureza do espaço**. São Paulo: Hucitec, 1996, p. 45; SPINK, Peter Kevin. O lugar do lugar na análise organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, 5 (número especial), 2001, p. 11-34.

⁵² SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

utilização do espaço público para o exercício dessas atividades.⁵³ É importante ressaltar que todos esses elementos estão vinculados e possuem reflexos o arcabouço cultural, histórico presente naquela sociedade.⁵⁴ O resultado de todas essas interações é a construção de espaços econômicos “todas a suas contradições”.⁵⁵

No trabalho de Adriana Salvitti, Lygia Viégas, Samir Mortada e Daniela Tavares sobre camelôs na cidade de São Paulo, eles constroem o conceito de “empresa rua”, no qual observaram que houve a formação de um sistema extra-oficial, que incluía essas atividades e havia a formação de acordos entre os fiscais, camelôs e lojistas.

Esse sistema de regras tácitas vai sendo construído e aprendido no convívio com os outros camelôs que trabalham na mesma zona ou área. Quanto à forma de inserção na rua, percebemos que esta se dá por várias vias: compra de um ponto, pedido para trabalhar em um local e ter a permissão dos lojistas em frente ou dos camelôs ao lado, ocupação de um ponto de um amigo ou parente ou mesmo a ocupação de um espaço onde até então não havia camelôs ao redor (o que pode se dar também em locais onde outros camelôs foram previamente retirados pela prefeitura). Nos lugares onde a concentração de camelôs é bastante alta e que já são ocupados há muitos anos, geralmente a ocupação depende da compra do chamado “ponto”.⁵⁶

Entretanto, como aponta Peter Kevin Spink, esses espaços de construção e desconstrução, assim como esses supostos “sistemas extra-oficiais”, possuem uma fragilidade inerente.⁵⁷

⁵³ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁵⁴ Sato, L. Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. **Psicologia & Sociedade**, nº 19 (número especial), 2007, pp. 95-102

⁵⁵ VIEIRA, Eurípedes Falcão; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Espaços econômicos: geoestratégia, poder e gestão do território**. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2003, p. 47.

⁵⁶ SALVITTI, Adriana; VIÉGAS, Lygia; MORTADA, Samir; TAVARES, Daniela. O trabalho do camelô: trajetória profissional e cotidiano. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 1999, vol. 2, p. 1-23

⁵⁷ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

Em São Paulo, na Rua Itapeva, um quarteirão da Avenida Paulista na altura do Museu de Arte Moderna (MASP) e ao lado de um dos primeiros CAPS experimentais no país, havia uma praça de alimentação informal ao ar livre. [...] Um dia, a subprefeitura “limpou” a rua como parte de suas operações contra o comércio informal e a favor da valorização da Avenida Paulista. Ninguém falou nada e ninguém perguntou para os usuários; presumia-se que era natural que o estado local determinasse o uso do espaço público.

Dessa forma, observa-se que a construção das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia são presentes nas sociedades, mas que, são invisibilizados pelas estatísticas, políticas públicas e muitas vezes, a normativa protetora de valorização do trabalhador não os alcança.

3. A inserção do trabalho decente a partir das realidades das micro cadeias produtivas e nanoeconomia

Para entender como atuar e como inserir o trabalho decente, predominantemente como elemento do Direito do Trabalho, é necessário realizar o diálogo e compreender as transdisciplinariedade que o tema exige. Há a necessidade dessa compreensão ampla para analisar a inserções econômicas alternativas, principalmente quanto a economias solidárias e cooperativas autogestionárias.⁵⁸

No caso do Brasil, há diversas empresas que realizam terceirizações, ou intermédio de mão de obra que utilizam a legislação das cooperativas, mas que efetivamente não se consolidaram como o modelo cooperativista europeu do século XIX.⁵⁹ Há a necessidade da diferenciação dessas cooperativas, das “reais cooperativas”, pois a inserção de um “conceito formal-legal (cooperativa) com uma prática organizativa (autogestão) virou a base de uma tese de inserção

⁵⁸ LEWIN, Kurt. Psychological ecology. In D. Cartwright (Ed.), **Field theory in social science: selected theoretical papers by Kurt Lewin**. London: Tavistock, 1952.

⁵⁹ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241

econômica diferente”.⁶⁰ Assim, traçar a diferença é essencial, pois traz reflexos em como esses microempreendimentos terão acesso à apoios financeiros, auxílio público e etc.

Oliveira aponta que a experiência vivida pelas cooperativas na realidade do cotidiano e que refletem uma economia solidária, é muito diferente das que funcionam sob o viés da intermediação de mão de obra. ⁶¹Além disso, apesar da existência de cursos de formação, Nóbrega e Zazula, apontam que há a dificuldade da compreensão, demonstrando muitas vezes a ausência de acesso real. ⁶²

O que se observa é que há uma necessidade recorrente da “formalização”, do encaixe em normativas e regulamentações. Entretanto, como aponta Peter Kevin Spink, esquece-se dos outros aspectos que “ajudaram ou não a sustentabilidade da iniciativa, por exemplo, o acesso aos mercados, a luta para políticas públicas mais adequadas, dentre outras”. ⁶³ Para o autor, a busca pela legitimidade é importante, uma vez que possibilita o acesso a outros direitos e possibilidade, entretanto corre-se o risco de “transformar essa porta em um labirinto semântico em que as pessoas se perdem nas disputas entre porteiros que se consideram, cada um, o legítimo guardião da porta”.⁶⁴ A busca pela formalidade poderá desvalorizar as iniciativas reais e já materializadas.

⁶⁰ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241

⁶¹ OLIVEIRA, Fábio de. Os sentidos do cooperativismo de trabalho: as cooperativas de mão-de-obra à luz da vivência dos trabalhadores. **Psicologia & Sociedade**, nº 19 (número especial), 2007, pp. 75-83.

⁶² NÓBREGA, Juliana da Silva. **As possibilidades de uma ecologia de saberes: a negociação de sentidos no processo de incubação**. Dissertação de Mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006, p.56; ZAZULA, Marilene. **Os sentidos da economia solidária: os caminhos da construção da autonomia coletiva e organizativa**. Tese de Doutorado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.67.

⁶³ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁶⁴ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

Ressalta-se então, a afirmação de Salvitti et al. sobre a permanência no degrau inferior:

A inserção no mercado formal frequentemente aparece como possibilidade mais viável dentro do próprio setor terciário. Entre os entrevistados, muitos desejavam ter um negócio próprio – uma pequena loja, um lava rápido, um barzinho etc. O obstáculo mais apontado para atingir tal objetivo foi a falta de recursos para o investimento inicial. Sem capital suficiente para pagar o aluguel comercial de uma loja, os camelôs permanecem nessa espécie de “degrau inferior” do setor terciário em que podem vender suas mercadorias com menos despesas. É o caso de Elizabeth, 31 anos, paulistana que vende relógios. Ela teve de abrir mão do seu plano de ter uma loja em um pequeno shopping e trabalhar como ambulante.⁶⁵

Assim observa-se que tal obstáculo do “investimento inicial” poderia ser superado por meio da valorização do microcrédito, mas também e principalmente em formações que efetivamente alcançassem as necessidades desse público. A questão do acesso é algo muito difícil de consolidação em diversos âmbitos. Cita-se como exemplos a Associação de Desenvolvimento Sustentável e Solidário da Região Sisaleira⁶⁶, na Bahia, Brasil, e a Associação dos Catadores de Papelão e Material Reaproveitável⁶⁷, em Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, ambas atuando no setor da reciclagem. A primeira demorou mais de 25 anos para conseguir um apoio do governo, e a segunda, após 18 anos de sua fundação, está com a fábrica de beneficiamento de plástico para reciclagem em processo de

⁶⁵ SALVITTI, Adriana; VIÉGAS, Lygia de Sousa; MORTADA, Samir Pérez; Tavares, Daniela Sanches. O trabalho do camelô: trajetória profissional e cotidiano. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, nº 2, 1999, p. 1 -23.

⁶⁶ ALMEIDA, Wellington. **Cidadania ativa: a experiência dos pequenos produtores rurais**. In: I. Camarotti; Peter Kevin Spink (Orgs.), *Parcerias e pobreza: soluções locais na construção de relações sócio-econômicas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000, p. 37.

⁶⁷ JACOBI, Pedro. **Asmare: o papel das parcerias na geração de renda**. In: Ilka Camarotti; Peter Kevin Spink (Orgs.), *Parcerias e pobreza: soluções locais na construção de relações sócio-econômicas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000, p. 60.

instalação. A necessidade da atuação do Estado de forma programada, ou seja, por políticas públicas efetivas deve se dar observando essas realidades de margem.⁶⁸

Efetivamente há dificuldade das agências estatais de apoiar os micro negócios, e estas barreiras crescem quando se pensa em nanoeconomia, mesmo quando há o reconhecimento dos microempreendimentos de rua, ou caseiros, como atividades decentes e dignas. A preferência é sempre com empreendimentos mais consolidadas.⁶⁹

Destaca-se uma iniciativa realizada na Nicarágua, na década de 1990, o PRODEL (Programa de Desarrollo Local). Tratava-se de um programa desenvolvimento local realizou a sua atuação sob três eixos em bairros populares e que possuiu grande impacto. O primeiro eixo tratava de pequenos projetos de melhoria de infraestrutura, que eram submetidos ao diálogo e decisão das comunidades e dos governos locais. Assim, realizava-se uma gestão de financiamento dividida entre agências internacionais, governos locais e comunidades (este último provendo mão-de-obra). O segundo eixo possuía o enfoque do fornecimento de microcrédito para os micro e nanoempreendimentos na mesma localidade (um ou dois quarteirões), ainda, as prioridades eram dialogadas na comunidade. O terceiro eixo possuía o enfoque de empréstimos individuais, direcionado aos moradores para melhorarem suas casas.⁷⁰

Em números é possível vislumbrar o grande impacto dessa iniciativa. Em quatro anos realizou-se o estímulo de 260 projetos de melhorias em 155 bairros populares; forneceu-se mais de 4.000 empréstimos para melhorias de habitação e quase 12.500

⁶⁸ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

⁶⁹ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

⁷⁰ SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, p. 227-241

empréstimos de microcrédito para 2.400 empreendimentos.⁷¹ No total, foram mais de 38 mil famílias beneficiadas, e o investimento coletivo equivaleu a 900 reais por família.

Peter Kevin Spink aponta que o sucesso da iniciativa está atrelado a noção de coletivização ao invés de individualização. A realização com o enfoque em dois ou três quarteirões abarca uma coletividade formada por famílias e pessoas próximas, que podem discutir a situação econômica, e também auxiliar no processo de formação sobre a dignidade e trabalho decente.⁷²

Dessa forma, o próprio entendimento do Direito Internacional do Trabalho, não pode ser compreendido de forma restritiva a apenas um “Direito Internacional do Emprego”, e assim, como demonstrado nesse trabalho há a necessidade de que as proteções se materializem a todas as realidades, e não sendo restritas ao instituto do emprego.

Esse é o poder expansionista do Direito laboral, preconizado por Pedro Augusto Gravatá Nicoli, que afirma que este é uma decorrência da própria noção do trabalho, principalmente por decorrer e se constituir de um direito humano.⁷³

Assim, é importante o entendimento de que o Direito Internacional do Trabalho vai muito além da noção de subordinação e do campo do emprego regular. Dessa forma, Assim, as Convenções da OIT “se aplicam às relações de trabalho em sentido amplo, estabelecendo, globalmente, um dever geral para os Estados de proteção ao trabalho com este mesmo alcance”.⁷⁴

⁷¹ STEIN, Alfredo. Participation and sustainability in social projects: the experience of the Local Development Programme (PRODEL) in Nicaragua. **Environment&Urbanization**. Vol 13, nº 1, April 2001 London: IIED, 2001, pp. 11-36.

⁷² SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241

⁷³ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

⁷⁴ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

Este entendimento amplo é completamente alinhado as intenções formativas da OIT de promover a Paz social, e o enfoque no respeito a parâmetros mínimos, de forma anterior a qualquer critério rígido de emprego. Com a Declaração de Filadélfia a discussão sobre o “trabalho” se consolidou como algo bem mais amplo, e se consolidou como uma carta “indissolúvelmente econômica e social, e isso também vale em todo o que diz respeito à produção e distribuição de riquezas”.⁷⁵

Entretanto, a formalização de instrumentos internacionais podem esbarrar na soberania dos Estados⁷⁶ e na particularidade de cada ordenamento. Efetivamente, o que uma discussão teórica poderia materializar na prática? Ou melhor: “o que esta aplicação ampliada significa na vida dos milhões homens e mulheres que, nos espaços locais, trabalham em arranjos desprotegidos, por múltiplas razões?”⁷⁷

Há efetivamente a necessidade da integração entre o direito internacional e os regionais, sendo o primeiro, no mínimo, uma fonte de inspiração para a construção de ordenamentos.⁷⁸

Entretanto, essa proposta não se limita ao campo da inspiração, ela necessariamente deve ao menos rediscutir a obrigatoriedade de sua internalização e incidir sobre o “reconhecimento de centros normativos como produtores de conteúdos obrigatórios”.⁷⁹

Para a compreensão ampla do trabalho decente efetivamente atrelado às realidades das vivências humanas, é preciso que ele seja ampliado e objetivamente determinado. Somente com a propositura de um ideal que possa abarcar o máximo das realidades, ou seja

⁷⁵ PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antonie. **Droit du Travail**. 24. ed. Paris: Dalloz, 2008, p.37.

⁷⁶ MIRANDA, Napoleão. Globalização, Soberania Nacional E Direito Internacional. R. CEJ, Brasília, n. 27, p. 86-94, out./dez. 2004; DOLINGER, Jacob. **A Evolução da ordem pública no Direito Internacional Privado**. Rio de Janeiro: UERJ, 1979, p. 40.

⁷⁷ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

⁷⁸ VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail**. Paris: Dalloz, 1970, p. 136-137.

⁷⁹ REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 100 et seq

adaptável às diferentes proposituras, que seria possível a construção de uma agenda política nesse sentido. Para que se possam formular políticas e repensar as formas laborativas e como integrá-las ao sistema econômico, sem necessariamente absorvê-las, é necessário apresentar essa noção concreta adaptável. Ressalta-se ainda, que o trabalho digno é algo diverso de trabalho decente, seno o primeiro aquilo que revela a dignidade, a dimensão moral, representando apenas uma parcela subentendida no segundo.

Há a necessidade da composição de um Direito Laboral que busca o trabalho decente, de forma dinâmica, concorrencial⁸⁰, com o Direito Internacional Laboral⁸¹, e principalmente que vislumbre as realidades de margem, invisibilizadas, que formam as micro cadeias e a nanoeconomia.

Conclusão

A importância do conceito, discussão e defesa do Trabalho decente é constantemente renovada, e a este estudo demonstrou-se a importância de se revisitar o instituto. Essa proposta buscou se ater as vivências laborais constantemente invisibilizadas e fadadas a constante “informalidade”, mas que representam formas alternativas, e muitas vezes, principais para a manutenção de uma renda mínima e a sobrevivência.

Como demonstrado, o estudo estruturou-se em um diálogo com o trabalho realizado sob as realidades laborais e a dinâmica da psicologia laboral. Em seu trabalho, ao fim, o autor inicia a discussão sobre as realidades laborais e trabalho decente, e a este estudo propôs-se partir de sua discussão para a construção da

⁸⁰ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 120.

⁸¹ CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 36, n. 36, p. 27-76, 1999, p. 48.

compatibilização das micro cadeias e nano economia e o trabalho sob o viés do Direito Laboral.

Para tanto, realizou-se a análise sob três perspectivas, primeiramente a análise teórica das teorias de teorias do trabalho decente e a sua inadequação às realidades informais e invisibilizadas; em um segundo momento, adentra-se em específico nos sob as microcadeias produtivas e as nanoeconomias; ao fim, discute-se os parâmetros para a compatibilização do trabalho decente com essas realidades, sob a perspectiva jurídica.

Ressalta-se que observou-se que as micro cadeias produtivas e a nanoeconomia são presentes nas sociedades e se materializam das mais diversas formas, mas que possuem um eixo em comum: são invisibilizados pelas estatísticas, políticas públicas e muitas vezes, a normativa protetora de valorização do trabalhador não os alcança.

Para a proposição de um Direito do Trabalho inclusivo, é necessário vislumbrar essa noção de coletivização, que estes institutos permitem vislumbrar, ao invés de individualização. Ainda, o entendimento do Direito Internacional do Trabalho, não pode ser compreendido de forma restritiva a apenas um “Direito Internacional do Emprego”, e assim, as proteções propostas, políticas, legislações e ações devem se voltar a realidade real e não somente a formalidade do emprego.

Efetivamente propõe-se que há a necessidade da composição de um Direito Laboral atrelado ao trabalho decente, mas ambos devem ser vislumbrados de forma dinâmica, concorrencial, com o Direito Internacional Laboral, e principalmente observando as realidades de margem, invisibilizadas, que se estruturam, formam e se desenvolvem nas micro cadeias e a nanoeconomias.

Referências

ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni. (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional**. São Paulo: Perseu Abramo, 2005.

ALMEIDA, Wellington. **Cidadania ativa: a experiência dos pequenos produtores rurais.** In: I. Camarotti; Peter Kevin Spink (Orgs.), *Parcerias e pobreza: soluções locais na construção de relações sócio-econômicas.* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília, v.78, n.3, p. 37-63, jul./set. 2012.

ANTUNES, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.** n.º 2, 1999, pp. 55-72.

BAPTISTA, Neize. C. S. **Pegando Fila... contando um pouco da cotidianidade do trabalhador desempregado na cidade de São Paulo.** Dissertação de Mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais,** Belo Horizonte, v. 36, n.º 36, p. 27-76, 1999.

CASTEL, Robert. **As armadilhas da exclusão.** In: M. Belfiore-Wanderley, L. Bogus; M. C. Yazbeck (Orgs.), *Desigualdade e a questão social.* São Paulo: Educ, 1997.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO. **Informações para a elaboração das estratégias das políticas públicas de emprego, renda e relações de trabalho.** Campinas: CESIT/TEM, 2006.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.** Curitiba, n.º 2, p. 131-145, fev. 2000.

DOLINGER, Jacob. **A Evolução da ordem pública no Direito Internacional Privado.** Rio de Janeiro: UERJ, 1979.

ESTEVES, Egeu Gómez. Emprego *versus* trabalho associado: despotismo e política na atividade humana de trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho,** n.º 5, 2002, pp. 51-56.

- FOLLONI, André Parmo. Complexity as a metatheory on relations between Law and sustainable development. **XXVI World Congress of Philosophy of Law and Social Philosophy**, p. 311-326.
- FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2001.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais 2004** (vol. 15). Brasília: IBGE, 2004.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil, o estado de uma nação: Estado, crescimento e desenvolvimento, a eficiência do setor público no Brasil**. Brasília: IPEA, 2008.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil, o estado de uma nação: mercado de trabalho, emprego e informalidade**. Brasília: IPEA, 2006.
- JACOBI, Pedro. **Asmare: o papel das parcerias na geração de renda**. In: Ilka Camarotti; Peter Kevin Spink (Orgs.), *Parcerias e pobreza: soluções locais na construção de relações sócio-econômicas*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.
- KABEER, Naila; Cook, Sarah; HEINTZ, James (Eds.). Economic growth, social protection and “real” labour markets. **IDS Bulletin**, 39, nº 2, 2008.
- LATOUR, Bruno. **Reassembling the social: an introduction to actor network theory**. Oxford: Oxford, 2005.
- LAW, John; MOL, Annemarie. Notes on materiality and sociality. **The Sociological Review**, vol. 43, nº 2, 1995, pp. 274-294.
- LEFEBVRE, Henri. **The production of space**. Oxford: Blackwell, 1991.
- LEWIN, Kurt. Psychological ecology. In D. Cartwright (Ed.), **Field theory in social science: selected theoretical papers by Kurt Lewin**. London: Tavistock, 1952.
- MIRANDA, Napoleão. Globalização, Soberania Nacional E Direito Internacional. R. CEJ, Brasília, nº 27, p. 86-94, out./dez. 2004.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. In: **Congresso Da Associação De Estudos Latino-Americanos** LASA,28. Rio de Janeiro, 2009. Anais.

MONZONI NETO, Mario Prestes. **Impacto em renda do micro crédito: uma investigação empírica sobre geração de renda do Crédito Popular Solidário (São Paulo Confia) no município de São Paulo**. Tese de Doutorado, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2006.

MOURA, Enilson Simões de; MARINHO, Danilo Nolasco. **As políticas de trabalho no Brasil: uma perspectiva do trabalhador**. Mercado de trabalho: conjuntura e análise – Artigos. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2002, Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/imagens/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_20e.pdf> Acesso em 10 de set. de 2018.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o direito internacional social a aplicação ampliada das normas da organização internacional do trabalho**. Tese de Doutorado em Direito apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora Professora Doutora Daniela Muradas Reis. 2015.

NÓBREGA, Juliana da Silva. **As possibilidades de uma ecologia de saberes: a negociação de sentidos no processo de incubação**. Dissertação de Mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

OLIVEIRA, Fábio de. Os sentidos do cooperativismo de trabalho: as cooperativas de mão-de-obra à luz da vivência dos trabalhadores. **Psicologia & Sociedade**, nº 19 (número especial), 2007, p. 75-83.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Decent work and poverty reduction in the global economy**. Second Session of the Preparatory Committee for the Special Session of the General Assembly on the Implementation of the Outcome of the World Summit for Social Development and Further Initiatives, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Labour Overview**. Geneva: International Labour Organisation, 2001, p. 45-47.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009, p. iii.

PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antonie. **Droit du Travail**. 24. ed. Paris: Dalloz, 2008, p. 37.

PUPLAMPU, Buenar. B. The “neglected professions”: why don't we study taxi drivers, waiters, farmers, street sweepers and... **The Occupational Psychologist**, 2003, nº 48, pp. 3-9.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULL, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos**. Cad. CRH [online]. 2012, vol. 25, nº 65, pp. 319-329. ISSN 0103-4979.

SALVITTI, Adriana; VIÉGAS, Lygia de Sousa; MORTADA, Samir Pérez; Tavares, Daniela Sanches. O trabalho do camelô: trajetória profissional e cotidiano. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, nº 2, 1999, pp. 1-23.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço**. São Paulo: Hucitec, 1996.

SATO, L. Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. **Psicologia & Sociedade**, nº 19 (número especial), 2007, pp. 95-102

SPINK, Peter Kevin. A perda, redescoberta e transformação de uma tradição de trabalho: a teoria sociotécnica nos dias de hoje. **Organizações e Sociedade**, vol. 10 nº 28, 2003, pp. 117-129.

SPINK, Peter Kevin. Equity and public action: facing the challenge of Brazil's inequality. **Harvard Review of Latin America**, vol. 6, nº 3, 2007, pp. 33-36.

SPINK, Peter Kevin. Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, nº 2, pp. 227-241

SPINK, Peter Kevin. O lugar do lugar na análise organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, 5 (número especial), 2001, pp. 11-34.

STEIN, Alfredo. Participation and sustainability in social projects: the experience of the Local Development Programme (PRODEL) in Nicaragua. **Environment&Urbanization**. Vol 13, nº 1, April 2001 London: IIED, 2001, pp. 11-36.

TIPPLE, Graham; COULSON, Justine; KELLET, Peter .**The effects of home-based enterprises on the residential environment in developing countries**. In S. Romaya & C. Rakodi (Eds.), Building sustainable urban settlements: approaches and case studies in the developing world, London: ITDG Publishing, 2002, pp. 62-76.

VALTICOS, Nicolas. **Droit International di Travail**. Paris: Dalloz, 1970, p. 136-137.

VIEIRA, Euripedes Falcão; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Espaços econômicos: geoestratégia, poder e gestão do território**. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2003.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio César; OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. A análise da possibilidade do vínculo Empregatício entre os motoristas Cadastrados e a empresa UBER. **Revista Jurídica Lusobrasileira**. Ano 4 (2018), nº 5, pp. 927-979

ZAZULA, Marilene. **Os sentidos da economia solidária: os caminhos da construção da autonomia coletiva e organizativa**. Tese de Doutorado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

O trabalho decente e o meio ambiente do trabalho como forma de proteção da saúde mental do trabalhador¹

Ariê Scherreier Ferneda²

Introdução

Diante de um mundo globalizado, os desafios a serem enfrentados com o fim de proteger a dignidade humana, infelizmente, são muitos. Tendo isso em vista, o presente artigo teve como objetivo principal analisar as origens da proteção do trabalhador, bem como o seu meio ambiente de trabalho considerando-o como uma das formas capazes de garantir direitos fundamentais, como a dignidade, bem como a saúde mental.

Em um primeiro momento, analisou-se o histórico da proteção do trabalhador, a criação da Organização Internacional do Trabalho e seus objetivos para, então, compreender o conceito de trabalho decente, o qual foi criado em 1999 com o objetivo de promover oportunidades para que homens e mulheres obtivessem um trabalho produtivo e de qualidade.

¹ Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

² Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bolsista de Iniciação Científica 2018-2019.

Em segundo lugar, foram analisados os desafios atuais para a incorporação dos objetivos do trabalho decente, em especial no que tange ao meio ambiente de trabalho e sua capacidade de preservação da dignidade humana e da saúde mental.

Por fim, pretendeu-se demonstrar a necessidade de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado que assegure a essência do ser humano. O trabalhador não deve ser visto apenas como uma unidade de produção passiva, mas sim como um ser dotado de subjetividade e sentimentos próprios de sua condição como ser digno de respeito.

Entretanto, quando o meio ambiente de trabalho não é adequado, abre-se espaço ao desenvolvimento de doenças mentais que afetam de maneira considerável os objetivos do trabalho decente. Enfermidades de natureza psicológica tendem a reduzir a produtividade e a qualidade do trabalho, confrontando, assim, as metas a seres alcançadas.

Desse modo, buscou-se, por meio deste artigo, enaltecer a importância da saúde mental para o trabalho decente, considerando que a existência de um trabalho digno depende de condições ideais de proteção do trabalhado e, em especial, de sua saúde mental.

1. As origens da proteção do trabalhador e o trabalho decente

As preocupações acerca das relações de trabalho e sua respectiva legislação podem ser consideradas como as reações contra a exploração dos trabalhadores pelos empregadores³. A partir da Revolução Industrial, iniciada no século XVII, houve uma transformação do trabalho, em que ocorreu a efetiva separação entre os meios de produção e os trabalhadores, as desigualdades sociais se intensificaram e uma nova cultura sobre o trabalho teve de ser aprendida.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 8.

Assim, diante dos abusos cometidos, passou a ser necessária a intervenção estatal para promover maior bem-estar social a fim de melhorar as condições de trabalho. Instituíram-se, então, normas de proteção aos trabalhadores que deveriam ser respeitadas pelos empregadores.

Exemplo de regras que regulamentaram a intervenção estatal na relação entre empregado e empregador é a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII de 1891, a qual representou a fase de transição para a justiça social.⁴ Por sua vez, foi a partir do fim da Primeira Guerra Mundial que houve a inclusão de normas de interesses sociais nas constituições: os chamados direitos fundamentais de segunda geração.

Nesse sentido, as primeiras constituições que abordaram o Direito do Trabalho em seu conteúdo foram a do México (1917) e a de Weimar (1919). Entretanto, é a partir do Tratado de Versalhes, que “instituiu a paz” entre os países após a primeira guerra, que surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919.

A OIT nasceu com o objetivo de expedir convenções e recomendações a fim de proteger as relações de trabalho no âmbito internacional, bem como guiar a atuação estatal de cada Estado membro. Em suma, seu escopo principal é proteger, universalizar e normatizar as atividades laborativas em nível internacional.⁵

Ademais, um dos principais motivos que levaram ao surgimento do direito internacional do trabalho diz respeito à “ação sindical durante a guerra de 1914-1918, no sentido de que o futuro Tratado de Paz contivesse um capítulo atinente às normas de proteção ao trabalhador”.⁶

Por outro lado, a Constituição da OIT considera a existência de condições de trabalho passíveis de colocar em risco a paz e a justiça social. Para que a harmonia universal em relação ao trabalho

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Ob. cit. p. 8.

⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 32.

⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. Ob. cit., p. 29.

fosse efetivamente alcançada, a Organização considerou urgente a melhora de determinadas condições, dentre elas a proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho. Ainda, a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁷ de 1948, em seu artigo 23, prevê que todo ser humano tem direito ao trabalho, bem como a condições justas e favoráveis de trabalho.

Embora tenham existido normas de proteção aos trabalhadores, é no final do século XX, início do século XXI, que se reconheceu a necessidade de um trabalho decente. Tal reconhecimento representou “o topo da evolução a que se dedica a OIT desde 1919 quanto ao trabalho humano”.⁸

O trabalho decente caracteriza-se por respeitar a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Apresenta, ainda, os seguintes componentes, *in verbis*:

[...] el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social.⁹

Ou seja, para a OIT, o trabalho decente representa maior produtividade e, conseqüentemente, crescimento econômico. Para que isso ocorra, se faz necessário que o trabalhador tenha assegurado seu direito de desenvolver suas atividades laborativas

⁷ UNICEF Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos - 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 18 de set. de 2018.

⁸ GUNTHER, Luiz Eduardo. A ética do desenvolvimento e a responsabilidade social empresarial. p. 9-17. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho - trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017, p. 11.

⁹ CINTERFOR. **Formación para el trabajo decente**. Montevideo, Cinterfor, 2001, p. 13. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf>. Acesso em 18/09/2018.

em condições dignas e que atentem à preservação da saúde. Assim, conclui-se que a saúde no trabalho é um dos requisitos fundamentais para se alcançar o trabalho decente¹⁰.

Diante da gradativa globalização que se enfrenta ao redor do mundo, bem como da maior possibilidade de flexibilização das relações de trabalho, a comunidade internacional reconhece o trabalho decente como um dos meios eficazes para mediar os desafios dessa globalização.¹¹

Nesse sentido, o trabalho digno deve possuir papel central nas agendas globais, nacionais e locais que visam o progresso econômico e social, considerando que desempenha um papel fundamental para o enfrentamento da pobreza e constitui uma forma de alcançar um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável.¹²

Não obstante, o empregador tem a obrigação de garantir referidas condições, na medida em que deve promover meios de prevenção ao envidar esforços para que o meio ambiente de trabalho seja o melhor possível e desejável.¹³

Entretanto, percebe-se que, mesmo sendo um dos objetivos da OIT há aproximadamente 20 anos, o trabalho decente está longe de ser alcançado. Crises econômicas, exploração e precarização do trabalho representam desafios à efetivação do trabalho digno. É necessário que os Estados membros se comprometam de maneira

¹⁰ ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Dia mundial sobre segurança e saúde no trabalho.** Nota Informativa. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/productso4/factsheeto4_por.pdf>. Acesso em: 19 de set. de 2018.

¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente e direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho – trabalho decente.** São Paulo: LTr, 2017, (p. 51-56), p. 55.

¹² ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Trabalho digno – a chave do progresso social.** Lisboa, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm>. Acesso em: 20 de set. 2018.

¹³ NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. Contribuições acerca da proteção do meio ambiente de trabalho e sua tutela legal. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **O impacto do direito na sociedade do século XXI** – Vol. IV. Curitiba: Instituto Memória, 2015. (p. 107-121). p. 110.

mais séria para que a dignidade do trabalhador seja protegida também no ambiente onde exerce suas atividades laborativas.

Por fim, beira ao absurdo que em plena era de globalização, em que há maior difusão de novas tecnologias e circulação de ideias, que organizações internacionais tenham de promover campanhas para que os empregadores levem em consideração a dignidade dos trabalhadores. O que deveria ser óbvio, precisa ser constantemente lembrado e fiscalizado.

É inconcebível que após séculos de progresso ainda existam pobreza e desigualdades sociais, devido à ganância desenfreada de poucas pessoas que acumulam riquezas e desprezam a dignidade de milhares de outras em prol de seu próprio sucesso econômico. Embora a globalização promova mudanças positivas no mundo do trabalho, é inegável que com ela emergem sombras que obscurecem a mente do homem.

2. Desafios do trabalho decente

Assim como em todos os ramos do direito, a instituição efetiva do trabalho decente apresenta desafios. Como visto, o trabalho decente tem como escopo garantir a produtividade e qualidade do trabalho. Trata-se da instituição de um trabalho digno, que reconheça e proteja a subjetividade de cada trabalhador como ser humano.

Para isso, o meio ambiente de trabalho deve oferecer condições favoráveis ao trabalho decente, tendo em vista que representa o local onde o trabalhador exerce suas atividades laborais diárias e onde deve encontrar meios para alcançar sua dignidade.

Entretanto, diante de conflitos interpessoais e profissionais existentes nas relações de trabalho, algumas doenças de natureza psicológica podem surgir. Assim, considerando a existência de enfermidades que se originam a partir das relações trabalhistas, é nítida a necessidade de um meio ambiente de trabalho adequado,

equilibrado e saudável para que a saúde mental do trabalhador não seja afetada.

Assim, foram analisados os aspectos do meio ambiente de trabalho, considerado como direito fundamental e/ou como fator de risco à saúde mental, bem como os efeitos de doenças decorrentes do trabalho sobre a vida do trabalhador.

2.1 Meio ambiente do trabalho: direito fundamental ou fator de risco à saúde?

Inicialmente, cabe esclarecer que o meio ambiente possui uma natureza abrangente e interdisciplinar.¹⁴ Trata-se de uma expressão que se refere a uma “visão global das intenções e das relações dos seres vivos entre eles e com seu meio”.¹⁵ Tendo isso em vista, infere-se que o meio ambiente de trabalho se caracteriza por ser o local onde o trabalhador exerce suas atividades laborativas com o fim de encontrar meios com os quais proverá a sua existência digna.¹⁶

Do mesmo modo, de acordo com Celso Antonio Pacheco Fiorillo, o ambiente de trabalho é, *in verbis*:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, [...]).¹⁷

¹⁴ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p. 21.

¹⁵ MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 12. ed. ver. atual e ampl. São Paulo: LTr, 2004, p. 139.

¹⁶ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo, LTr, 2001, p. 30.

¹⁷ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 22-23.

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho é onde se desenvolvem as atividades do trabalho humano.¹⁸ Assim, considerando que este ambiente faz parte do meio ambiente geral¹⁹, para que a qualidade de vida seja alcançada de modo equilibrado e satisfatório, faz-se necessária a qualidade no trabalho.

Não obstante isso, Sebastião Geraldo de Oliveira entende que “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade no trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente de trabalho”²⁰.

Com base no que se entende por meio ambiente de trabalho, é nítida a sua relação com a qualidade de vida do trabalhador. É necessário salvaguardá-lo, enquanto ser humano dotado de dignidade, de todas as formas de degradação do meio onde exerce seu trabalho, o qual é fundamental para sua qualidade de vida.²¹

Do mesmo modo, o antropólogo Studs Terkel afirmou que o trabalho representa a “busca por um sentido diário, bem como pelo pão de cada dia, por reconhecimento, bem como por dinheiro, por surpresa ao invés de torpor, em suma, por um tipo de vida, e não por um tipo de morte de segunda a sexta-feira”.²²

Assim, pode-se compreender que o meio ambiente do trabalho tem por objetivo a qualidade de vida do trabalhador e o alcance de seu bem-estar, de modo que não se restringe apenas aos aspectos das relações trabalhistas.²³

¹⁸ ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**. Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997, p. 30.

¹⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 129.

²⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Ob. cit. p. 129.

²¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli d. O direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado. **Trabalho em Revista-Encarte**. Curitiba/PR, n. 100 (jun./2005), p. 2768-2777, p. 2770.

²² TERKEL, Studs. **Working**. New York: Avon Books, 1972.

²³ ROSSIT, Líliliana Allodi. **O meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2003, p. 67.

Além disso, o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, o qual foi o primeiro documento internacional a se referir ao direito ao meio ambiente saudável, instituiu, em seu artigo 12.1, que é “direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental através da melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente”. Ademais, o artigo III da Declaração Universal dos Direitos Humanos enuncia que toda pessoa tem direito à vida, à liberdade, bem como a um meio ambiente equilibrado.

Ademais, o meio ambiente do trabalho é tratado pela OIT como um tema de bastante relevância. Como resultado dessa preocupação, restou o lançamento do Programa Internacional para Melhoria das Condições e Meio Ambiente de Trabalho (PIACT) em 1976.²⁴ Dentre os objetivos deste programa pode-se destacar a prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho.²⁵

Como resultado prático dos estudos realizados pelo PIACT, a OIT editou a Convenção n. 155 em 1981, a qual trata da segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

De acordo com a referida Convenção, todos os seus membros devem formular, por em prática e reexaminar uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Seu objetivo é prevenir os acidentes e os danos à saúde que decorrerem do trabalho, que tenham relação com a atividade de trabalho, ou que se apresentem durante o trabalho, de modo a reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.²⁶

²⁴ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo ET alii. *Instituições de direito do trabalho*. 17 ed. – São Paulo: LTr, 1997, p. 907.

²⁶ ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

Por outro lado, a OIT determina que a saúde “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.²⁷

Por seu turno, em decorrência da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano restou a seguinte Declaração, cujo princípio número 01 prevê que, *in verbis*:

O homem tem direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute das condições de vida adequadas em meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar e tem a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.²⁸

Ou seja, o meio ambiente de trabalho deve respeitar, proteger e promover a dignidade do trabalhador, bem como garantir sua saúde e bem-estar. A Organização Mundial da Saúde (OMS), por sua vez, estabelece em sua Constituição que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”²⁹. É direito fundamental de todo ser humano gozar do melhor estado de saúde que se pode atingir.

Assim, a aliança entre o meio ambiente de trabalho e a saúde representa um sistema capaz de alcançar a paz e a segurança, bem como a justiça social. Ademais, desenvolver e manter uma sensação de bem-estar, de acordo com Cary L. Cooper, não se refere apenas a resultados financeiros, mas envolve, ou deveria envolver, em uma sociedade civilizada, “questões de qualidade de vida, bem como

²⁷ ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 de set. 2018.

²⁸ ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humano**. Disponível em: <www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc>. Acesso em: 17/09/2018.

²⁹ ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (1948)**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/saude/>>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

horas de trabalho, tempo com a família, cargas de trabalho administráveis”.³⁰

Entretanto, mesmo diante de todas as garantias fundamentais em favor do trabalhador, no que diz respeito à proteção da dignidade através do meio ambiente de trabalho, é evidente que existem tensões decorrentes dos mais variados fatos, considerando a interdependência existente entre os elementos que compõe a situação do homem no trabalho.³¹

Nesse sentido, relações horizontais e verticais vividas pelos trabalhadores, a própria estrutura corporativa na qual se labora, bem como a exigência excessiva, entre outras relações entre o emprego e o empregado podem degradar sua saúde.

Assim, verifica-se que o meio ambiente do trabalho deve ser bom o bastante para garantir a proteção da saúde e bem-estar do trabalhador. Ainda, o local de trabalho deve possuir condições capazes de prevenir doenças e promover a saúde, pois, assim, haverá redução da pobreza e o estímulo ao crescimento econômico, na medida em que se verificará o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho.³²

No entanto, quando isto não ocorre, ele se torna extremamente propício ao surgimento de doenças mentais, stress, síndrome de *burnout*, entre outras enfermidades que geram um custo considerável para a política de gestão do Estado.³³

³⁰ COOPER, Cary L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 3-8, p. 8.

³¹ SPYROPOULOS, *apud* FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 79.

³² ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Workers' health and decent jobs**. Health & sustainable development goals: preventing disease through actions across the sdg spectrum. Disponível em: <<http://www.who.int/sustainable-development/Factsheet-WorkersHealth-230517b.pdf>>. Acesso em: 19 de set. de 2018.

³³ ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello. O direito tutelar do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 35, n. 136, Out./Dez./ 2009, p. 93-108, p. 96.

Ou seja, quando não se preza pela saúde mental do trabalhador, o desempenho da organização passa a ser ruim, ocorre o aumento da rotatividade, aumento da violência no local de trabalho³⁴ e o fracasso do trabalho decente diante da não proteção de direitos fundamentais de todos os trabalhadores.

2.2 Saúde mental do trabalhador

De acordo com a OMS, é fundamental para a promoção da saúde mental um ambiente que respeite e proteja os direitos básicos civis, políticos, socioeconômicos e culturais de cada ser humano.³⁵ Ademais, a saúde abrange elementos físicos e mentais que a afetem e que podem estar diretamente ligados ao trabalho.

As doenças mentais podem se desenvolver não apenas através de problemas relacionados às emoções, interações interpessoais ou comportamentais, mas também por meio de relações culturais, econômicas e, em especial, pelas condições de trabalho. Igualmente, segundo a OMS, *in verbis*:

Determinants of mental health and mental disorders include not only individual attributes such as the ability to manage one's thoughts, emotions, behaviours and interactions with others, but also social, cultural, economic, political and environmental factors such as national policies, social protection, living standards, working conditions, and community social supports³⁶.

³⁴ ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 9-18, p. 9.

³⁵ NAÇÕES Unidas no Brasil. **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial**. Publicado em 10/10/2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>>. Acesso em 18 de set. de 2018.

³⁶ ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Mental health action plan: 2013-2020**. Genebra, p. 9. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=9Fo414462EBF82655E8A2AF2BE07087C?sequence=1>. Acesso em: 18 de set. de 2018.

Entretanto, é essencial analisar a forma de organização social do homem para que se compreenda o motivo da incidência de doenças mentais sobre a sociedade. O homem, a partir da ascensão da sociedade burguesa³⁷, se tornou uma “peça da engrenagem da sociedade industrial burguesa, aprisionado e submetido, sobretudo, ao poder das instituições econômicas”.³⁸ Ou seja, trata-se da submissão do homem aos critérios de organização social.

Com isso, ocorre a supressão de instintos e a renúncia a uma parte dos atributos do homem. Assim, a própria civilização cria instrumentos para sua sucumbência ao dispor de condições para sua destruição potencial.³⁹

Igualmente, a vida em sociedade, *in verbis*:

[...] onera o psiquismo e sobrecarrega o indivíduo, ressaltando a perspectiva de que as estruturas da sociedade moderna criam contingências insuperáveis ao sujeito do ponto de vista do desenvolvimento de indivíduos que possam ser chamados de normais.⁴⁰

A expressão máxima da onerosidade e da sobrecarga do indivíduo é representada pela depressão, bem como pela síndrome do *burnout*. Assim, a depressão pode ser definida como uma patologia. Conforme dados da OMS, a depressão é colocada como uma das “cinco principais doenças do mundo em custo para a pessoa e a sociedade, ao lado de doenças cardiovasculares, câncer, hipertensão e diabetes”.⁴¹

Por sua vez, a síndrome do *burnout* se caracteriza por problemas psíquicos causados por excesso de trabalho ou condições

³⁷ BOLGUESE, Maria Silvia. **Depressão & Doença Nervosa Moderna**. São Paulo: Via Lettera: Fapesp, 2004, p. 29.

³⁸ GINSBURG, *apud* BOLGUESE, Maria Silvia. Ob. cit., p. 33.

³⁹ BOLGUESE, Maria Silvia. Ob. cit. p. 34.

⁴⁰ BOLGUESE, Maria Silvia. Ob. cit. p. 35.

⁴¹ SERSON, Breno. **Transtornos de ansiedade, estresse e depressões: conhecer e tratar**. São Paulo: MG Editores, 2016, p. 26.

abusivas em seu ambiente.⁴² O *burnout* envolve uma “reação prolongada aos estressores interpessoais crônicos”⁴³. Essas reações se caracterizam pela sensação de falta de realização, desligamento do trabalho, exaustão e ceticismo.

Sofrimentos psíquicos podem ter como fator desencadeante o próprio ambiente de trabalho. Dentre os fatores mais frequentes estão: a precariedade de condições de trabalho, a falta de segurança, a perda da autonomia para a tomada de decisões, a exposição a situações de desgaste físico e mental, a necessidade de cumprir metas e a pressão para atingi-las.⁴⁴

Ou seja, a ânsia de atingir metas e a pressão no trabalho como exercício de poder na esperança de que, com isso, a produtividade aumente é um equívoco. O ambiente de trabalho deve ser considerado como uma estrutura social bem definida, em que os trabalhadores são interdependentes.⁴⁵

De acordo com o objetivo da OIT de instituir o trabalho decente, seria inadmissível que o ser humano negue a sua subjetividade e seu potencial em prol de seu trabalho e de uma coletividade passiva que apenas cumpre regras e busca atingir metas. Assim, as organizações empregadoras têm o dever de reconhecer que não se trata de um mero problema pessoal o fato de o trabalhador estar estressado ou esgotado, pois, as consequências do esgotamento repercutem, de certa maneira, em toda a organização.

É necessário preservar a dignidade de cada trabalhador, bem como a sua singularidade. Nesse sentido, a valorização do

⁴² GOYANO, Jussara. Depressão e stress: Seria o burnout uma desordem depressiva?. **Revista Psique Ciência e Vida**. Ano IX, nº 110, fev./2015, p. 15.

⁴³ MASLACH, Christina. Entendendo o burnout. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p.41-55, p. 41.

⁴⁴ ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello. Ob. cit. p. 101.

⁴⁵ GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1996, p. 69-70.

trabalhador e a execução prazerosa do trabalho em um ambiente saudável e equilibrado permite o desenvolvimento de vínculos positivos, promove o bem-estar individual e coletivo, de modo que a produtividade e a qualidade do trabalho aumentam.

Como desafio para a instituição do trabalho decente, a dignidade do trabalhador deve ser preservada. O custo para o empregador que não protege seu empregado é alto. A produtividade diminui, bem como a qualidade do serviço prestado, além de ser possível a intensificação de conflitos entre funcionários.

Ou seja, o desenvolvimento econômico, a redução das desigualdades sociais e da pobreza depende de instrumentos de proteção da dignidade humana. Como organização social que deve ser bem delineada, o meio ambiente de trabalho deve prezar pela qualidade de vida do trabalhador. Enquanto isto não ocorrer, o trabalho decente será apenas um ideal inalcançável.

Considerações finais

A partir da análise das origens da proteção do trabalhador, bem como do que deve ser considerado como um meio ambiente de trabalho adequado, concluiu-se que o trabalho decente possui uma ligação direta com a saúde. Para sua implementação, é preciso que o meio ambiente de labor seja capaz de assegurar a saúde do trabalhador.

Uma das maiores preocupações do trabalho decente é a tutela do meio ambiente do trabalho e a prevenção de acidentes do trabalho. Para isso, devem-se empregar esforços para que o meio ambiente onde se exerça uma atividade laborativa seja o mais saudável possível.

Nesse sentido, a Convenção n. 155 da OIT, a qual se destina à prevenção de doenças decorrentes do trabalho, tem como objetivo fazer com que os Estados membros formulem, coloquem em prática e reexaminem uma política cuja matéria se refira à segurança e saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho.

Ademais, conforme exposto, o trabalho decente tem por fim promover oportunidades para que as pessoas obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, sob condições de segurança e, especialmente, de dignidade humanas.

Entretanto, referidos objetivos serão alcançados somente quando existirem ambientes de trabalho onde o trabalhador seja considerado como detentor de dignidade e esta seja protegida. Por sua vez, quando o meio ambiente não fornece condições mínimas de segurança e respeito, doenças psíquicas podem surgir em decorrência do desgaste físico e, principalmente, mental.

A partir da constatação de doenças mentais, como a depressão e a síndrome de *burnout*, ocorre a redução da produtividade e da qualidade do trabalho prestado, representando, portanto, desafios aos objetivos do trabalho decente.

Assim, saúde e trabalho decente são objetivos que devem se aliar para sua efetiva promoção. Trabalho produtivo e de qualidade depende da saúde de quem o executa; já a saúde depende, inclusive, das condições existentes no meio ambiente de trabalho.

Referências

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello. O direito tutelar do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 35, n. 136, Out./Dez./ 2009, p. 93-108.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli d. O direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado. **Trabalho em Revista-Encarte**. Curitiba/PR, n. 100 (jun./2005), p. 2768-2777.

BOLGUESE, Maria Silvia. **Depressão & doença nervosa moderna**. São Paulo: Via Lettera: Fapesp, 2004.

CINTERFOR. **Formación para el trabajo decente**. Montevideo: Cinterfor, 2001. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf>. Acesso em 18 de set. de 2018.

COOPER, Cary L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 3-8.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente e direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho - trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017, (p. 51-56), p. 55.

GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1996, p. 69-70.

GOYANO, Jussara. Depressão e stress: Seria o burnout uma desordem depressiva? **Revista Psique Ciência e Vida**. Ano IX, nº 110, fev./2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A ética do desenvolvimento e a responsabilidade social empresarial. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho - trabalho decente**. p. 9-17. São Paulo: LTr, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 12. ed. ver. atual e ampl. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo, LTr, 2001.

NAÇÕES Unidas no Brasil. **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial.** Publicado em 10/10/2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>>. Acesso em 18 de set. de 2018.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. Contribuições acerca da proteção do meio ambiente de trabalho e sua tutela legal. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **O impacto do direito na sociedade do século XXI – Vol. IV.** Curitiba: Instituto Memória, 2015. (p. 107-121).

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humana.** Disponível em: <www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Dia mundial sobre segurança e saúde no trabalho.** Nota Informativa. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/prductso4/factsheeto4_por.pdf>. Acesso em: 19 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Trabalho digno – a chave do progresso social.** Lisboa, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_o2_pt.htm>. Acesso em: 20 de set. 2018.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (1948).** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/saude/>>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Mental health action plan: 2013-2020.** Genebra, p. 9. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=9Fo414462EBF82655E8A2AF2BE07087C?sequence=1>. Acesso em: 18 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Workers' health and decent jobs**. Health & sustainable development goals: preventing disease through actions across the sdg spectrum. Disponível em: <<http://www.who.int/sustainable-development/Factsheet-WorkersHealth-230517b.pdf>>. Acesso em 19 de set. de 2018.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**. Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 9-18.

ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2003.

SERSON, Breno. **Transtornos de ansiedade, estresse e depressões: conhecer e tratar**. São Paulo: MG Editores, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo ET alii. Instituições de direito do trabalho. 17 ed. – São Paulo: LTr, 1997.

TERKEL, Studs. **Working**. New York: Avon Books, 1972.

UNICEF Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos – 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 18 de set. de 2018.

Os impactos das convenções da OIT Relativas ao trabalho decente e a jurisprudência “temerária” no direito brasileiro: a necessidade proteção através da implementação de práticas sustentáveis dos ODS e a agenda 2030¹

Daniella Maria Pinheiro²

Amanda Beckers³

Introdução

Com o fenômeno da globalização, as oportunidades de emprego vêm sendo restringidas e cada vez mais fragilizadas,

¹ Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

² Graduada em Direito pela Universidade Santa Úrsula (RJ). Especialista em Direito Civil pela Universidade Candido Mendes (UCAM/RJ). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia (UNIBRASIL/PR). Doutoranda em Direito pela (PUC/PR). Membro do Conselho Editorial da Revista Laboratório de Americano de Estudos Constitucionais Comparados - LAECC. Membro do IBDP - Instituto Brasileiro de Direito Processual. Membro da Comissão do Paco Global da OAB/PR. Membro da Comissão da Mulher Advogada - OAB/PR. Membro do CERMA- Conselho Estadual dos Refugiados do Estado do Paraná. Confreira do Centro Paranaense de Letras. Professora Universitária, com ênfase em Direito Constitucional/Direitos Humanos, e Processo Civil. Membro do NEADI- Núcleo de Estudos Avançados de Direito Internacional e Desenvolvimento Sustentável da PUC/PR. Advogada. (daniellampinheiro@yahoo.com.br)

³ Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Uninter. Especialista em Direito Internacional pela PUCPR. Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela PUCPR. Doutoranda em Direito Econômico pela mesma instituição. Pesquisadora do NEADI- Núcleo de Estudos Avançados de Direito Internacional e Desenvolvimento Sustentável da PUC/PR. Professora da Universidade do Contestado. Advogada. (amandabeckers@gmail.com).

instalando-se uma relação de dominação em nível internacional de grandes grupos multinacionais. Como efeito, as crises econômicas são sazonais, sendo que nos países em desenvolvimento, isso tem um impacto maior, e suas reservas cambiais são necessárias para suportar essas crises. E isso também ocorre no Brasil, tendo como consequência imediata a fragilidade e submissão do empregado nas relações de trabalho.

Ademais, com o avanço das tecnologias de produção, houve o processo de automação de muitas profissões, o que também contribui para um impacto das relações de trabalho, desemprego e falta de oportunidade. A lei do capital/trabalho numa sociedade em rede, sem dúvida, traz um grande impacto nas relações de negociação coletiva de trabalho, fragilizando não apenas o processo de negociação sindical, mas também a relação de trabalho individual de milhares de trabalhadores.

Assim, diante das inúmeras violações de Direitos Humanos operadas diuturnamente no mundo do trabalho, se verifica uma crescente necessidade de proteção ao direito ao trabalho decente enquanto direito humano fundamental, haja vista o reconhecimento de tais direitos como direitos fundamentais pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, ambos aprovados pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

Há que se considerar que o trabalho digno em dignas condições é um poderoso instrumento socioeconômico de implementação de distribuição de renda e igualdade social, sendo um dos caminhos do homem em busca seu sentido pela vida. É também um meio de desenvolvimento pessoal e moral, e ainda, corporativo, não havendo vida digna e saudável sem trabalho digno, ao que não se admite mais a antiga ideia de trabalho como mercadoria.

Assim, a OIT – Organização Internacional do Trabalho, organização criada em 1919, é, atualmente, uma das agências mais atuantes da ONU – Organização das Nações Unidas. Fundada após

a Primeira Guerra Mundial, com o intuito de promover a paz universal e a justiça social, a Organização visa à promoção do trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, utilizando-se para tanto de recomendações e convenções da OIT.

A Organização Internacional do Trabalho tem mantido representantes no Brasil, desde 1950, valorizando e incentivando atividades de melhorias das condições de trabalho e ampliação da proteção social com programas de apoio ao esforço nacional a promoção do trabalho decente.

Nesse contexto, o problema a ser analisado é relativo à efetiva aplicabilidade de tais convenções no direito brasileiro, e ainda, no meio empresarial diante de capitalismo global e de recorrentes crises internacionais que abalam, em muito, o mercado interno. Utiliza-se, para tanto, o método hipotético-dedutivo de pesquisa, com a utilização de doutrina internacional e nacional, artigos científicos, relatórios de instituições nacionais e internacionais, etc.

A abordagem inicia com aspectos teóricos da temática, abordando o surgimento da OIT, a internacionalização da preocupação do trabalho decente enquanto Direito Humano fundamental, efetivado pelas Convenções Fundamentais da OIT; uma posterior análise da compatibilidade destas com o ordenamento jurídico brasileiro; faz-se breve análise dos impactos jurídicos dos referidos institutos no Brasil e o posicionamento do judiciário brasileiro sobre o tema; para, então, analisar-se as práticas de desenvolvimento sustentável e regras de governança, tudo em prol da efetivação de direitos fundamentais e humanos.

Portanto, esse trabalho possui o objetivo de estudar brevemente a importância da OIT – Organização Internacional do Trabalho na proteção aos direitos humanos atinentes ao mundo do trabalho, com o intuito de promover a paz universal e a justiça social, da analisar a questão da aplicabilidade do Pacto Global da ONU e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para a difusão

do trabalho decente, sendo importante a temática inserida dentre os objetivos da Agenda 2030.

1. A atuação da OIT na promoção dos direitos humanos no mundo do trabalho

No âmbito do direito internacional, há hoje uma tendência⁴ de garantir aos cidadãos do direito ao trabalho e à segurança no emprego, uma vez que o trabalho é reconhecido como um dos direitos fundamentais pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, ambos aprovados pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

A Organização do Trabalho é um órgão muito mais social do que propriamente do que um órgão de proteção do trabalho. Os órgãos especializados da ONU são competentes em algumas áreas em determinados. Já a ONU trata de todas as matérias envolvendo direitos humanos, que tem como função uma coligação para coordenar as atividades de todos esses organismos internacionais.

Mas a ideia de uma legislação protetiva ao trabalhador para além do direito interno surgiu muito antes de tais normativas⁵. A criação do direito internacional do trabalho e da OIT se deu durante o processo histórico que ocorreu nas primeiras décadas do século XIX. Por volta de 1800 começou uma preocupação a se preocupar com a necessidade de um organismo internacional em razão das situações degradantes e dos direitos humanos dos trabalhadores.

Com o fim da primeira Guerra Mundial em 1919 e a instalação da conferência que deu origem ao Tratado de Versalhes, a regulamentação de uma legislação internacional do trabalho foi

⁴ MURI, Leandro Herlein, Garantia de emprego e direitos fundamentais: a polêmica sobre a inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 158 da OIT. Unibrasil. 2010.

Disponível em < http://www.unibrasil.com.br/sitemestrado/_pdf/Microsoft%20Word%20-%20disserta%C3%A7%C3%A3o%20LEANDRO.pdf > Acesso em 23 ago. 2018. p.58.

⁵ CRIVELLI, Ericson. Direito internacional do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010. p.31.

colocada em pauta. Um dos fatores de primordial relevância⁶ é a inédita inclusão de representantes dos trabalhadores em uma conferência diplomática oficial, o que se verifica até hoje na estrutura tripartite da OIT – governos, empregados e empregadores - com a criação da ONU – Organização Internacional das Nações Unidas em 1946 a OIT foi a ela incorporada, passando a ser a primeira de suas agências especializadas.

A OIT é a única agência do Sistema das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, desta fazem parte representantes dos estados-membros, das organizações de empregadores e de organizações de trabalho. A OIT visa primordialmente o cumprimento das normas internacionais do trabalho, além de caso seja necessário formular novas normas, sejam essas convenções ou recomendações, o Brasil é um dos membros fundadores da OIT, participando desde a primeira Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 1920.

O texto aprovado no capítulo XII do Tratado de Versalhes formalizou a concepção da OIT – Organização Internacional do trabalho, que foi criada sob as premissas basilares de que a paz universal só poderá se concretizar quando estiver baseada em justiça social.

Trata-se, pois, de uma organização internacional intergovernamental, constituída por meio de tratado, que possui personalidade jurídica de direito internacional, não se confundindo com os Estados que a compõem. Além disso, trata-se de uma fonte formal do direito internacional⁷, responsável pela elaboração de atos normativos a serem observados pelos estados-membros.

Sua missão é promover oportunidades para que todos tenham “acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade,

⁶ CRIVELLI, Ericson. Direito internacional do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010. p.52.

⁷ CRIVELLI, Ericson. Direito internacional do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010. p.57

equidade, segurança e dignidade⁸”. A fim de instrumentalizar a busca pelo trabalho digno, conta com quatro objetivos estratégicos⁹.

A atuação da Organização visa assegurar a equidade, o progresso social, e a erradicação da pobreza, nos termos da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Mesmo com tantos documentos protetivos, com organismos internacionais voltados à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, a exemplo da Organização Internacional do Trabalho – OIT que pugna pelo “acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade¹⁰”, tida para parte da doutrina como “o último reduto para a defesa de importantes conquistas da civilização, uma vez que a ‘era do mercado’, indiferente às fronteiras estatais acaba por erodir toda uma gama de valores jus-laborais¹¹”, ainda se verificam diuturnas violações aos direitos humanos dos trabalhadores, havendo clara sobreposição dos interesses de mercado, em detrimento da dignidade do trabalhador.

Com a segunda grande guerra e o fim da guerra fria (década de 1990), a corrida tecnológica entre os países acaba sendo um ponto determinante para a transformação das relações de trabalho em nível global, gerando falta de oportunidade e a pobreza¹². Houve o processo de automação de muitas profissões, o que também contribui para um impacto nas relações de trabalho, desemprego e

⁸ ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/direitoshumanos2012/> > Acesso em 23 ago. 2018.

⁹ Objetivos estratégicos da OIT. (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo. OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em 23 ago. 2018.

¹⁰OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em 23 ago. 2018.

¹¹FONTOURA, Jorge e GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 35. 2001.p.101.

¹² STIGLITZ, Joseph E. **Globalização - como dar certo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007, P. 44.

falta de oportunidade. A lei do capital/trabalho numa sociedade em rede¹³ traz, sem dúvida, um grande impacto nas relações de negociação coletiva de trabalho, e por consequência, gera um fenômeno de exclusão¹⁴.

Aliado aos fatos mencionados, importante destacar a enorme crise migratória internacional que o mundo vem enfrentando, quadro este que o Brasil também está envolvido. E ainda, diante do aumento significativo do número de migrantes forçados¹⁵ aqui alocados, surgiu a necessidade de se repensar a questão do trabalho digno na política migratória nacional, a fim de atender a população dessa população vulnerável e que carece de novas oportunidade de trabalho, também na concepção de *human rights approach*.

A dignidade da pessoa humana concebida na Declaração dos Direitos Humanos de 1948¹⁶, é mais do que ser uma garantia fundamental, é um princípio que serve de base para todo o ordenamento jurídico pátrio bem como para nortear as condutas dos agentes públicos e sociais¹⁷. Esse princípio é a base da humanização do trabalho, que envolve a proteção do homem trabalhador tanto no seio da empresa como fora dela, e o trabalhador deve deixar de ser um subalterno¹⁸ dependente para se converter num colaborador do empregador e decidir com ele.

Assim, a dignidade do trabalhador, como atributo natural e individual, não é passível de valor ou substituível, posto que a dignidade não está condicionada ao preço, seu valor é intrínseco,

¹³ CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. Vol. I, 8ª edição. Tradução Roneide Venâncio Majer. São Paulo. Editora Paz e Terra. 2005. P. 18.

¹⁴ KASKIA **Kassen**. **Expulsões. Brutalidade e Complexidade na Economia Global**. Tradução Angélica Freitas. 1ª edição. Rio de Janeiro. 2016. Pg. 9/11.

¹⁵ MALHKE, Helisane. **Direito Internacional dos Refugiados**. Belo Horizonte. Editora Arraes. 2017. P. 55.

¹⁶ TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Porto Alegre. 2ª edição, Vol.1., 2003.

¹⁷ BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁸ RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

absoluto, não se justificando encarar o trabalho como meio para satisfação dos interesses capitalistas.

Face aos inúmeros programas e normativas apresentadas pela OIT vê-se a preocupação desta com questões inerentes à prevenção, promoção e proteção do equilíbrio do meio ambiente de trabalho, fazendo com dessa forma possa ser consolidada a relação entre a tutela do meio ambiente laboral e a proteção da qualidade de vida do trabalhador, em prol da dignidade humana deste. Inclusive, recentemente, o Brasil foi incluído na pauta da 107^a Conferência da OIT em razão das inúmeras violações às Convenções que tratam do tema do Trabalho Decente¹⁹.

1.1. O direito humano ao trabalho decente

O trabalho, um dos caminhos do homem em busca seu sentido pela vida, é também meio de desenvolvimento pessoal e moral, não havendo vida digna e saudável sem trabalho digno, ao que não se admite mais a compreensão do trabalho como uma mercadoria.

¹⁹ SITE FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. <https://fpabramo.org.br/2018/06/06/brasil-analisado-por-violacoes-de-convencoes-de-trabalho/> ACESSO EM 29/09/2018. Afirma a matéria: “O Brasil foi incluído na lista de 24 países a serem analisados por violações de Convenções de Trabalho no Comitê de Aplicação de Normas reunido durante a 107^a Conferência da Organização Internacional de Trabalho (OIT), ocorrida entre 28 de maio e 8 de junho, na sede da organização em Genebra – Suíça. As Conferências ordinárias ocorrem anualmente desde a fundação da OIT, em 1919, para elaborar e aprovar Convenções e Recomendações sobre questões trabalhistas, analisar temas relacionados ao mundo do trabalho, aprovar resoluções administrativas e supervisionar o cumprimento das Normas de Trabalho. Estas são ratificadas pelos países individualmente e supervisionadas, por meio do Comitê de Aplicação de Normas, que se reúne durante as Conferências, e também por meio de outros instrumentos, como o Comitê de Especialistas que o assessora e o Comitê de Liberdade Sindical que, por sua vez, trata deste tema em separado, durante as reuniões do Conselho de Administração da OIT. A lista de países a ser analisada anualmente é decidida no início da Conferência pelo grupo de trabalhadores e pelo grupo de empregadores de acordo com a gravidade da violação de determinadas Convenções. No caso brasileiro, este ano tratou-se da violação da Convenção 98 da OIT, que normatiza liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, flagrantemente violada pela reforma trabalhista aprovada em 2017, embora esta também tenha violado outras normas da organização, como, por exemplo, a Convenção 144, que regula as consultas tripartites, o que tampouco foi respeitado na tramitação da reforma.”

Com o fim da Segunda Guerra Mundial (1945), o surgimento da ONU – Organização das Nações Unidas, e o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁰, restou positivado o direito ao trabalho digno, a remuneração justa, e à não discriminação enquanto pertencentes ao rol dos direitos humanos.

O conteúdo material da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948²¹ aponta para um alto padrão de proteção dos direitos humanos. Os signatários se comprometeram a lançar várias bases protetivas ao cidadão e ao trabalhador, dentre elas o direito a um padrão de vida capaz de garantir saúde, bem-estar, alimentação, vestuário, habitação, e de serviços sociais que auxiliem frente aos quadros de desemprego, doença, invalidez, viuvez e velhice (Art. XXV). Toda pessoa também tem direito à instrução, a qual deverá ser gratuita, bem como à educação técnico-profissional, com o objetivo de desenvolver a personalidade, fortalecendo o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais (Art. XXVI).

Os países signatários da Declaração Universal dos Direitos Humanos se comprometeram então a lançar várias bases protetivas ao cidadão e ao trabalhador, dentre elas o direito a um padrão de vida capaz de garantir saúde, bem-estar, alimentação, vestuário, habitação, e de serviços sociais que auxiliem frente aos quadros de desemprego, doença, invalidez, viuvez e velhice (Art. XXV).

²⁰ Art. XXIII – 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Art. XXIV – Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948).

²¹ TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Porto Alegre. 2ª edição, Vol.1., 2003.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/direitoshumanos2012/> > Acesso em 23 ago. 2018.

Conforme preconiza o texto da referida Declaração da ONU (1948), “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e de consciência e devem agir uns para com os outros com espírito de fraternidade²²”. Sem respeito aos direitos humanos “a pessoa humana não consegue existir ou não é capaz de se desenvolver e de participar plenamente da vida²³”. É sabido que ainda hoje não há uma definição unívoca²⁴ sobre o tema, variando os fundamentos dos direitos humanos de acordo com as concepções culturais, filosóficas, religiosas, políticas e jurídicas, das diferentes etnias.

Assim, toda pessoa também tem direito à instrução, a qual deverá ser gratuita, bem como à educação técnico-profissional, com o objetivo de desenvolver a personalidade, fortalecendo o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais (Art. XXVI)²⁵.

Além disso, a própria Carta de Viena de 1993 preconizou que o trabalho digno seria o mecanismo mais eficaz para exterminar a pobreza extrema e a desigualdade social. Ao afirmar que a pobreza e a exclusão social constituem afronta a dignidade da pessoa humana, e positivar que são necessárias medidas para alcançar melhor entendimento sobre o tema, a fim de superar a pobreza, o documento acaba por fomentar a proteção ao trabalho decente enquanto fonte de melhoria de condição de vida digna.

Entende-se por trabalho decente como todo aquele que dê “ao trabalhador uma condição primordial para superar a situação de pobreza que este pode estar passando naquele momento²⁶”, que seja redutor das desigualdades sociais, que garanta o desenvolvimento

²² ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/direitoshumanos2012/> > Acesso em 23 ago. 2018.

²³ DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos Humanos e Cidadania. São Paulo: Moderna, 1998. p.7.

²⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT e outros Tratados. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.p12.

²⁵ ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/direitoshumanos2012/> > Acesso em 23 ago. 2018.

²⁶ BRASIL. Conferência nacional de emprego e trabalho decente: Relatório final. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013.

sustentável e que garanta a governabilidade democrática. Para que isso se torne uma realidade é necessária que exista o trabalho produtivo remunerado de forma justa, que este seja executado em condições de igualdade e segurança, para que assim seja possível garantir uma vida digna ao trabalho e a toda sua família.

Ademais, trabalho decente em dignas condições é um poderoso instrumento socioeconômico de implementação de distribuição de renda e igualdade social. Sendo considerado por muitos doutrinadores “o mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania, no plano socioeconômico, e de efetiva dignidade, no plano individual²⁷”. Razão pela qual, se coaduna com o direito ao desenvolvimento, na medida em que é instrumento de efetivação a vida digna e por conseguinte, instrumento de desenvolvimento social.

Já se encontra pacificado na doutrina, que é mediante o trabalho que o homem busca seu sentido pela vida, utilizando-o como meio de desenvolvimento pessoal e moral, não havendo vida digna e saudável sem trabalho digno, afastando a ideia do trabalho como uma mercadoria. “A afirmação do valor-trabalho nas economias capitalistas ocidentais desenvolvidas despontou como um notável marco de estruturação da democracia social no mundo contemporâneo²⁸”. Verifica-se que desta feita, a efetivação do trabalho decente é extremamente necessária para a consecução do desenvolvimento de um modo geral.

Não existe trabalho decente se as condições de trabalho não são apropriadas para se preservar a saúde e a vida do trabalhador, assim como não há falar em trabalho decente se ao trabalhador não é oferecidos condições justas para esse exercer seu ofício, de modo especial ao que se refere às horas de trabalho e aos períodos de repouso.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.142.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.120.

Conclui-se, portanto, que trabalho decente é a reunião de todos os direitos básicos do trabalhador²⁹, tais como, direito à existência de trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho e, por fim, a condições justas de trabalho, na qual está inclusa a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança.

2. O direito brasileiro e as convenções da OIT sobre o trabalho decente.

O direito ao trabalho e à proteção ao trabalhador vigoram no rol dos direitos fundamentais da CF/88. A proteção do trabalhador e o próprio direito ao trabalho passam pela continuidade da relação empregatícia. A conservação do contrato de trabalho seria o princípio que resulta da coexistência de técnicas jurídicas, cujo escopo seria o favorecimento da continuidade do vínculo.

Neste aspecto, contudo, a Carta Magna tratou o assunto de forma ambígua. De um lado a CF afirmou como valores fundamentais a consagração da dignidade humana e o valor social do trabalho, enaltecendo o direito ao trabalho como direito fundamental do ser humano; em contrapartida, olvidou-se de assegurar mecanismos de concretização de tais valores.

2.1. As oito convenções fundamentais da oit para a proteção ao trabalho decente e o ordenamento jurídico brasileiro

A Organização Internacional do Trabalho tem mantido representantes no Brasil, desde 1950, valorizando e incentivando atividades de melhorias das condições de trabalho e ampliação da proteção social com programas de apoio ao esforço nacional a promoção do trabalho decente.

²⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: LTr, 2004, p. 61-62.

O governo Brasileiro, juntamente com a OIT, assumiu um compromisso para o trabalho decente no ano de 2003³⁰, com a assinatura de um programa especial de cooperação técnica que definiu três prioridades. Na geração de mais e melhores empregos, com igualdade e oportunidades o conceito engloba a geração de trabalho produtivo, com remuneração justa com melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e social com liberdade para as pessoas participarem de decisões, além de igualdades de oportunidades e de tratamento para ambos os sexos, o que nos remete ao direito ao desenvolvimento e o disposto do Pacto Global da ONU para o desenvolvimento e a Agenda 2030.

Neste sentido, das oito Convenções fundamentais, o Brasil ratificou apenas sete, sendo a exceção a Convenção 87, criada em 1948, preconiza a pluralidade sindical e possibilidade de escolha do trabalhador pela associação a qual entender adequado.

Ademais, importante ressaltar que os parâmetros internacionais para a representação sindical, prezam pela liberdade de escolha e pela pluralidade sindical, tal como explicitado na Convenção 87, da OIT. O órgão internacional entende que o trabalhador deve ter a opção e o interesse em contribuir e participar das negociações por intermédio do sindicato³¹.

A CLT, com texto de 1943, exigia o pagamento da contribuição sindical pelos trabalhadores e empregadores, de modo a atribuir natureza de tributo a esta, não havendo a escolha pela realização da contribuição, o que ofenderia a liberdade sindical reconhecida pela

³⁰ Segundo o documento, são prioridades do Estado Brasileiro para efetivação do trabalho decente: “1- A geração de mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento. 2- A erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas. 3- O fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”. SIQUEIRA, Bianca. A organização Internacional do Trabalho no Brasil. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/49784/a-organizacaointernacional-do-trabalho-no-brasil>>. Acesso em 28 de set de 2018.

³¹ Por isso, a alteração trazida pela Lei 13.467/2017 invalida um paradigma sedimentado no nosso ordenamento. Afinal, o Decreto 1.402, de 05/07/1939, permitia a intervenção e interferência do Estado, exigindo do sindicato o respeito à política econômica determinada pelo governo, sob pena de perder a carta sindical.

OIT. Ao olhar dos críticos, a recente mudança legislativa afeta a representatividade do sindicato perante a categoria profissional, o que reflete no enfraquecimento dos trabalhadores em sua luta por efetivação do direito fundamental ao trabalho digno.

Dentre as oito convenções fundamentais da OIT, se destaca a Convenção 98, datada de 1949 e ratificada em 1952, que preconiza a proteção ao trabalhador e a Negociação Coletiva. Com a reforma trabalhista, que trouxe severas mudanças no que tange ao direito sindical brasileiro, consagrando institutos como o acordo individual de trabalho, modificando a forma de contribuição sindical, e criando a categoria do trabalhador hipersuficiente, há que se averiguar se a referida alteração na Consolidação das Leis do Trabalho está em consonância ou não com a Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1964.

A Convenção 111 da OIT de 1958, cuja ratificação pelo ordenamento jurídico foi realizada em 1965, em seu artigo primeiro esclarece que é vedada qualquer espécie de discriminação no mundo do trabalho, conceituando discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social³²”. Ratifica pelo Brasil em 1965, o dispositivo preconiza que não poderá haver distinção no ambiente laboral pelos motivos citados, o que é reafirmado também pela Constituição Brasileira, em seus artigos, 1º, 5º e 6º.

A Convenção 182 da OIT, elaborada em 1999, visa evitar o Trabalho de Crianças em suas piores formas, foi ratificada pelo Brasil em 2000. Os países que ratificaram a Convenção devem adotar as medidas³³ que se fizerem necessárias e que coíbam e

³² OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em 23 ago. 2018.

³³ Artigo 7º 1. Todo Estado-membro adotará todas as medidas necessárias para assegurar aplicação e cumprimento efetivos das disposições que dão efeito a esta Convenção, inclusive a instituição e aplicação de sanções penais ou, conforme o caso, de outras sanções. 2. Todo Estado-membro, tendo em vista a importância da educação para a eliminação do trabalho infantil, adotará medidas efetivas para, num determinado prazo: a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho

eliminem o trabalho infantil, por meio da cooperação e da assistência internacionais.

Neste sentido, destaca-se ainda a Convenção 138 da OIT, de 1953, cuja ratificação pelo Brasil só adveio em 2001, tem temática semelhante e embora seja anterior a Convenção 182, só foi ratificada pelo país depois. Há que se ponderar que “o combate ao trabalho infantil é um compromisso sério e revela-se como um dos grandes desafios políticos, organizacionais e de cooperação para o desenvolvimento que tem centrado a atenção e a ação internacional concertada da OIT³⁴”.

A Convenção 100 da OIT, que versa sobre Igualdade de Remuneração, datada de 1951 e ratificada em 1957 estabelece a necessidade de se observar a igualdade material no que tange a remuneração da força de trabalho, vetando qualquer tipo de discriminação de gênero no mundo do trabalho. De suma importância, a Convenção prevê que os países que a ratificaram deverão providenciar a aplicação de seu texto, mediante a criação de políticas públicas, legislação, conscientização e pelos mais variados meios.

No que tange a liberdade e dignidade do trabalhador, preceitos inerentes a qualquer ser humano e que no ambiente do trabalho, por vezes é relegada à margem, em detrimento de questões mercadológicas, são preconizadas especialmente nas

infantil; b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social; c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional; d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e, e) levar em consideração a situação especial das meninas. 3. Todo Estado-membro designará a autoridade competente responsável pela aplicação das disposições que dão cumprimento a esta Convenção. OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em 23 ago. 2018.

³⁴ _____. Estudo sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e suas Recomendações na legislação nacional dos países da CPLP - Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste / Organização Internacional do Trabalho (OIT); Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC); Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). - Genebra: OIT, 2013. Disponível em: < https://www.cplp.org/Files/Billeder/MIC_CTI/PALOP_Studies_General_PT_Web.pdf > Acesso em 17 set. 2018.

Convenção 29 de 1930, ratificada em 1957 e na Convenção 105 de 1957 e internalizada no Brasil em 1965 vedam qualquer possibilidade de trabalho forçado ou obrigatório.

Com teor que na segunda década do século XXI já deveria ser desnecessário, ante as lutas seculares por liberdade do trabalho e contra a escravidão, ainda se mostram extremamente relevantes e atuais, diante dos diversos casos de trabalho em condições análoga à escravidão encontrados no Brasil. Situação esta, que chegou a levar o país a ser condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos como país violador de Direitos Humanos, em razão de situação havida na Fazenda Brasil Verde, a qual foi constatada utilização de mão de obra escrava em diversas autuações do órgão competente.

2.2. A interpretação dos tribunais brasileiros sobre o tema.

Em razão da extensão do tema, será observado, de forma pontual, o tema será abordado de forma pontual, em razão da amplitude do tema das Convenções sobre o Trabalho Decente.

No que se refere a aplicabilidade literal na Convenção n. 98 da OIT, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, há uma grande questão que envolve as negociações coletivas, o que, inclusive, foi fruto de um recente posicionamento do STF acerca do tema, através de uma decisão monocrática do Ministro Barroso³⁵, e que está relacionada a ultratividade das negociações coletivas, em que pese tenham ultrapassado o seu prazo limite temporal. Tal decisão possui um grande impacto econômico às empresas, e que permanecem incorporadas aos contratos individuais de trabalho, no entanto, o

³⁵ “A decisão liminar apenas determinou a suspensão de todos os processos em curso que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas. Isto é, não determinou, de pronto, o “expurgo da ultratividade das normas coletivas do trabalho”, como alega a impetrante” (STF – MS 35.640. Rel. Min. Roberto Barroso – Decisão monocrática – DJE 81, divulgado em 25/4/2018).

tema está pendente de uma decisão final do colegiado do Supremo Tribunal Federal, assim, fortalecendo a súmula n. 277 do STF.

Importante ressaltar que a liminar concedida deu continuidade ao direito de concessão de vale-refeição, vale-transporte, cesta básica, seguro-saúde, auxílio-creche, diária de viagem, salário substituição, horas extras com 100% de adicional, entre outras, por conta do termo final de convenções ou acordos, mas ainda está passível de apreciação pelo colegiado da Corte Constitucional, e, portanto, capaz de gerar enorme passivo trabalhista às empresas.

Já a Convenção n. 182 da OIT trata da proibição do trabalho infantil, um tema recorrente em nossa mídia, não apenas no Brasil, mas em nível mundial. A pobreza e a falta de oportunidade são fatores determinantes para a criança deixar a escola e buscar o alimento, provocando uma grande atuação dos Tribunais do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça sobre o tema.³⁶ Casos como o de “Beto Mansur”, “Agropecuária Humberto Cansação, com elevadas indenizações por dano moral coletivo, demonstram a preocupação brasileira dos Tribunais brasileiros sobre o tema.

Nesse sentido, são recorrentes as violações por partes de empresas em praticar a contratação de crianças, tornando-se líder nesse tipo de contratação³⁷. Atualmente, segundo pesquisas, cerca de 40% (quarenta por cento) das crianças no Brasil³⁸, atualmente, 2,6 (dois vírgula seis) milhões de pessoas vivem em situação de pobreza, sendo a maioria na região Nordeste e Sudeste do País. Outro dado alarmante no Brasil, é que 18,4% dos homicídios cometidos no país são por crianças, sendo 80% através de arma de

³⁶ SITE TST. http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/18258835

³⁷ SITE GOVERNO FEDERAL. BRASIL <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/07/brasil-e-lider-na-erradicacao-do-trabalho-infantil-diz-oit>

³⁸ SITE G1. Disponível em <https://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/brasil-tem-26-milhoes-de-criancas-em-situacao-de-trabalho-infantil-diz-estudo.ghtml> acesso em 29/09/2018.

fogo³⁹, o que demonstra as situações de extrema vulnerabilidade em que se encontram, e o que refletirá para o futuro dessas gerações.

Em relação à Convenção n. 100 da OIT, trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, no que se refere ao grau de valor, o que é reiteradamente violado por empresas brasileira nas relações de trabalho. Diversas pesquisas realizadas demonstram que a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil está em torno de 25%, quando renda mensal e realizada a mesma função, o que, inclusive quando possui diploma superior⁴⁰. O Ministério Público do Trabalho tem sido bastante atuante nessa questão, no sentido de promover a equiparação quando da realização da mesma função.

Já a Convenção n. 111 da OIT trata da discriminação das relações de trabalho, em matéria de emprego ou profissão⁴¹, o que se trata de um tema muito sensível e recorrente no judiciário no Brasil⁴², e no mundo. Trataremos dessas frequentes violações no ponto seguinte.

O que se verifica, portanto, é uma atuação das Corte constitucional brasileira mais na perspectiva reativa⁴³, ou seja, de repressão de um ato ilícito cometido, e muito menos proativa, ou seja, sob o visão da nova perspectiva e reconhecimento de direitos,

³⁹ SITE G1. Disponível em <https://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/brasil-tem-26-milhoes-de-criancas-em-situacao-de-trabalho-infantil-diz-estudo.ghtml> acesso em 29/09/2018.

⁴⁰ SITE AGÊNCIA BRASIL <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>; acesso em 29/09/2018.

⁴¹ Assim determina a Convenção "a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados." E ainda SITE Instituto Ethos https://www3.ethos.org.br/cedoc/onu-faz-campanha-por-igualdade-de-direitos-das-pessoas-lgbti-no-mercado-de-trabalho/#.W7D_32hKjIU; acesso em 29/09/2018.

⁴² SITE UOL: <https://universa.uol.com.br/noticias/redacao/2018/09/29/em-2017-salario-medio-dos-homens-foi-17-maior-do-que-o-das-mulheres.htm>;

⁴³ MITIDIERO, Daniel; MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz. **Novo curso de processo civil**. Vol. 1 ed. RJ: Revista dos Tribunais, 2016. Pg. 109.

o acaba por revelar o grau de violações que as referidas Convenções sobre o tema do Trabalho Decente são passíveis de forma geral, o que demonstra o grau de fragilidade dessas Convenções no âmbito do direito brasileiro.

3. A necessidade de proteção e aplicação das convenções sobre trabalho decente em nível nacional diante do panorama atual.

De fato, o cenário político, social e econômico vivido no Brasil ameaça a vigência, e uma possível suspensão de tais convenções. A falta de oportunidade leva ao trabalhador a submeter-se a situações degradantes e que violam, totalmente, os ditames dos tratados internacionais estudados nesse trabalho.

Face aos inúmeros programas e normativas apresentadas pela OIT vê-se a preocupação desta com questões inerentes à prevenção, promoção e proteção do equilíbrio do meio ambiente de trabalho, fazendo com dessa forma possa ser consolidada a relação entre a tutela do meio ambiente laboral e a proteção da qualidade de vida do trabalhador, em prol da dignidade humana deste. Inclusive, recentemente, o Brasil foi incluído na pauta da 107^a Conferência da OIT em razão das inúmeras violações às Convenções que tratam do tema do Trabalho Decente⁴⁴.

⁴⁴ SITE FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. <https://fpabramo.org.br/2018/06/06/brasil-analisado-por-violacoes-de-convencoes-de-trabalho/> ACESSO EM 29/09/2018. Afirma a matéria: “O Brasil foi incluído na lista de 24 países a serem analisados por violações de Convenções de Trabalho no Comitê de Aplicação de Normas reunido durante a 107^a Conferência da Organização Internacional de Trabalho (OIT), ocorrida entre 28 de maio e 8 de junho, na sede da organização em Genebra – Suíça. As Conferências ordinárias ocorrem anualmente desde a fundação da OIT, em 1919, para elaborar e aprovar Convenções e Recomendações sobre questões trabalhistas, analisar temas relacionados ao mundo do trabalho, aprovar resoluções administrativas e supervisionar o cumprimento das Normas de Trabalho. Estas são ratificadas pelos países individualmente e supervisionadas, por meio do Comitê de Aplicação de Normas, que se reúne durante as Conferências, e também por meio de outros instrumentos, como o Comitê de Especialistas que o assessora e o Comitê de Liberdade Sindical que, por sua vez, trata deste tema em separado, durante as reuniões do Conselho de Administração da OIT. A lista de países a ser analisada anualmente é decidida no início da Conferência pelo grupo de trabalhadores e pelo grupo de empregadores de acordo com a gravidade da violação de determinadas Convenções. No caso brasileiro, este ano tratou-se da violação da Convenção 98 da OIT, que normatiza liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, flagrantemente violada pela reforma trabalhista

Assim, faz-se necessário, em caráter urgente, a devida atenção dos tribunais brasileiros acerca da aplicabilidade dessas convenções de forma que haja uma eficácia vertical de tais normas, na visão de normas cogentes, *human rights approach*, o que se torne um desafio num mundo corporativo em que a lei do capital globalizado vem ganhando cada vez mais força, e o que põe os países em constante fragilidade, sobretudo os países em desenvolvimento, cujas economias são bastante oscilantes e variam diariamente de acordo com o mercado externo. É o grande desafio que se revela nas próximas décadas.

3.1. O Brasil em dados atuais. o contexto das desigualdades/vulnerabilidades.

Segundo dados do IBGE⁴⁵ - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, de 2012 a 2017, o número de homens e mulheres com 60 (sessenta) anos ou mais nos albergues públicos cresceu 33%, (trinta e três por cento) de aproximadamente 45,8 (quarenta e cinco vírgula oito) mil para 60,8 (sessenta vírgula oito) mil., e, ainda, sendo considerados os alojamentos privados, a cifra sobe para 100 (cem) mil. E se atualmente 14% (quatorze por cento) da população é considerada idosa, sendo que nos próximos 30 (trinta) anos esse percentual será de 30% (trinta por cento), o que significará uma redução da força produtiva e uma elevação dos custos assistenciais.

A má colocação do Brasil no recente ranking do IDH – Índice do Desenvolvimento Humano é uma reprodução das desigualdades que prejudicam a competitividade do país no âmbito internacional. Segundo a ONU, pelo terceiro ano consecutivo, o Brasil ocupa o 79º

aprovada em 2017, embora esta também tenha violado outras normas da organização, como, por exemplo, a Convenção 144, que regula as consultas tripartites, o que tampouco foi respeitado na tramitação da reforma.”

⁴⁵ SITE IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017> ; Acesso em 28/09/2018.

lugar dos 180 países, de acordo com o PNUD – Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, o qual avalia as áreas de renda, saúde e educação. Em escala de 0 (zero) até 1 (um), o Brasil obteve a nota 0,79, caindo para 0,58 quando avaliado também o item da desigualdade. Na América do Sul, o Brasil está na quinta posição, atrás do Chile, Argentina, Uruguai e Venezuela. Ainda segundo o PNUD, a renda bruta atual está abaixo da avaliada em 2015, e, além disso, ainda é mal distribuída, razão pela qual o Brasil ocupa o 9º lugar no grau de concentração de riquezas.

Ademais, dados da FGV Social apontam que, a partir de 2015, com a crise, o desemprego, e a falta de renda, até 2017, surgiram mais de 6 (deis) milhões de brasileiros pobres, elevando-se para 23 (vinte e três) milhões o número de pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza. O mercado de trabalho está em crise, sendo que a taxa de desemprego no país em 2017, foi a segunda maior da América Latina, apenas atrás do Haiti, segundo o PNUD, em que se baseia suas informações com base em dados da OIT – Organização Internacional do Trabalho. O desemprego atingiu 12,9% da população economicamente ativa somente em 2017.

Além disso, o recente relatório da OCDE⁴⁶ afirma que: (i) a economia está recuperando-se da recessão; (ii) a inflação caiu, mas é necessário um melhor cenário; (iii) os resultados fiscais precisam ser condizentes com o gasto da dívida pública; (iv) é necessário se faz um aperfeiçoamento da governança, bem como a redução da corrupção; (v) necessário um aumento dos investimentos como uma prioridade; (vi) é necessário um apoio à integração regional e à economia mundial; e (vii) são necessários desafios do crescimento verde.

Ademais, o relatório da OCDE⁴⁷ também que em relação às políticas de mercado de trabalho, um maior foco em capacitação e

⁴⁶ SITE OCDE BRASIL. <https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf>; acesso em 28/09/2018.

⁴⁷ SITE OCDE BRASIL. <https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf>; acesso em 28/09/2018.

serviços poderia ajudar os trabalhadores⁴⁸ a terem melhores oportunidades, o que, sem dúvidas, afastaria as recorrentes hipóteses de trabalho decente. Assim, é necessário um maior investimento em políticas de treinamento poderá propiciar uma maior integração em relação aos mais vulneráveis, tais como os jovens e as mulheres⁴⁹. E ainda, menciona que o referido relatório sobre taxa de desemprego entre jovens permanece alta, é necessário manter os jovens vinculados ao mercado de trabalho para que não ocorra a exclusão social.

Nesse contexto, ainda há que se levar em conta o processo de envelhecimento tardio decorrente do avanço da medicina e o aumento da expectativa de vida. Em relação à saúde, a expectativa de vida dos brasileiros está aumentando gradativamente de 75,3 para 75,7 anos de idade. No entanto, o desamparo familiar vai além, sendo que o Brasil carece de um projeto para reforçar os cuidados prolongados e a assistência na velhice, com políticas públicas que possam compensar essa deficiência e proteger os desamparados, sobretudo, num país em crise, com cortes permanentes em educação e saúde. Com isso, os idosos vêm enfrentando situações de extrema vulnerabilidade ao final da vida.

Em um ranking de mais de 144 países⁵⁰, o Brasil ocupa um modesto 101º em reserva de aposentadoria, atrás de várias nações latino-americanas e muito abaixo de países desenvolvidos, como o Canadá e os Estados Unidos. Em 2017, apenas 11% dos brasileiros declararam poupar para a velhice, ao passo que no Canadá esse percentual é de 59%. Ter uma velhice digna é privilégio de uma minoria de brasileiros.

⁴⁸ <https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf> acesso em 28/08/2018.

⁴⁹ SITE EBC. AGÊNCIA BRASIL. Disponível em <http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/03/preconceitos-contr-a-mulher-no-mercado-de-trabalho-persistem-diz-juiza>

⁵⁰ SITE BBC. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-40057003>; acesso em 29/09/2018

Ademais, em relação à escolaridade de nossos jovens e conseqüentemente as oportunidades de trabalho, segundo dados do PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento-, no Brasil, a média de tempo de estudos segue a mesma desde 2015, ou seja, de aproximadamente 15 (quinze) anos, e a média de tempo de estudos de uma pessoa no Brasil com 25 (vinte e cinco) anos é de aproximadamente 7,8 anos, o que está em harmonia com os dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)⁵¹, que divulgou um estudo em que 52% (cinquenta e dois) por cento dos brasileiros não concluíam o ensino médio, e que, por certo põe o nosso jovem sem condições de disputar o mercado de trabalho, certamente, impondo-lhe situações degradantes.

Já em relação à mulher no mercado de trabalho⁵², houve um progresso na ocupação de espaços, no entanto os cargos por liderança na sua grande maioria ainda são ocupados por homens⁵³, e são frequentes as situações de discriminação, assédio moral, sexual, e outras situações degradantes.

Também em relação aos migrantes forçados, o próprio CONARE⁵⁴ reconhece que as medidas de acolhimento apenas têm sido realizadas na emissão de um visto especial, bem como a criação de programas de recepção à essa população de vulneráveis, tais como refugiados e pessoas portadora do visto humanitário, etc., o que ainda fica além do desejável.

E o Pacto Global, aonde estaria inserido nesse contexto? De que forma esse documento será importante para a mudança de uma

⁵¹ SITE OCDE BRASIL. <https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf>; acesso em 28/09/2018.

⁵² SITE EBC. AGÊNCIA BRASIL. <http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/03/preconceitos-contra-a-mulher-no-mercado-de-trabalho-persistem-diz-juiza>

⁵³ SITE O GLOBO. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/cai-a-participacao-de-mulheres-em-cargos-gerenciais-no-brasil-em-2016-aponta-ibge.ghtml>

⁵⁴ G1.COM. Disponível em <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/04/sirios-ja-representam-14-dos-refugiados-no-brasil.html>; acesso em 08/08/2018.

realidade? De que de forma o Pacto Global poderá impactar positivamente nas relações de trabalho?

4. O pacto global e os “ODS”. por uma agenda 2030.

Quando então secretário geral da ONU, Kofi Annan, criou o Pacto Global, em 2000, documento que teve inspiração baseado nas principais convenções de Direitos Humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992); e a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998). Em 2004 foi criada uma quarta área de concentração versando sobre corrupção.

Recentemente, Annan nos deixou com esse grande legado. Acreditava ele que a disseminação de boas práticas empresariais não era uma retórica para convertidos, mas sim, um processo rumo a uma mudança profunda na gestão mundial de negócios. Annan realmente acreditava que as empresas possuem um papel fundamental em transformar a vida das pessoas. E, com o Pacto Global, desejava que isso ocorresse de forma positiva.

Assim, ao longo dos últimos anos, desenvolveu-se esse importante documento que tem por objetivo mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas seguintes áreas estratégicas: direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente, e combate à corrupção, todos refletidos em 10 princípios.⁵⁵

Na área dos Direitos Humanos são Princípios: 1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; 2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos. Na importante área do

⁵⁵ SITE ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em <http://pactoglobal.org.br/10-principios/>; acesso em 29/09/2018.

Trabalho: 1. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 2. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 3. A abolição efetiva do trabalho infantil; e 4. Eliminar a discriminação no emprego. No aspecto imprescindível do Meio Ambiente: 1. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 2. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e 3. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. Por fim, no que se refere à Anticorrupção, o Princípio: 1. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Atualmente, a iniciativa do Pacto Global conta com a participação de agências das Nações Unidas, empresas, sindicatos, organizações não-governamentais e demais parceiros necessários para a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário, sendo mais de 12 mil organizações signatárias articuladas por cerca de 150 redes ao redor do mundo, sendo empresas participantes do Pacto Global são diversificadas e representam diferentes setores da economia, em regiões geográficas diversas, e buscam gerenciar seu crescimento de uma maneira responsável, assim contemplando os interesses e preocupações de suas partes interessadas – incluindo funcionários, investidores, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e sociedade em geral.

Cabe ressaltar que o Pacto Global não é um instrumento regulatório⁵⁶, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais, sendo e uma iniciativa voluntária que procura trazer diretrizes que visam a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras, assim sendo um agente

⁵⁶ SITE ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_UNU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf

fomentador a dar complementaridade às práticas de responsabilidade social empresarial em nível mundial.

E ainda, recentemente, em 2015, a ONU lançou os 17 (dezessete) ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável⁵⁷, através da chamada Agenda 2030, qual foi adotada formalmente pelos 193 Estados-Membros da ONU. O Pacto Global da ONU encarregou-se da missão da árdua missão de engajar o setor privado, que deverá implementar os 17 Objetivos e 169 metas até 2030. E aqui, vale ressaltar que o ODS de número 8 (oito) é o chamado “Trabalho Decente/Crescimento Econômico”, o que demonstra o grau de relevância do tema no mundo global⁵⁸.

No Brasil, o Comitê do Pacto Global, criado em 2003, é um grupo que procura incentivar as empresas brasileiras (e/ou que atuam no Brasil) a adotar os princípios do Pacto Global (PG). O CBPG foi criado em 2003, por meio de uma parceria do Instituto Ethos com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD⁵⁹), com o objetivo de promover o movimento de Responsabilidade Empresarial no Brasil.

Finalmente, os dados atuais sobre tais práticas: dados recentes obtidos através do relatório do ano de 2017⁶⁰, apontam uma expansão de 8% da Rede Brasil do Pacto Global em relação a 2016. Houve um aumento de 695 signatários a 751, sendo a Rede Brasil a terceira maior rede local do mundo, atrás apenas da Espanha e da França, e continua sendo a maior rede das Américas e do Hemisfério Sul. Em relação ao engajamento de empresas, houve o aumento de

⁵⁷ SITE ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: nacoesunidas.org/pos2015/; acesso em 29/09/2018.

⁵⁸ SITE ODS. Disponível em <http://www.estrategiaods.org.br/o-que-sao-os-ods/>; acesso em 29/09/2018.

⁵⁹ SITE INSTITUTO ETHOS. https://www3.ethos.org.br/cedoc/ethos-agenda-sustentavel_o-que-sao-os-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu/#.W7D3SGhKjIV; acesso em 29/09/2018.

⁶⁰ PACTO GLOBAL DA ONU. Disponível em <http://pactoglobal.org.br/rede-brasil-lanca-relatorio-2017/>; acesso em 29/09/2018.

491 para 536 – um incremento de 45 membros, ou 8,7% a mais em relação ao ano anterior.

Portanto, em que pese as recorrentes crises econômicas, o Brasileiro vem aderindo ao Pacto Global de modo satisfatório, sendo que essas iniciativas podem e devem ser perfeitamente alinhadas com a proteção ao trabalho decente, pois sendo esse o ODS de número “8”, e que irá tratar “Do Trabalho Decente/Crescimento Econômico.”

Conclusão

É inegável o avanço no que concerne a efetivação do trabalho decente na era contemporânea se comparado aos séculos anteriores. É importante, contudo, destacar que ainda necessita de atenção a questão da integração e da salvaguarda dos direitos trabalhistas, no intuito de proporcionar verdadeira acolhida humanitária a estes trabalhadores, pois um dos caminhos do homem em busca seu sentido pela vida, é também meio de desenvolvimento pessoal e moral, não havendo vida digna e saudável sem trabalho digno, ao que não se admite mais a antiga ideia de trabalho como mercadoria.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o surgimento da Organização das Nações Unidas - ONU, e o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, restaram positivados o direito ao trabalho digno, a remuneração justa, e a não discriminação enquanto pertencentes ao rol dos direitos humanos.

Os países signatários da Declaração Universal dos Direitos Humanos se comprometeram então a lançar várias bases protetivas ao cidadão e ao trabalhador, dentre elas o direito a um padrão de vida capaz de garantir saúde, bem-estar, alimentação, vestuário, habitação, e de serviços sociais que auxiliem frente aos quadros de desemprego, doença, invalidez, viuvez e velhice (Art. XXV).

Neste sentido, com o intuito de proporcionar um trabalho digno e produtivo, em condições de igualdade, liberdade, equidade, segurança e dignidade a OIT – Organização Internacional do

Trabalho atua desde muito no intuito de assegurar o progresso social e a erradicação da pobreza.

No entanto, é inegável por todas as razões aqui expostas, a inexistência de desigualdade entre as partes no contrato de trabalho, que o trabalhador hipossuficiente e dependente do empregador necessita de maior amparo legal, a fim de compensar as desigualdades sociais e econômicas da relação de emprego, o que possibilitaria, com isso, maior nivelamento das partes e concretização de igualdade material.

São recorrentes as notícias de desrespeito aos direitos trabalhistas e de exploração do trabalho em precárias condições, seja no Brasil, seja em outras partes do planeta. O Brasil, enquanto membro da OIT, ratificou 82 convenções de um total de 189, tendo denunciado algumas convenções que entendeu não condizentes com o ordenamento jurídico interno. Ratificadas ou não, muitas ainda são desrespeitadas no cotidiano do mundo do trabalho, e diante da recente reforma legislativa advinda da reforma trabalhista, há indícios de que há em vigor no ordenamento jurídico nacional, norma de direito contrárias aos compromissos internacionais firmados pelo Estado brasileiro.

Independentemente de acolhidas ou não no bojo da normativa internacional, mais do que ter leis bem elaboradas e que prevejam a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, imprescindível a atuação do Estado brasileiro para efetivação material do Direito Humano ao trabalho decente, voltar a atenção à situações de fragilidade, como a questão migratória forçada, do idoso, da mulher, dos migrantes, a precarização da mão de obra em virtude da quarta revolução industrial e a mudança de paradigma de poder econômico – estatal que se operou com o modelo produtivo das transnacionais e sua latente exploração de mão de obra barata.

Nessa perspectiva de inclusão dessa população no mercado de trabalho, é necessário que existam políticas não apenas do Estado, mas também políticas empresariais internas de fortalecimento da comunicação, do respeito, de uma solidariedade e alteridade.

Ademais, também é necessário que haja o fortalecimento de um sentimento de solidariedade e reciprocidade entre as gerações. É necessário que haja trabalho digno, políticas públicas de proteção e inclusão e capacitação a esses vulneráveis, e, nesse sentido, é necessário que haja um engajamento da sociedade civil, no sentido de promover uma efetiva inclusão dessa população à margem do estigma, para que se promova uma inclusão dessa população à um trabalho decente, e portanto, sendo uma população economicamente ativa e sustentável.

Portanto, os desafios são muitos. Nesse sentido, é necessário que haja uma presença mais dinâmica e atuante do Estado Brasileiro, em parceria com a sociedade civil e empresas, em relação à esses vulneráveis, pois, a heterogeneidade do grupos, seja em termos etários, de local de moradia, nacionalidade, ou socioeconômicos, acarreta demandas diferenciadas, o que tem rebatimento na formulação de políticas públicas para o segmento. Daí a necessidade de uma administração pública mais próxima da sociedade e empresas privadas, especialmente em relação aos vulneráveis, no sentido se que sejam mais eficazes as medidas estatais adotadas.

Referências

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em 19 jul. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 20 jun. 2018.

_____. **Conferência nacional de emprego e trabalho decente**: Relatório final. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: LTr, 2004..

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2010.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania.** São Paulo: Moderna, 1998.

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

FONTOURA, Jorge e GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR,** Curitiba, v. 35. 2001.

HASSON, Roland. **Desemprego e desproteção.** Curitiba: Juruá, 2006.

JAHNKE, Letícia Thomasi; DIEHL, Rodrigo Cristiano. **A proteção do direito humano ao trabalho decente por meio das organizações internacionais: premissas basilares.** Colóquio de Ética, Filosofia Política e Direito, UNISC, Editora Edunisc, 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/efpd/article/download/15024/3645>> Acesso em: 04 de set. 2018.

MURI, Leandro Herlein, **Garantia de emprego e direitos fundamentais: a polêmica sobre a inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 158 da OIT.** Unibrasil. 2010. Disponível em < http://www.unibrasil.com.br/sitemestrado/_pdf/Microsoft%20Word%20-%20disserta%C3%A7%C3%A3o%20LEANDRO.pdf > Acesso em 23 ago. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo, LTR 1998.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em 23 ago. 2018.

_____. Estudo sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e suas Recomendações na legislação nacional dos países da CPLP - Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste / Organização Internacional do Trabalho (OIT); Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC); Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). - Genebra: OIT, 2013. Disponível em: < https://www.cplp.org/Files/Billeder/MIC_CTI/PALOP_Studies_General_PT_Web.pdf > Acesso em 17 set. 2018.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/direitoshumanos2012/> > Acesso em 23 ago. 2018.

_____. Declaração Da Oit Sobre Os Princípios E Direitos Fundamentais No Trabalho. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf > . Acesso em 20 set. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SIQUEIRA, Bianca. A organização Internacional do Trabalho no Brasil. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/49784/a-organizacao-internacional-do-trabalho-no-brasil>>. Acesso em 28 de set de 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros Tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. OIT. Estudo sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e suas Recomendações na legislação nacional dos países da CPLP - Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste / Organização Internacional do Trabalho (OIT); Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC); Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). - Genebra: OIT, 2013. Disponível em: < https://www.cplp.org/Files/Billeder/MIC_CTI/PALOP_Studies_General_PT_Web.pdf > Acesso em 17 set. 2018.

O trabalho decente diante da globalização da economia em relação às normas da OIT¹

Claudine Aparecido Terra²

Introdução

O Direito do Trabalho se constitui em um ramo especializado da ciência jurídica composto de normas eminentemente protetivas, cujo escopo maior é o de regular as relações contratuais entre quem presta a atividade laboral e o tomador desses serviços, pois aquele entrega sua força e essência vital na busca de recursos financeiros para sobreviver e dar sustento à família, enquanto que o segundo precisa e se utiliza dessa atividade como fator produtivo que deverá gerar riqueza para todos. Uma figura importante dentro dessa perspectiva é a do trabalho decente, ou seja, aquela atividade prestada com a observância de um mínimo indispensável para resguardar a dignidade humana de quem presta o serviço, alinhado aos direitos fundamentais inerentes a qualquer relação jurídica. A exploração do trabalho escravo ou em condição análoga é a negativa mais ampla dessa perspectiva de respeito à dignidade laboral, tanto

¹ Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

² Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES / PUCPR). Mestre em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro, Jacarezinho. Professor Adjunto do Curso de Direito da PUCPR - Campus Londrina. Advogado em Londrina (PR). E-mail: claudine.terra@pucpr.br

assim que além da reprovação do direito especializado também é considerado crime. Na legislação brasileira ao longo das últimas décadas criou-se um arcabouço legislativo bastante robusto para proteger o trabalhador contra esse mal, todavia a recente reforma trabalhista de 2017 alterou importantes normas da Consolidação das Leis do Trabalho, criando a figura do trabalho intermitente, que poderá significar um retrocesso a proteção do trabalho escravo, pois retira importantes elementos de controle das situações que a ele podem ser enquadradas. Ao lado dessa situação, não resta dúvida que a globalização da economia exerce influência direta nas relações laborais uma vez que grandes corporações empresariais de atuação mundial, não raro, na priorização da lucratividade relegam a segundo plano a proteção a interesses sociais dos trabalhadores. Nesse sentido é de suma importância a atuação da Organização Internacional do Trabalho, órgão de atuação mundial que congrega uma grande quantidade de nações como seus membros e exerce, através de suas convenções e recomendações, um trabalho ímpar de regramento para equilibrar essa equação.

1. Direito do trabalho: natureza normativa e evolução histórica

No Brasil o Direito do Trabalho tem como marca registrada o intuito de equilibrar relações jurídicas específicas celebradas entre alguém que presta serviços, com a cessão de sua força física ou mental em prol de outrem, normalmente um empreendedor, que aproveita o resultado do trabalho prestado, pagando uma contraprestação (chamada de salário, fonte de sobrevivência do primeiro). Assim, não se pode negar que o trabalho humano se constitui em insumo, em componente do custo de produção de bens e serviços disponibilizados pelo empregador, de forma que a figura do empregado não pode ser coisificada tendo em vista as premissas básicas inerentes a dignidade da pessoa humana, como marca característica da sociedade civilizada. Dessa forma, o Direito do Trabalho desde sempre manteve uma postura de proteção ao

hipossuficiente para equilibrar a equação, em especial em situações em que o trabalho humano não é valorizado ou reconhecido, como nos casos de exploração de trabalho escravo ou em situações análogas, com um histórico de normas protetivas. A recente reforma trabalhista de 2017 poderá por em risco tal equilíbrio, tendo em conta os riscos de precarização das relações empregatícias, notadamente pelo novo instituto do trabalho intermitente.

1.1. Direito do trabalho e suas normas protetivas

O vínculo jurídico formado entre o capital e o trabalho desde sempre se constituiu num elemento imprescindível para a vida em sociedade, sua evolução ao longo dos anos representa a base da normatização do Direito do Trabalho, assim delimitado por DELGADO:

Há, finalmente, a elaboração das concepções mistas, que procuram combinar, na mesma definição, os dois enfoques acima especificados [...]. O enfoque objetivista de feitura da definição do Direito do Trabalho é mais satisfatória que a anterior, em face da circunstância de se construir desde a categoria jurídica essencial do Direito em questão: a relação empregatícia. A ênfase no objeto, no conteúdo das relações jurídicas de prestação empregatícia do trabalho, confere a tal concepção visão mais precisa sobre a substância e elementos componentes desse ramo jurídico especializado.³

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência jurídica com um amplo alcance socioeconômico, ao regulamentar as relações jurídicas decorrentes da oferta da força pessoal de trabalho como elemento na produção de bens e serviços, que se convertem em valor agregado com a geração de resultados econômicos e sociais para todos os componentes desse fato jurídico específico. Dessa forma, dessa relação jurídica, se alcança para o empreendedor e tomador

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 47:49.

do trabalho – o empregador – os lucros advindos da atividade desenvolvida; para o prestador da mão-de-obra – o empregado – o salário, componente vital para si e sua família; para o Poder Público, recolhimento de tributos, incidentes seja no bem produzido, seja nos rendimentos dele auferidos; e, finalmente para a sociedade em geral, paz e desenvolvimento social, benefícios para todos). Nesta esteira as relações de trabalho estão inseridas nos chamados direitos sociais, estabelecidos na vigente Constituição da República Federativa do Brasil próximo as garantias fundamentais do cidadão brasileiro, os quais são assim definidos por MORAES:

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo at. 1º., IV, da Constituição Federal.⁴

A proteção ao trabalho humano se constitui em uma garantia fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, ligado diretamente ao princípio basilar da dignidade humana, esculpido como um dos fundamentos da Carta de 1988. No cumprimento dessa premissa, o Direito do Trabalho se constitui em um microsistema jurídico de índole protetiva pautado principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que desde 1943 teve o escopo de normatizar e proporcionar um viés de proteção e garantias ao trabalhador/empregado, cuja sobrevivência depende do sucesso do contrato de emprego, vínculo pelo qual o humano “vende” sua capacidade laboral para o seu empregador, recebendo como contrapartida o salário, com natureza alimentar e essencial vital para si e sua família. Tanto assim que DELGADO salienta que tal ramo do direito assume um caráter subjetivo, para solução de

⁴ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 21. ed. São Paulo, Atlas, 2007, p. 181.

pendências entre os empregadores e os empregados, reconhecendo necessidade de maior proteção para os últimos, considerados hipossuficientes, em relação aos primeiros. Referido autor enfatiza “... o caráter teleológico do Direito do Trabalho, sua qualidade de ramo jurídico dirigido a garantir um aperfeiçoamento constante nas condições de pactuação da força de trabalho na sociedade contemporânea”⁵. Um dos principais riscos de quebra que pode ocorrer na necessária harmonia esperada na relação trabalhista é a não rara exploração muitas vezes imposta a prestadores de serviço na condição de escravos ou de situações análogas, de forma que na proteção do direito laboral incluem-se além das relações envolvendo os contratos individuais de trabalho entre empregado e empregador, também “... englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”⁶.

Importante destacar nesse contexto que os princípios consagrados do Direito do Trabalho surgiram ao longo do tempo como componentes e instrumentos de suma importância para possibilitar a viabilização dos direitos sociais e dar efetividade as garantias decorrentes do vínculo de trabalho para as partes envolvidas, em especial ao mencionado componente hipossuficiente. Dentre outros podem ser citados alguns desses princípios: (i) da proteção, na busca de igualdade substancial; (ii) da irrenunciabilidade, que veda ao trabalhador se privar de direitos a ele inerentes, ressalvadas algumas exceções; (iii) da primazia da realidade, que busca valorar o contrato efetivo; (iv) da razoabilidade, motivação racional e lógica dos fundamentos jurídicos; (v) da isonomia, atribuir tratamento igual aos desiguais, equilibrando a balança, dando guarida ao texto constitucional (art. 5º., I) e; (vi) da boa-fé, não exclusivo da ciência laboral, que deve permear todas as

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 48.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 49.

relações jurídicas.⁷ Em síntese do exame e conjugação desses princípios tendo como pano de fundo a dignidade humana, pode-se constitui natureza indelegável do Direito do Trabalho um caráter de normas protetivas a equilibrar o vínculo jurídico negocial formado entre o capital e o trabalho, humanizando as equações matemáticas convertidas em cifras financeiras, em especial salário e lucro, componentes vitais para os principais atores envolvidos.

1.2. Evolução histórica na busca do trabalho decente

O ordenamento jurídico laboral no Brasil teve ao longo dos anos uma evolução satisfatória no que tange normas para o alcance do trabalho decente e proteção do trabalho escravo, em especial de trabalhadores rurais, abaixo apresenta-se uma rápida análise comparativa da evolução histórica. De início, como não poderia deixar de ser, normas presentes em grande parte e de forma especial na Consolidação as Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943⁸ e recentemente reformada pela Lei nº 13.467/2017⁹. Nada obstante, a CLT se firmou ao longo do tempo como o principal diploma legal que tutelava as relações de trabalho, baseada em princípios que visavam a proteção do trabalhador em primeiro lugar, notadamente com regras cogentes que regulam a duração da jornada de trabalho e suas condições de salubridade, além do pagamento de salários, com norte na primazia da realidade, a partir de direitos irrenunciáveis pelo trabalhador, protegidos pela Lei, sobrepondo-se a contratos particulares. No escopo protetivo

⁷ confira detalhamento em MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 18. ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 36 a 51.

⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º. de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm#art2. Acesso em: 13 jul. 2018.

⁹ BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 30 jun.2018

cabe destacar o contido na Lei nº 5.889, de 08/06/1973¹⁰, denominada Estatuto do Trabalhador Rural que estabelece regras específicas para proteção dessa espécie de atividade, complementares a legislação consolidada, aplicáveis ao trabalho rural, ambiente muitas vezes sensível a explorações indevidas da força humana. Cabe salientar, entretanto que referidas normas, nada obstante seu caráter de regulação e proteção das relações trabalhistas, não contemplavam nenhuma proibição expressa ao trabalho escravo ou análogo. Cumpre destacar que no âmbito da legislação penal, o artigo 149 do Código Penal brasileiro, materializado pelo Decreto-Lei nº 2.848, de 07/12/1940, previu pela primeira vez, porém de forma genérica, a conduta tipificada de constranger alguém a trabalhar como escravo nos seguintes termos: “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo: Pena - reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos”¹¹. Também na esteira punitiva criminal e nessa linha de raciocínio para caracterização dessa condição de escravo, em especial no âmbito das fiscalizações dos auditores do trabalho, o contido no artigo 197 do Código Penal que contempla o delito de “atentado contra a liberdade de trabalho”; do seu artigo 203 ao tipificar o crime de “Frustração de direito assegurado por lei trabalhista”, bem como o artigo 207 do mesmo diploma o qual tipifica o delito de “aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional”.

Impende considerar, neste contexto, a vontade do constituinte de 1988 que consagrou como dogma constitucional os direitos dos trabalhadores de qualquer espécie, com mandamentos cogentes dispostos em trinta e quatro incisos do artigo 7º. da Constituição de

¹⁰ BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. **Normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm. Acesso em: 13 jul. 2018.

¹¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm Acesso em: 13 jul. 2018

1988¹², cujo *caput* do dispositivo aduz claramente preocupação com sua dignidade, ao estabelecer que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. A Constituição de 1988 ao consagrar a dignidade humana como base das relações no Brasil representou a pavimentação de uma rodovia legislativa que permitiu o alcance do trabalho decente, nesse sentido alguns exemplos são arrolados como medidas adotadas no período pós-Constituição:

a) A Instrução Normativa Intersecretarial nº 1, de 24/03/1994¹³, a primeira norma a estabelecer procedimentos específicos e adequados a serem observados nas fiscalizações trabalhistas em contextos rurais, continha orientações acerca das providências que deveriam ser adotadas na identificação de trabalho forçado e outras situações que pusessem em risco a vida ou a saúde dos trabalhadores. b) Em 27/06/1995 o Decreto nº 1.538¹⁴ criou o Grupo Interministerial para Erradicar o Trabalho Forçado (GERTRAF), integrado por diversos ministérios e coordenado pelo Ministério do Trabalho, com a participação de várias entidades, instituições e articulando-se com da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT); c) Ainda no ano de 1995 foi criado no âmbito do Ministério do Trabalho o “Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)”¹⁵, formado por auditores fiscais do trabalho, policiais federais e procuradores do Ministério Público do Trabalho, com atribuições para atuar em zonas rurais e investigar denúncias de trabalho escravo, apoiando as operações do Grupo

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988**. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 18 jul. 2018.

¹³ BRASIL. **Instrução Normativa Intersecretarial**. Brasília: Disponível em: http://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-1-1994_73572.html. Acesso em: 18 ago. 2018.

¹⁴ BRASIL. **Decreto nº. 1.538 de 27 de junho de 1995**. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D1538.htm. Acesso em: 13 jul. 2018

¹⁵ BRASIL. Senado Federal. **Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) já libertou mais de 40 mil trabalhadores**. Disponível em <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/combate-ao-trabalho-escravo/gefm.aspx>. Acesso em: 08 ago. 2018.

Interministerial para Erradicar o Trabalho Forçado. d) Pouco tempo depois, em 2002 realizou, junto com a OIT, o Projeto de Cooperação Técnica “Combate ao Trabalho Escravo no Brasil” e no mesmo ano, foi criada a Coordenação Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e lançou o primeiro Plano Nacional para a Erradicação da Escravidão no Brasil¹⁶. e) Na sequência, foi promulgada a Lei nº 10.608/2002¹⁷, regulamentando a concessão do seguro desemprego aos trabalhadores resgatados sob o regime de trabalho forçado ou condição análoga à de escravo. f) Logo depois, em julho/2003, foi criada a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), que substituiu o Grupo Interministerial para Erradicar o Trabalho Forçado (GERTRAF), instituído em 1995, com a incorporação de um maior número de instituições vinculadas ao poder público, bem como membros da sociedade civil, com a finalidade de articular políticas públicas para combater o trabalho escravo. g) Merece destaque uma importante alteração legislativa que surgiu em dezembro/2003, quando foi sancionada a Lei nº 10.803/2003¹⁸ com o escopo de modificar a redação do artigo 149 do Código Penal brasileiro, de forma que com a nova redação a norma definiu o conceito de trabalho análogo à de escravo contemporâneo, com a indicação das hipóteses que se configura tal condição, ou seja, condutas de escravidão por dívida, por jornada exaustiva e condições degradantes. h) Em seguida, por intermédio da Portaria nº. 540, de 15/10/2004¹⁹ o Ministério do Trabalho e Emprego criou o Cadastro de Empregadores Infratores (chamada

¹⁶ BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. PLANO NACIONAL ERRADICAÇÃO TRABALHO ESCRAVO. Disponível em <http://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/plano-nacional-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 18 jul. 2018.

¹⁷ BRASIL. Lei nº. 10.608, de 20 de dezembro de 2002. **Normas pagamento seguro desemprego**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10608.htm. Acesso em: 13 jul. 2018

¹⁸ BRASIL. Lei nº. 10.803, de 11 de dezembro de 2003. **Altera o artigo 149 do Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/2003/L10.803.htm Acesso em: 13 jul. 2018

¹⁹ BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 540 de 15 de outubro de 2004**. Brasília: Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P540_04.html Acesso em: 13 set. 2018

“lista suja”), no qual constam os nomes dos infratores por empregar trabalhadores em condições análogas à escravidão, com o objetivo de municiar as instituições financeiras dessas informações nos casos de pedidos de créditos. i) Na esteira interpretativa das novas leis, o Supremo Tribunal Federal do Brasil, em 30/11/2006, ao julgar o Recurso Extraordinário nº. RE 398041²⁰, fixou a competência da justiça federal para julgar os delitos relativos a condições análogas às de escravo previsto no artigo 149 do Código Penal brasileiro, ao considerar que se trata de delitos enquadráveis na categoria dos crimes contra a organização do trabalho. j) A evolução das tratativas e ações protetivas seguem e em 17/04/2008 foi aprovado o Segundo Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo²¹, produzido pela CONATRAE, incorporando as experiências dos cinco anos do primeiro plano. k) Com importante efeito conscientizador da sociedade, criou-se o Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, comemorado no dia 28 de janeiro de cada ano e instituída a Semana Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, por força da Lei nº 12.064/2009²². l) Na esfera das relações econômicas, o Banco Central do Brasil, em 22/06/2010, publicou a Resolução nº 3.876²³, com normas que vedam a todas as instituições financeiras integrantes do Sistema Nacional de Crédito Rural (CNCR) a concessão de crédito rural para pessoas físicas e jurídicas inscritas no Cadastro de Empregadores (“Lista Suja”) que mantiveram trabalhadores em condições análogas à de escravo. m) No mesmo ano foi publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), livro com o título “Combatendo o Trabalho Escravo

²⁰ <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=570361> Acesso em: 13 set. 2018

²¹ Vide a respeito <http://reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf>

²² BRASIL. Lei nº. 12.064, de 29 de outubro de 2009. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12064.htm Acesso em: 13 set. 2018

²³ BRASIL. Banco Central do Brasil. Resolução nº 3.876 de 22 de junho de 2010. Brasília: Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2010/pdf/res_3876_v1_O.pdf Acesso em: 13 set. 2018

Contemporâneo: o Exemplo do Brasil”²⁴, onde são listadas as medidas adotadas ao longo do tempo na busca do trabalho decente. n) Com o objetivo de orientar a atuação do auditor-fiscal do trabalho na repressão da exploração da escravidão, em novembro/2011, o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil publicou o “Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo”²⁵, com dados e conceitos que esclarecem tal situação. o) Também com escopo econômico, em 05/06/2014, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 81²⁶, que alterou a redação do artigo 243 da Constituição Federal, no sentido de determinar a expropriação das propriedades urbanas e rurais de qualquer região do Brasil onde se constatar exploração de trabalho escravo, sem o pagamento de quaisquer indenizações aos seus proprietários, destinando-as para a reforma agrária e programas de habitação popular.

Como se observa no rápido relato acima, ao longo do tempo – desde 1943, com a CLT –, o arcabouço legislativo no Brasil tem se mostrado preocupado com medidas proativas na busca de proteger o trabalhador e promover o trabalho decente, todavia esse cenário pode ser alterado com a recente Reforma Trabalhista de 2017, em especial pelo novo instituto do trabalho intermitente que pode por em risco a noção de trabalho decente.

²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; Escritório no Brasil. Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil / International Labour Office ; ILO Office in Brazil. - Brasília: ILO, 2010. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227300.pdf. Acesso em: 13 set. 2018

²⁵ BRASIL. **Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo. Manual de Combate ao Trabalho em Condições análogas às de escravo Brasília:** MTE, 2011. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20ao%20trabalho%20oescravo%20WEB%20MTE.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2018.

²⁶ BRASIL. **Emenda Constitucional nº 81, de 05 de junho de 2014.** Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccvil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc81.htm Acesso em: 18 jul. 2018.

1.3. A reforma trabalhista e o retrocesso normativo

A Reforma Trabalhista implementada na legislação brasileira pela Lei nº. 13.467, de 13/07/2017²⁷, vigente desde novembro/2017 (120 dias após sua publicação), modificou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob o argumento de flexibilizar uma grande quantidade de direitos trabalhistas. Essas modificações poderão precarizar o vínculo laboral e alterar sobremaneira o equilíbrio conquistado ao longo de décadas, notadamente no que diz respeito ao trabalho decente e merece enfoque especial dispositivo nela inserido, que trata do regime de trabalho, ao criar a figura do “contrato intermitente” previsto no artigo 452-A inserido na CLT pela aludida reforma. Com efeito com as regras do novo artigo 452-A ocorre a total descaracterização do contrato empregatício tradicionalmente garantido, pois no regime de intermitente o trabalho passa a ser considerado um mero componente do ciclo produtivo, o empregado um objeto à inteira disposição da vontade unilateral do contratante. O labor será prestado conforme a exclusiva conveniência do empregador, podendo ser fragmentado de acordo com os seus interesses, com a convocação do empregado num curto lapso temporal, sem que o período de inatividade (sem culpa do empregado), de forma que as garantias mais básicas foram desvirtuadas. Um outro aspecto a ser considerado que a medida, por certo, deixará o empregado exposto a jornadas exaustivas, desumanas, pois a duração do trabalho foi desvinculada das medidas de saúde e de segurança do trabalhador²⁸, ou seja, o contrato intermitente abre caminho a que ocorra sua exploração sem levar em conta sua dignidade. Não resta dúvida que a Reforma Trabalhista representa um retrocesso nas condições de

²⁷ BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 30 jun. 2018

²⁸ Consoante o contido no parágrafo único do artigo 611-B, da CLT: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”

prática da atividade laboral e, por certo, em algum momento prejudicará o combate ao trabalho escravo, pois significa o enfraquecimento da posição do trabalhador frente ao contrato intermitente, onde nem sempre (diria, raramente) a vontade do empregado poderá ser manifestada de forma efetiva, tendo em vista o desemprego e o poder maior do empregador.

Neste sentido, destaca-se painel intitulado “A reforma trabalhista e o combate ao trabalho escravo contemporâneo: Impactos e soluções” realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 33a. Região, a Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais, Adriana Augusta de Moura Souza, comentou a nova figura jurídica introduzida na CLT que trata do trabalho intermitente. “...você pode trabalhar na hora que o empregador quiser, na hora em que ele te chamar”, uma vez pela nova legislação, não será considerado o tempo de inatividade como à disposição do empregador, embora o empregado precise continuar esperando ordens deste a qualquer momento.²⁹ Ellen Mara Ferraz Hazan afirma que com a Reforma Trabalhista “existe, hoje, uma contradição entre o que quer o poder econômico (neoliberalismo que tudo domina) e o que determina a Constituição (compromisso social)”.³⁰

Assim a implantação das novas medidas preconizadas pela Lei 13.467/2017 representam uma inegável quebra dos direitos e garantias fundamentais previstas na Constituição, pois o trabalhador tem sua dignidade humana relegada a segundo plano, porquanto especialmente numa época de crise e desemprego, ficará a critério do patrão todas as decisões, as quais poderão lhe ser impostas, sem muita resistência, aproximando da ideia de trabalho

²⁹ SOUZA, Adriana Augusta de Moura. **Painel 2: A reforma trabalhista e o combate ao trabalho escravo contemporâneo: Impactos e soluções**. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/painel-a-reforma-trabalhista-e-o-combate-ao-trabalho-escravo-contemporaneo-impactos-e-solucoes>. Acesso em: 26 jul. 2018.

³⁰ HAZAN, Ellen Mara Ferraz. A reforma trabalhista e a ruptura do patamar mínimo civilizatório. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, p. 43-60, jan./dez. 2017, p. 45

forçado, cuja proteção continua não prevista expressamente. O retrocesso das normas laborais com a implantação da Reforma Trabalhista é inegável nas palavras de Miraglia e Cerqueira: “Forçoso concluir então que a reforma trabalhista opera inegável retrocesso social, (re)instaurando práticas utilizadas há mais de 200 anos, antes da institucionalização do próprio Direito do Trabalho”.³¹

Conforme já mencionado o retrocesso imposto pelas mudanças da Reforma Trabalhista, em especial no seu artigos 452-A que trata do contrato de trabalho intermitente é uma violência contra ao trabalhador, extremamente lesivo aos seus interesses, ao permite que sua convocação para prestar serviços apenas quando for conveniente aos interesses do empregador, com salários pagos de forma proporcional ao tempo efetivo trabalhado, desconsiderando o tempo à disposição do patrão, pior sem assegurar prazo ou remuneração capaz de garantir o mínimo para sua sobrevivência, é uma inequívoca violação de sua dignidade, um retrocesso sem tamanho. A Reforma Trabalhista significa uma retrocesso inegável no trato laboral, pois se trata de normas que se posiciona frontalmente contra todos os postulados básicos de proteção ao trabalho humano, consagrada ao longo de décadas pela CLT, no âmbito interno da legislação brasileira, todavia baseados em normas e princípios internacionais consagrados pela ONU, no que tange a direitos humanos; pela OIT, no que tange, a valorização e a proteção do trabalho decente.

2. Trabalho decente, dignidade humana e combate a escravidão e situações afins

Corroborando o raciocínio protetivo das normas de Direito Laboral, merece destaque o conceito de trabalho decente, que pode ser considerado uma síntese desse escopo à luz dos direitos

³¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, p. 143-158, jan./dez. 2017, p. 154-155

humanos, em especial no combate a exploração pela escravidão e situações análogas.

2.1. Trabalho Decente

O trabalho decente é um conceito ligado diretamente a valorização da dignidade da pessoa humana como um elemento a ser considerado para que a força laboral seja tratada como mero componente de custo, ou seja, uma mercadoria cujo preço seja aferível em moeda como as demais coisas. O labor humano não pode ser coisificado, tido como instrumento de produção e parte integrante do preço do produto a ser oferecido ao mercado. Nesse sentido busca-se o conceito de trabalho decente no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente³², do qual se colhe o seguinte:

[...] a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, [...] b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

O conceito de trabalho decente integra conjunto normativo da Organização Internacional do Trabalho - OIT, interligado às normas internacionais de proteção dos direitos humanos. Assim, não se pode mais conceber a existência de situações de coação física ou moral para a execução de trabalho humano, principalmente diante da transformação da economia brasileira com vistas ao progresso social, como dispõem os princípios e regras constitucionais vigentes.

2.2. Dignidade humana como direito fundamental

A Constituição de 1988 de forma direta aponta de forma categórica, no inciso III de seu primeiro artigo, a dignidade humana

³² BRASIL. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**, Brasília, 2010, p. 11, disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2017.

como um dos fundamentos do Estado brasileiro, com posição de destaque ao lado de valores igualmente importantes como a soberania e a cidadania. Traz ainda, num raciocínio concreto, nos incisos seguintes, alguns componentes que são instrumentos para lhe dar concretude, quais sejam, o valor social do trabalho ao lado da livre iniciativa, que se apresentam como dois lados de uma mesma moeda, por fim o dispositivo cuida de garantir a eficiência econômica com observância do alcance do progresso social. Com efeito a dignidade do ser humano lhe deve ser reconhecida pelo simples fato dele ter nascido e existir, tanto assim que no preâmbulo da Declaração Universal de Direitos Humanos³³, adotada e proclamada pela Resolução n. 217 A - III - da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10.12.1948, assinada pelo Brasil na mesma data, onde se encontra a afirmação que reconhecer tal dignidade significa a busca de paz, de justiça e de liberdade, como uma reação as atrocidades praticadas na recém encerrada segunda guerra mundial, de forma que os signatários do documento da ONU se comprometem a respeitar e a difundir incondicionalmente a proteção a tais direitos que são humanos em função do acatamento da dignidade humana. Por outro viés, também a proteção dos interesses dos trabalhadores está inserida no contexto da referida Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948³⁴, com destaque para o contido em seu artigo 23 que prevê expressamente o direito de cada ser humano a um trabalho livre, em condições justas, com contraprestação que garanta sua sobrevivência e de sua família com dignidade. Todavia, o fato de tais garantias constarem tanto no texto constitucional bem como na CLT e outras normas não é suficiente para se obter sua efetividade e neste sentido se pode colher

³³ UNESCO. Representação no Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília, 1998. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2018. Não paginado.

³⁴ UNESCO. Representação no Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília, 1998. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2018. Não paginado.

importante lição do Ministro Marco Aurélio Mello, em prefácio em obra que discute os direitos fundamentais, típicos do Estado Social que se juntam aos direitos de liberdade e defesa, tradicionais, onde afirma que cabe ao Poder Público intervir para tal mister.³⁵

Compulsando o pensamento do autor verifica-se uma preocupação com a efetivação dos chamados direitos sociais e econômicos, os quais são extremamente pertinentes ao direito do trabalho, conforme se colhe da definição de DELGADO desse ramo da ciência jurídica: “... complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas ...”³⁶.

DUQUE³⁷ entende que “o estudo dos direitos fundamentais costuma conectar-se ao mandamento de intangibilidade da dignidade humana [...] interligada à garantia de respeito e proteção da dignidade humana”.

Nesse sentido, DUQUE ainda assevera que a dignidade humana é o valor jurídico mais relevante previsto na Constituição, sendo um componente fundamental do Estado de direito que, segundo o mesmo autor tem “a importante função de rechaçar toda e qualquer norma jurídica que expresse uma falsa valoração do ser humano, por meio de um intento que imponha fins aparentemente mais elevados à custa da própria pessoa”³⁸, de forma de assegurar permanentemente a cada indivíduo “uma existência não apenas física, mas, também, intelectual e moral, ou seja, exige o resguardo da subjetividade da pessoa”³⁹.

³⁵ MELLO, Marco Aurélio de. Prefácio. **Direitos fundamentais e jurisdição constitucional: análise, crítica e contribuições**. CLÈVE, Clèmerson Merlin; FREIRE, Alexandre (coordenação). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 35-36.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 49.

³⁷ DUQUE, Marcelo Schenk. Curso de direitos fundamentais: teoria e prática. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 235

³⁸ DUQUE, Marcelo Schenk. Curso de direitos fundamentais: teoria e prática. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 235

³⁹ DUQUE, Marcelo Schenk. Curso de direitos fundamentais: teoria e prática. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 235

O constitucionalista SILVA explica que os direitos fundamentais referem-se a princípios e normas que tutelam e consolidam a concepção de relacionamento social, de forma a permitir a todos uma convivência digna, com liberdade e igualdade, de forma que se trata de proteger condições e prerrogativas “... sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados”⁴⁰. Com efeito essa importante parte da Constituição de 1988 perpassa todas as diversas garantias esculpidas em favor do ser humano para uma vida digna, em especial a proteção do trabalho esculpida no seu já citado artigo 7º, com grande ênfase a melhoria da condição social do trabalhador e tem sua conclusão no seu artigo 17 que diz respeito aos direitos políticos e sua organização, cujo *caput* expressamente salienta os direitos fundamentais da pessoa humana.

2.3. Conceito de escravidão

Busca-se o conceito de escravidão em importante dicionário jurídico, do qual se extrai que se trata do “Estado ou condição de escravo. Regime socioeconômico em que o ser humano é coisa e, como tal, propriedade do senhor, que dispõe de seu trabalho”⁴¹, em outras palavras, é a situação em que o homem é coisificado, tratado como mercadoria por alguém que detém o *status* de ser o seu dono. Neste sentido para compreensão do conceito duas outras figuras merecem destaque: o escravo e o servo. A palavra “escravo” tem origem grega *sklavós*) e significa “Pessoa *alieni iuris*, ou sem direito, a não ser o direito natural, pelo fato de, como coisa (*res*), ser

⁴⁰ SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017, p. 235

⁴¹ SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999, p. 342.

propriedade de seu senhor”⁴². Por outro lado, o vocábulo *servo*, com origem latina *servus*), a qual diz respeito ao “indivíduo destituído de personalidade e equiparado a coisa, pertencente ao *dominus* e tendo em seu favor apenas os preceitos do direito natural”⁴³. Na composição da relação empregatícia normal a força de trabalho do empregado é apropriada pelo seu patrão, de forma que a atividade laboral daquele gere riqueza suficiente para lhe garantir o recebimento do salário correspondente, além de gerar lucro para o empregador, ou seja, não se pode negar que o vínculo de trabalho é componente da cadeia produtiva. No trabalho escravo, porém, essa equação é revogada, pois riqueza advinda é totalmente apropriada pelo patrão sem que o trabalhador seja valorizado ou receba adequadamente sua contraprestação.

O ser humano e seu trabalho não pode ser considerado como coisa, conforme bem assevera MIRAGLIA “... a dignidade impede que o homem seja utilizado como mero instrumento, como meio para a consecução de um fim. O ser humano é fim em si mesmo e não se admite em nenhuma hipótese a sua “coisificação”⁴⁴, vale afirmar o trabalho desenvolvido há de ser valorizado e remunerado adequadamente em homenagem a dignidade humana. GOMES e MAZZUOLI apontam que “por escravidão (escravismo ou escravatura) se entende a situação de uma pessoa submetida a trabalho forçado sem remuneração, como foi a escravidão negra (africana) no Brasil Imperial” e definem servidão como sendo “... a prática de trabalhos forçados de trabalhadores rurais (servos) nos campos dos senhores de terras em troca pseudo vantagens, como moradia e direito ao arrendamento de terras para sua

⁴² SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999, p. 342.

⁴³ SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999, p. 772.

⁴⁴ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a dignidade da pessoa humana - Pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>, acesso em 11.fev.2017, p. 9040 Acesso em 18 ago. 2018

subsistência”⁴⁵. Em ambas as situações ocorre está presente a violência mediante a exploração do trabalho de uma pessoa por outrem com desrespeito a sua condição de ser humano, entretanto pode-se anotar que a “... diferença entre os escravos e os servos reside no fato destes últimos não serem “propriedade” de ninguém, não podendo ser vendidos ou trocados por outro, salvo em conjunto com a própria terra onde trabalham”⁴⁶. Na atualidade observa-se em muitos países americanos um novo estilo de exploração da escravidão, mais requintada, de coisificação e mercantilização de seres humanos, que pode ser denominada como *neoescravidão*, que pode ser caracterizado “pela falta de opção que têm grande parcela da população de encontrar trabalho digno fora de um sistema que os aprisiona com promessas de melhoria da qualidade de vida e bons salários”⁴⁷.

Sobre a neoescravidão na atualidade, PRONER esclarece que podem ser identificadas três formas distintas:

- a) a permanência da escravidão histórica, b) o trabalho em condições análogas às de escravo, prestado nas cidades sem suporte contratual válido e c) trabalho o trabalho em condições análogas às de escravo, prestado nas cidades com suporte contratual válido (neoescravidão).⁴⁸

Merece destaque ainda, o ardiloso esquema de captura de trabalhadores para atuarem muitas vezes em locais distantes de seu domicílio, aos quais “... são oferecidas “grandes vantagens” para si e sua família, como casa própria, salário alto e quitação de dívidas, valendo o seu consentimento como aceite em verdadeira *sentença*

⁴⁵ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos: pacto de San José da Costa Rica**, 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 51.

⁴⁶ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos: pacto de San José da Costa Rica**, 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 51.

⁴⁷ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos: pacto de San José da Costa Rica**, 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 52.

⁴⁸ PRONER, André Luiz; **Neoescravidão: análise jurídica das relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010, p. 58.

de morte num regime hostil aos direitos dos seres humanos”⁴⁹. Com efeito a violação dos direitos trabalhistas pode assumir diferentes facetas além da escravização histórica propriamente dita, em que o ser humano perde sua liberdade e valor como pessoa, para ser considerado objeto ou insumo de produção. Existem também, situações em que embora a violência não seja expressa ele é submetido a condições análogas com ou sem um suporte válido, sendo que em último caso, embora haja a presença de um contrato formal, muitas vezes, o neoescravo é tão submetido quanto foram os africanos ou índios na colonização do Brasil. O trabalho escravo constitui a negativa dos primados basilares do trabalho decente esculpido na dignidade humana e no Brasil encontrava-se um estruturado arcabouço jurídico a proteger o trabalhador, contudo a recente reforma da CLT, em especial o trabalho intermitente poderá precarizar sobremaneira as relações laborais e converter-se num instrumento de neoescravidão.

3. Globalização da economia e influências nas relações laborais

A atual globalização da economia aboliu, de certa forma, a noção de limites territoriais, com a figura do mercado, ente que a partir de organizações empresariais gigantescos de grande porte com atuação planetária, faz com que, não raras vezes, exerçam influência na política econômica e social internas nos diversos países em que tenham interesses e, em alguns casos até mesmo modificando a própria legislação local. As mudanças provocadas por grandes corporações, com interesses mundiais, realizadas a partir de uma visão de mercado global com viés neoliberalista, normalmente estão associadas a ideia de lucratividade máxima e muitas vezes não estão em conformidade com os ditames da ética e da justiça social, como a dignidade humana. Conforme já

⁴⁹ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos: pacto de San José da Costa Rica**, 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 52.

asseverado, no Brasil, a vigente Constituição de 1988 elegeu a dignidade humana como um dos fundamentos da organização de seu regime político, conforme consta no seu artigo 1º., inciso III. A Constituição para cumprir esse objetivo proclama a prevalência dos direitos humanos (artigo 4º., inciso II), bem como em seu preâmbulo defende que os direitos fundamentais sejam plenamente exequíveis. Por outro lado, a Constituição igualmente estabelece a livre iniciativa como valor fundante, todavia ela também deve estar alinhada a valorização do trabalho humano, conforme preconizado no seu artigo 170. Da conjugação dos citados dispositivos constitucionais percebe-se uma perfeita interação entre as normas constitucionais e o princípio da dignidade da pessoa humana que não pode ser subjugado pelas regras do mercado emanadas da globalização, tanto assim que faz oportuno refletir sobre os princípios de justiça, segundo RAWLS⁵⁰:

- a. toda pessoa tem um direito igual a um sistema plenamente adequado de liberdades fundamentais iguais que seja compatível com um sistema similar de liberdade para todos.
- b. as desigualdades sociais e econômicas devem satisfazer duas condições.

Com efeito, RAWLS no trecho transcrito aborda alguns argumentos que se harmonizam com a defesa da dignidade humana em contraponto a globalização, uma vez que as liberdades e garantias fundamentais esculpidas na Constituição relacionas ao valor social do trabalho devem suplantar eventuais desigualdades sociais, na efetiva busca do bem comum, ou seja, não se pode conceber o interesse empresarial pautado exclusivamente na busca do lucro, próprio da visão decorrente da globalização da economia. RAWLS⁵¹ conclui que, em verdade, são os princípios da justiça social

⁵⁰ RAWLS, John. **O Liberalismo Político**. Trad. Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Editora Ática, 2000, p. 345.

⁵¹ RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça (Theory of Justice)**. Trad. Almiro Pisetta – Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 1997, p. 5.

que “fornecem um modo de atribuir direitos e deveres nas instituições básicas da sociedade e definem a distribuição apropriada dos benefícios e encargos da cooperação social”, ou seja, apesar dos legítimos interesses da livre iniciativa, da busca de lucratividade o primado da dignidade humana persiste válido e vigente. Sobre o processo de globalização e a garantia da prevalência dos valores da dignidade humana, anote-se a opinião de GOMES⁵² que afirma:

O processo de globalização, ao mesmo tempo em que propicia a internacionalização do sistema produtivo e dos serviços, começa a evidenciar a necessidade de se buscar, de forma mais concreta, imediata e progressiva, a solução de necessidades prementes para garantir a sobrevivência da humanidade, que deixa de ser uma abstração para se converter em uma realidade.

Os agentes econômicos, no desenvolvimento de suas atividades empresariais, tem o dever de observar o princípio da dignidade humana como o fim último da ordem econômica, vale dizer, deve preservar a valorização do trabalho e dos trabalhadores, conjugando seus interesses e o lucro próprio da iniciativa privada, pois ambos (capital e trabalho) são importantes para o desenvolvimento econômico do país. Merece destaque ainda, que a legislação civil no tocante a figura do empreendedor capitalista não deixou de lado a função social da empresa, enquanto instrumento a viabilizar existência digna a todos, a qual também está presente no conceito e a postura de empresário, tanto assim que o artigo 966 do Código Civil⁵³ em seu caput estabelece o seguinte: “considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”. Do exame do dispositivo legal observa-se a associação da ideia de empresário a pessoa que se propõe a empreender para obter lucro

⁵² GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo, LTr, 2005, p. 45.

⁵³ BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 17 ago. 2018.

de forma profissional e organizada, alinhado com a ordem econômica vigente no país, ao adotar um sistema capitalista social. Contudo, todos – empreendedor/patrão e assalariados/empregados – possuem responsabilidade com a justiça social, pois o próprio Código Civil em outro instituto jurídico de capital importância – o contrato – tratou de ressaltar sua função social valorizando a liberdade dos contratantes, conforme previsto no seu artigo 421: “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.⁵⁴ Não se pode olvidar que atualmente todos os institutos jurídicos de origem privada compreendem em sua essência a presença do elemento social, diante da necessidade de sua interpretação a luz da Constituição, e ambos – empresa e contrato – devem se vincular à dignidade humana e à justiça social, em contraponto a globalização pura e simples. Nesta linha de raciocínio, SILVA aborda muito bem o tema da função social da propriedade privada, nela incluída a atividade empresarial e os meios de produção.

[...] a iniciativa econômica privada é amplamente condicionada no sistema da constituição econômica brasileira. Se ela se implementa na atuação empresarial, e esta se subordina ao princípio da função social, para realizar ao mesmo tempo o desenvolvimento nacional, assegurada a existência digna de todos, conforme ditames da justiça social, bem se vê que a liberdade de iniciativa só se legitima quando voltada à efetiva consecução desses fundamentos, fins e valores da ordem econômica. Essas considerações são ainda importantes para a compreensão do princípio da necessidade que informa a participação do Estado brasileiro na economia (art. 173), pois a preferência da empresa privada cede sempre à atuação do Poder Público, quando não cumpre a função social que a Constituição lhe impõe.⁵⁵

⁵⁴ BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 17 ago. 2018.

⁵⁵ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 820-821.

A matriz econômica no Brasil tem caráter nitidamente capitalista, fundamentada em valores como livre iniciativa, força e eficácia dos contratos e propriedade privada. Referidos elementos são encarados como instrumentos para mobilizar a produção de riqueza. Todavia o o artigo 170 da Constituição de 1988 condiciona essa matriz aos ditames da justiça social, ou seja, cabe ao Poder Público em conjunto com os empreendedores harmonizar a busca do lucro (como legítimo resultado econômico decorrente dos investimentos e transações privadas) alinhando-os com as garantias vinculadas ao princípio da dignidade humana e a proteção efetiva às relações trabalhistas se insere nesse contexto.

4. Contexto do trabalho decente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Por ocasião da 86^a. reunião da Conferência Internacional do Trabalho, na OIT – Organização Internacional do Trabalho, em junho de 1998, deliberou-se pela adoção da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho⁵⁶, organizada em quatro eixos principais, previstos no seu artigo 2^o., quais sejam: (i) o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (iii) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. GOMES⁵⁷ comenta referida Declaração da OIT com as seguintes palavras:

Deixa bem claro que a finalidade concreta de tal declaração é a de tornar claro ao mundo que os direitos inscritos nos documentos

⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho**. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/europro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2018.

⁵⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direitos Humanos e o Direito ao Trabalho**, Revista de Direito Constitucional e Internacional, vol. 85/2013, p. 163 – 190, Out - Dez / 2013, DTR\2013\10234, RT-Online, p. 13

normativos internacionais efetivamente são direitos humanos e que integram os direitos sociais fundamentais, os quais não podem ser violentados nem desvirtuados, mas plenamente tutelados pelos países-membros que assumiram o compromisso de assim respeitá-los na Carta de Adesão à OIT.

Neste sentido a Declaração traz em seu bojo a preocupação em que os países-membros da OIT renovem o do compromisso universal de proteção aos valores do trabalho, pois o documento realça “que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas (...)”⁵⁸. Por outro lado, a Convenção n.º. 29 da OIT – Organização Internacional do Trabalho foi aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra -1930), no Brasil a aprovação pelo Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.1956, ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25.6.1957, passando a ter vigência no país em 25.04.1958.⁵⁹ Também a Convenção n.º.105 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, foi aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1957), no Brasil a aprovação pelo Decreto Legislativo n.º. 20, de 30/04/1965, do Congresso Nacional; promulgada pelo Decreto n.º. 58.822, de 14/07/1966, vigente no desde 18.06.1966.⁶⁰ Igualmente merece destaque a Convenção n.º. 182 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, foi aprovada na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho**. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/europro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2018.

⁵⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção 29**. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm Acesso em: 06 ago. 2018.

⁶⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção 105**. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 ago. 2018.

- 1999), no Brasil a aprovação pelo Decreto Legislativo nº. 178, de 14/12/1999, do Congresso Nacional; promulgada pelo Decreto nº. 3.597, de 12/09/2000, vigente no país desde 02/02/2001, versa sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, cujo artigo 3º. prescreve:

Artigo 3º.

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.⁶¹

Silva ao comentar as referidas Convenções da OIT afirma que para a entidade “a definição de trabalho forçado apresenta duas vertentes substanciais, a saber, o trabalho ou serviço imposto mediante ameaça de punição e o trabalho ou serviço executado de forma não voluntária”⁶². Gunther esclarece que os compromissos que são assumidos pelos membros da OIT não são novos direitos que surgem, mas enunciam a lembrança de fundamentos que devem ser seguidos para efetiva proteção e alcance dos benefícios do trabalho decente, para tanto o autor afirma que

⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção 182**. Disponível em http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm Acesso em: 06 ago. 2018.

⁶² SILVA, Marcello Ribeiro. **O desafio de definir trabalho análogo ao de escravo**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 134/2009, p. 202 - 230, Abr - Jun / 2009, DTR\2009\286, p. 5 - RT Online

a finalidade da Declaração é promover o respeito dos direitos humanos e não castigar omissões. Nesse sentido, a persuasão moral, respaldada por uma informação amplamente difundida, podem ser alertas poderosos. Essa defesa da cláusula social, às vezes acusada de fazer o jogo dos países desenvolvidos, movimenta-se em duas direções principais. A primeira delas, consiste em unificar o interesse dos trabalhadores organizados, no movimento sindical internacional, pois busca introduzir uma tendência oposta ao rebaixamento das condições sociais via diminuição de salários e precarização das relações trabalhistas. A segunda direção indica que setores do empresariado passaram a um movimento de defesa da ética nas relações comerciais, que apresenta alguns pontos de convergência com a luta dos trabalhadores⁶³

A atuação da OIT consiste em alavancar elementos de conscientização e proteção dos valores maiores do Direito do Trabalho, com a edição de normas que vinculam os seus Estados membros para a melhoria efetiva das condições laborais nos seus mais diversos fatores, de forma a propiciar o alcance dos princípios da dignidade humana, enquanto norte maior.

Conclusões

Ante o exposto forçoso se faz reafirmar o papel primordial que o Direito do Trabalho deve exercer para a obtenção do equilíbrio nas relações jurídicas laborais, notadamente no que diz respeito a alicerçar bases para que os fundamentos constitucionais de respeito à dignidade pessoa humana sejam preservados. Nesse contexto dar aplicabilidade e efetividade ao conceito de trabalho digno e decente estabelecendo um necessário contraponto a exploração do trabalho escravo a qualquer título é missão inderrogável. Todavia a recente reforma trabalhista coloca em risco tal desiderato, pois impõe mudanças na legislação laboral que significam retrocesso incontestado

⁶³ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 77-78.

a tais objetivos, com destaque para a recente criação do trabalho intermitente em que a flexibilização da duração da atividade, inteiramente ao alvedrio do empregador poderá reduzir a prestação do labor a uma condição análoga à de escravo. Por fim, destaca-se a atuação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ao longo de décadas, defendendo posicionamentos fortes na proteção da dignidade do ser humano, concitando seus Estados Membros a medidas que efetivamente levem a melhoria das condições de trabalho e repudiando de forma expressa a ilegítima exploração do trabalho a qualquer título.

Referências:

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm Acesso em: 13 jul. 2018

BRASIL. **Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 17 ago. 2018.

BRASIL. **Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo. Manual de Combate ao Trabalho em Condições análogas às de escravo Brasília: MTE, 2011.** Disponível em <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2018.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. PLANO NACIONAL ERRADICAÇÃO TRABALHO ESCRAVO. Disponível em <http://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/plano-nacional-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 18 jul. 2018.

BRASIL. Senado Federal. **Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) já libertou mais de 40 mil trabalhadores**. Disponível em <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/combate-ao-trabalho-escravo/gefm.aspx>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. **Banco Central do Brasil. Resolução nº 3.876 de 22 de junho de 2010.**

Brasília: Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2010/pdf/res_3876_v1_O.pdf Acesso em: 13 set. 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.**

BRASIL. **Decreto nº. 1.538 de 27 de junho de 1995.** Brasília: Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/Antigos/D1538.htm

Acesso em: 13 jul. 2018

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º. de Maio de 1943. Consolidação das Leis do

Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm#art2. Acesso em: 13 jul. 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 81, de 05 de junho de 2014.** Brasília:

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc81.htm Acesso em: 18 jul. 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa Intersecretarial.** Brasília: Disponível em:

http://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-1-1994_73572.html. Acesso em: 18 ago. 2018.

BRASIL. Lei nº. 10.608, de 20 de dezembro de 2002. **Normas pagamento seguro**

desemprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10608.htm. Acesso em: 13 jul. 2018

BRASIL. Lei nº. 10.803, de 11 de dezembro de 2003. **Altera o artigo 149 do**

Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/2003/L10.803.htm Acesso em: 13 jul. 2018

BRASIL. Lei nº. 12.064, de 29 de outubro de 2009. Brasília: Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12064.htm Acesso em: 13 set. 2018

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista.** Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 30 jun.2018

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista.** Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 30 jun.2018

BRASIL. Lei nº. 5.889, de 08 de junho de 1973. **Normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm. Acesso em: 13 jul. 2018.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 540 de 15 de outubro de 2004**. Brasília: Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540_04.html. Acesso em: 13 set. 2018

BRASIL. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**, Brasília, 2010, p. 11, disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2017;

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DUQUE, Marcelo Schenk. Curso de direitos fundamentais: teoria e prática. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo, LTr, 2005.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direitos Humanos e o Direito ao Trabalho**, Revista de Direito Constitucional e Internacional, vol. 85/2013, p. 163 - 190, Out - Dez / 2013, DTR\2013\10234, RT-Online.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Comentários à Convenção Americana sobre Direitos Humanos: pacto de San José da Costa Rica**, 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. A reforma trabalhista e a ruptura do patamar mínimo civilizatório. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, p. 43-60, jan./dez. 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 18. ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

MELLO, Marco Aurélio de. Prefácio. **Direitos fundamentais e jurisdição constitucional: análise, crítica e contribuições**. CLÈVE, Clèmerson Merlin; FREIRE, Alexandre (coordenação). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho e a dignidade da pessoa humana - Pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. acesso em 11.fev.2017, p. 9040 Acesso em 18 ago. 2018

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CERQUEIRA, Sara Lúcia Moreira de. A reforma trabalhista e a Declaração de Filadélfia: concretização da (in)justiça social. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT, Belo Horizonte, ano 5, n. 5, p. 143-158, jan./dez. 2017.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 21. ed. São Paulo, Atlas, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção 182**. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm Acesso em: 06 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção 105**. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm Acesso em: 06 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção 29**. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm Acesso em: 06 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho**. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; Escritório no Brasil. Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil / International Labour Office ; ILO Office in Brazil. - Brasília: ILO, 2010. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227300.pdf. Acesso em: 13 set. 2018

PRONER, André Luiz; **Neoescravidão: análise jurídica das relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

RAWLS, John. **O Liberalismo Político**. Trad. Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Editora Ática, 2000.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça (Theory of Justice)**. Trad. Almiro Pisetta – Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico: Academia Brasileira de Letras Jurídicas**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SILVA, Marcello Ribeiro. **O desafio de definir trabalho análogo ao de escravo**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 134/2009, p. 202 - 230, Abr - Jun / 2009, DTR\2009\286, p. 5 - RT Online

SOUZA, Adriana Augusta de Moura. **Painel 2: A reforma trabalhista e o combate ao trabalho escravo contemporâneo: Impactos e soluções**. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/painel-a-reforma-trabalhista-e-o-combate-ao-trabalho-escravo-contemporaneo-impactos-e-solucoes>. Acesso em: 26 jul. 2018.

UNESCO. Representação no Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília, 1998. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2018. Não paginado.

II

Novas tecnologias, globalização e reconstrução do direito laboral

A substituição do homem pela máquina em uma análise histórica e sociológica¹

*Danielle Cristina Neris Sato*²

Introdução

Há tempos discute-se as mudanças da era industrial para a pós-modernidade e as consequências que os avanços tecnológicos podem causar aos postos de trabalho. A era industrial, foi uma era de produção em massa, com fabricações em escala de forma rápida e em grande quantidade, com incentivos econômicos e publicitários que alcançaram a todos com preços acessíveis que possibilitassem a compra e o consumo na época.

A exploração da mão de obra foi extremamente criticada, inclusive demonstrada em obras no Brasil através da arte pela obra na tela “Operários” da pintora Tarsila do Amaral, falecida na década de 70, que retratou nessa obra trabalhadores tidos como operários exaustos por ^{3*}trabalharem horas e horas nas fábricas utilizando-se de métodos repetitivos de produção sem qualquer dignidade.

¹ Artigo apresentado como requisito dos integrantes do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATS 2018), sob orientação da professora Miriam Olivia Knopik Ferraz.

² Graduada em Marketing, Bacharel em Direito, Pós-graduanda em Direito do Trabalho: E-mail profissional: daniellesatoadv@outlook.com

³ A própria expressão “sociedade industrial” está ausente das obras e da linguagem dos grandes pensadores da época, embora sua maior parte estivesse constantemente tomada por dois grandes acontecimentos: a revolução francesa e a expansão manufatureira.

Com a era da informação essa realidade passou a dar lugar aos sistemas de tecnologia e uso da computação, esse início da pós-modernidade manteve a economia em grande escala, mas os meios de comunicação passaram ser mais instantâneos, estudos tecnológicos começaram a surgir e máquinas industriais começaram a ser desenvolvidas com o intuito de produzir mais com baixos custos e em alguns ramos, substituindo o homem pela máquina.

Atualmente vivemos a era da pós-informação, onde as máquinas passaram a substituir o trabalho humano de forma ágil e com o mesmo grau de sutileza esperados pelos seres humanos.

Sendo assim, o presente trabalho, visa abordar o tema com autores contemporâneos e clássicos, com apresentação de pesquisas atuais e principalmente abordar quais os reflexos que essa modernidade traz para o mercado de trabalho e as leis trabalhistas.

1. Desenvolvimento

Segundo o escritor Domenico de Masi, a Revolução Industrial, foi um marco essencial para o desenvolvimento da tecnologia, assim como a Primeira e Segunda Guerra Mundial, que se beneficiaram com os avanços tecnológicos desenvolvidos nessas épocas.

Acrescenta que trabalho artesanal até o final do século XVII era predominante, grandes oficinas surgiram dando surgimento as Manufaturas. Nesse período, os operários não eram valorizados, trabalhavam por horas sem condições mínimas de trabalho, daí o

O Primeiro estudioso que usou a expressão "sociedade industrial" no sentido mais próximo ao que hoje é corretamente usado foi talvez Carlyle, por volta de 1830, isto é, cerca de oitenta anos depois que a realidade correspondente àquela definição começara a se difundir.

Portanto, já aconteceu que a humanidade ingressasse em uma época nova sem se dar conta disso imediatamente e sem perceber oportunamente o elemento essencial com base no qual tal época poderia ser rotulada. Como veremos mais adiante, algo semelhante está correndo hoje com o advento da sociedade pós-industrial: já estamos nela, mas a grande maioria dos cidadãos a considera uma época futura, comportando-se conseqüentemente como se ainda não fosse um fato consumado. DOMENICO DE MASI, **A Sociedade Pós-Industrial**, 3ed. São Paulo, Editora Senac, 2000. p.15

surgimento das representações sindicais vistas com maus olhos pelos empresários naquela época.

Trazendo para contemporaneidade, cumpre destacar a importância da análise temporal da evolução tecnológica, pois os grandes avanços existentes hoje, assim como, por exemplo, a internet, que foi desenvolvida na Guerra Fria, servem para nos auxiliar e nortear no desenvolvimento do presente artigo.

A indagação que se faz com o avanço tecnológico, está relacionado a preocupação da substituição do homem pela máquina e o crescente número de desempregados que poderiam surgir com os avanços dessas tecnologias. Indaga-se também os aspectos positivos dessa⁴ crescente evolução ao mundo moderno e a possibilidade do surgimento de novos campos profissionais que atualmente são desconhecidos.

1.1 Evolução histórica da sociedade industrial

A sociedade industrial viveu seu período da metade do século XVIII até a metade do século XX, nessa época pouco se falava da força do trabalhador, pois os sujeitos dessas relações eram as empresas, operários, banco, família nuclear, grupos secundários e partidos.

O papel do Estado nesse período era voltado para as organizações democráticas representativas e associativas, com instituições rígidas de um socialismo e um Estado intervencionista.

Os principais recursos utilizados para o desenvolvimento das produções industriais na época eram a extraídos das matérias-primas dando início as atividades produtivas mecanizadas.

⁴ Durante os anos 50 e 60 os Estados Unidos foram os únicos e absolutos protagonistas da economia mundial. A produtividade aumentava de forma constante e marcava o ritmo do desenvolvimento dos outros países industrializados. A qualidade dos produtos *made in Usa* era incontestável tanto no mercado interno, no qual os empresários podiam gozar as vantagens de uma forte demanda, homogênea e em contínua expansão, quanto no mercado internacional.

Para o autor Domenico de Masi, o que estava em jogo nesse período eram os interesses das propriedades e os meios de produção, levando em consideração a mais-valia, poder de compra e o incentivo para o consumo. Realidade desconhecida por muitos naquela época que mais tarde tornou-se possível o consumo dos produtos também pelas classes mais baixa.

Importante ressaltar que nessa época a estrutura de classe era separada pela burguesia, classes médias e proletariado, com o desenvolvimento da mecanização as produções em serie permitiram o surgimento de produtos com preços menores e produção mais rápida, muito bem observado pelo filme “Tempos Modernos” de Charlie Chaplin.

Com todo avanço industrial ocorrendo, nesse período surgiram as ideias de empreendedorismo e também de clientelismo, apontados pelo autor.

Com o passar do tempo, as metodologias de produção foram aprimoradas dando lugar as padronizações, sincronizações e maximização dos lucros.

O autor aponta um fator prejudicial a classe trabalhadora onde observa que a vida com a mecanização e padronização passou a ser medida pelo tempo de trabalho, ou seja, quanto mais produzia as máquinas mais produtos se vendia e mais lucro se recebia.

Essa reação em cadeia colaborou com o surgimento dos turnos de revezamento, exploração de mão de obra barata e a exploração dos trabalhadores operários há extensas horas realizando os mesmos movimentos.

Esses reflexos se prolongam com a sociedade pós-industrial até os dias de hoje.

1.2 Sociedade pós-industrial

Ainda seguindo análise temporal da era industrial, Domenico de Masi, inicia seus estudos da sociedade pós-industrial com o marco a partir da Segunda guerra Mundial, com Projeto Manhattan (1944-

45), desembarque da Normandia (1994), descobertas do DNA e a concentração da mão de obra no setor terciário.

O autor apresenta uma visão macroeconômica da época com relação ao surgimento das instituições básicas após esse marco histórico, como por exemplo, cita o surgimento das Universidades voltadas aos estudos de pesquisa e cultura, empresas voltadas para comunicação em massa e surgimento dos desmembramentos dos grupos primários e secundários.

Já com relação a organização do Estado, o que antes era um Estado intervencionista, com a fase pós-industrial, o Estado passou a dar lugar as democracias representativas e ao neoliberalismo com instituições flexíveis. Essas mudanças também causaram impactos nas áreas⁵ de tecnologia, pois investimentos passaram a surgir destinados a informação, laboratórios científicos, inteligências e etc....

Ainda explorando esse cenário evolutivo, o doutrinador comenta sobre o surgimento do trabalho on-line em casa, fabricas descentralizadas, laboratórios científicos especializados e o papel da mulher ao mercado de trabalho.

Por fim, o autor finaliza sua evolução histórica sobre a análise da fase pós-industrial examinando os aspectos sociológicos que esses avanços podem trazer ao homem, citando alguns exemplos como: a individualização do trabalho, vida baseada no laser, real time, personalidades⁶ narcisistas, educação de massa, redução das

⁵Assim como no final do século XVII e no início do século XX percebeu-se a transição da sociedade rural para a sociedade industrial, mas foi difícil identificar e fixar as características essenciais da nova realidade, também hoje percebemos que há uma nova grande mudança em andamento, o declínio da sociedade industrial e de seus modelos, o advento de uma sociedade que, não tendo ainda contornos e elementos constitutivos precisos, podemos definir mais facilmente como “pós-industrial”.

Já houve sinais premonitórios desta mutação e profetas geniais no século XIX, mas foi somente a partir da Segunda Guerra Mundial que traços essenciais foram se delineando

DOMENICO DE MASI, **A Sociedade Pós-Industrial**, 3ed. São Paulo, Editora Senac, 2000.p 48

⁶ Numa sociedade líquido-moderna, a indústria de remoção do lixo assume posições de destaque na economia da vida líquida. A sobrevivência dessa sociedade e o bem-estar de seus membros dependem da rapidez com que os produtos são enviados ao depósito de lixo e da velocidade e eficiência da remoção dos detritos. Nessa sociedade, nada pode reivindicar isenção à regra universal do descarté, e

incertezas, manipulação, controle externo, fadiga psíquica e desemprego.

1.3 Aspectos sociológicos do avanço da tecnologia ao mercado de trabalho e ao ser humano

O grande sociólogo contemporâneo Sigmund Baumann, retratou em suas obras literárias severas críticas ao desenvolvimento tecnológico para o comportamento humano.

Ele traz uma metáfora em sua obra “Vida Líquida”, que assim diz:

no instante em que uma bala é disparada de uma arma de fogo, a direção e a distância a ser percorrida já foram decididas pela forma e posição da arma e pela quantidade pólvora dentro da cápsula; pode-se calcular, com pouca ou nenhuma chance de erro, o ponto que o projétil vai atingir, e pode-se escolher esse ponto movendo-se o cano da arma ou alterando a quantidade de pólvora. Essas qualidades de mísseis balísticos fizeram deles armas ideais para serem utilizadas na guerra de trincheiras ou bunkers, e os projéteis eram os únicos corpos em movimento. As mesmas qualidades os tornam inúteis, contudo, quando alvos invisíveis ao atirador começam a se mover, particularmente se forem mais rápidos que os projéteis, e mais ainda caso se movam de forma errática e imprevisível, confundido os cálculos preliminares da trajetória planejada.

A metáfora trazida pelo autor, visa trazer uma reflexão acerca do controle que homem exercer pelas máquinas desde o seu desenvolvimento e o controle que as máquinas exercem sob o ser humano. Esse controle apontado pelo sociólogo, está relacionado ao

nada pode ter permissão de se tornar indesejável. A constância, a aderência e a viscosidade das coisas, tanto animadas quanto inanimadas, são os perigos mais sinistros e terminais, as fontes dos temores mais assustadores e alvos de ataques mais violentos.

BAUMAN, ZYGMUND, *Vida Líquida*/ Zygmund Bauman: tradução Carlos Alberto Medeiros, 2 ed, Rio de Janeiro:Zahar, 2009.p.9

temor social de⁷ que um dia “máquinas” passem a não mais obedecer seu criador.

Certamente que o objetivo do presente artigo não é trazer ideias fictícias sobre o tema, mas é importante abordar a limitação do homem em relação a tecnologia e seus temores, muito bem explanado pelo nobre escritor.

Em outro trecho ele acrescenta:

Esses mísseis inteligentes seguem uma estratégia de “racionalidade instrumental” – embora em sua versão liquidificada, fluida, por assim dizer, ou seja, abandonando o pressuposto de que o fim será dado, estável e estático, de modo que só os meios precisam ser calculados e manipulados. Mísseis ainda mais inteligentes não serão limitados a um alvo pré-selecionado, mas o acolherá enquanto prosseguirem.

O autor conclui que o míssil foi utilizado nesse caso, para demonstrar a inteligência e eficácia de uma natureza mais generalista, no qual, o objeto intencionalmente escolhido, manipulado por um ser humano ou pela máquina, é capaz de “mudar de ideia”, revogar decisões prévias sem hesitação ou lamento.

Assim são as novas gerações segundo o escritor, pois o que hoje é “bom para você”, não importa o que seja, pode amanhã ser reclassificado como veneno.

Compromissos aparentemente sólidos e acordos solenemente firmados, podem ser rompidos da noite para o dia.

A modernidade líquida, acompanhada da tecnologia, rapidez e praticidade pode ser mais prejudicial do que se imagina, para o

⁷ Os mísseis inteligentes, tais como seus primos balísticos mais velhos, *aprendem no caminho*. De modo que desde o início é necessário fornecer-lhes a capacidade de aprender, e aprender depressa. Menos visível, no entanto, embora não menos crucial que a capacidade de aprender rapidamente, é a capacidade de esquecer instantaneamente o que se aprendeu antes. Os mísseis inteligentes não seriam inteligentes se não fosse a capacidade de “mudar de ideia” ou revogar suas decisões prévias sem hesitação ou lamento....

autor, pessoas que se consideram em casa em muitos lugares, na verdade não estão em lugar nenhum em particular. A ideia do ser humano ser líquido por Baumann, está voltado para a facilidade que se tem hoje em dia em receber a informação, assim como o líquido pode penetrar em qualquer espaço a informação pode chegar ao alcance de qualquer pessoa.

Portanto, há uma inexorável crítica ao mundo contemporâneo, segundo o autor, elas adoram criar, jogar, manter-se em movimento, mas vivem uma sociedade volátil, descuidada do futuro, egoísta e hedonista.

Para ele o passado tende a ser destruído de modo incansável e sistemático, tornando praticamente impossível a redenção das esperanças, de modo que os indivíduos “são reduzidos a mera sequência de experiências instantâneas que não deixam traço, ou então cujo traço é odiado como irracional, supérfluo ou ‘suplantado’, no sentido literal do texto”.

Nota-se que a abordagem sociológica trazida pelo escritor traz uma visão mais pessimista da era moderna. Já o escritor Byung – Schul Han , não fica atrás , em sua obra “ Sociedade do Cansaço”, aborda de forma exaustiva a necessidade da negatividade como um traço essencial da contemplação, é um exercício para encontrar a soberania , de ser centro, pois compreende que apenas a potência positiva estaríamos expostos de forma totalmente passiva do objeto.

Byung, vai além ao dizer que vivemos hoje a sociedade do cansaço e a sociedade do desempenho, com um doping metal existente por todos, diz:⁸

⁸ O aparato psíquico freudiano, dotado de mandamentos e proibições, é um aparato repressivo e impositivo. Está estruturado como uma sociedade disciplinar, composta de hospitais, asilos, presídios, quartéis e fábricas. Por isso, a psicanálise freudiana só pode ser efetiva numa sociedade repressiva, que baseia sua organização na negatividade das proibições. A sociedade de hoje não é primordialmente uma sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho, que está cada vez mais se desvinculando da negatividade das proibições e se organizando como sociedade da liberdade.

HAN, BYUNG- CHUL. **Sociedade do Cansaço**/Byung –Chul Han:tradução de Enio Paulo Giachini 2ª edição ampliada- Petrópolis, RJ,Vozes,2017.p.79

se o doping fosse permitido também no esporte, decairia para uma concorrência farmacêutica. Só a proibição, porém, não impede aquele desenvolvimento pelo qual não só o corpo, mas também o homem como um todo se transforma numa máquina de desempenho, que pode funcionar livre de perturbações e maximizar seu desempenho. O doping não passa de uma consequência dessa evolução na qual a própria vitalidade, que é constituída por um fenômeno bastante complexo, é reduzida a uma função vital e um desempenho vital. Como Contraponto, a sociedade do desempenho e a sociedade ativa geram um cansaço e esgotamento excessivos. Esses estados psíquicos são característicos de um mundo que se tornou pobre em negatividade e que é dominado por excesso de positividade. Não são reações imunológicas que pressuporiam uma negatividade do outro imunológico. Ao contrário, são causadas por um excesso de positividade. O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma.⁹

Ambos trazem um cenário alarmante ao passo que a tecnologia vai avançando. Para o homem essas tendências sociais e tecnológicas tendem a prejudicar a vida de cada indivíduo, ao invés de incentivar uma melhoria de vida. Isso traz uma reflexão sobre a questão da substituição do homem pela máquina e até que ponto essas mudanças podem ser benéficas para um todo.

1.4 Da substituição do homem pela máquina em uma análise micro e macroeconômica

Philip Kotler, é um dos maiores especialistas da área de marketing pelo mundo, comenta que o Brasil tem grandes poderes

⁹ Na próxima década, veremos casos de abuso de propriedade intelectual e de invasão de nossa privacidade. Enfrentaremos o vandalismo digital a pirataria de software e o roubo de dados .E, pior que isso: testemunharemos a perda de muitos empregos para sistemas totalmente automatizados, que em breve vão mudar o local de trabalho dos colarinhos-brancos na mesma medida em que transformaram a paisagem nas fábricas. A noção do emprego vitalício numa única empresa já começou a desaparecer.

de influência sobre as outras nações, mas que o sucesso econômico só vai acontecer se país investir em capacidade de inovações de seus produtos e serviços.

O autor entende que com a globalização, além do impacto na economia o país molda suas atitudes de consumo de acordo com as tendências de mercado, pois a tecnologia da informação permite a troca de informações entre países, empresas e pessoas ao redor do mundo de forma simultânea.¹⁰

Acrescenta que a globalização, assim como a tecnologia, alcança a todos ao redor do mundo criando uma economia interligada e essa força tem o condão de estimular equilíbrio.

Ele cita que o escritor Charles Handy, sugere que as pessoas não deveriam tentar resolver esses paradoxos, deveriam sim administra-los. Para ele todos os feitos da globalização podem gerar impactos positivos em nossas vidas.

Já o escritor Nicholas Negroponte, aponta aspectos preocupantes dos avanços tecnológicos e lamenta que para os próximos anos, muitos postos de trabalhos serão substituídos por máquinas e a noção de emprego vitalício tende a desaparecer.

Visando apresentar uma análise microeconômica, um estudo realizado pela Revista Periódicos da Universidade Federal de Paraíba, com alunos da Pontifca Católica do Paraná, revelou de forma prática o levantamento de dados no Hospital Santa Cruz, localizado em Curitiba no Paraná, demonstrando a efetividade da implantação das tecnológicas no *modus operandi* e seus reflexos.

¹⁰Há muito tempo, durante a era industrial – quando a principal tecnologia se relacionava a equipamentos industriais-, o marketing dizia respeito a vender os produtos da fábrica a todos que quisessem compra-los. Os produtos eram relativamente básicos, concebidos para servir o mercado de massa. O objetivo era padronizar e ganhar em escala, a fim de reduzir ao máximo os custos de produção, para que essas mercadorias pudessem ter um preço mais baixo e ser adquiridas por um número maior de compradores.

Abaixo seguem as tabelas extraídas do artigo, publicado pela Revista Periódicos, com o tema “ O Impacto da Tecnologia da Informação na Gestão Hospitalar, Santa Cruz:

Tabela 01

Luís André Wernecke Fumagalli; Luciana Cláudia Piva; Heitor Takashi Kato

Características do Hospital	Dez/02	Dez/06	Ago/2011
Número de leitos	143	180	220 (200 ativos)
Número de colaboradores diretos	535	592	800
Número de colaboradores diretos - área financeira	7	9	16
Número de profissionais indiretos	300	450	500
Faturamento anual	30.268.469,69	55.384.362,64	106.000.000,00 *
Número de internamentos – ano	13.580	13.759	16.800 *
Número de cirurgias – ano	8.747	10.868	12.600 *
Taxa de ocupação média – ano	80,00%	67,20%	75% *

Fonte: Dados da pesquisa, 2011

Nota: * previsão para o ano de 2011, realizada pelo hospital em agosto/2011

Fonte: Dados da pesquisa 2011. Luís André Wernecke Fumagalli; Luciana Cláudia Piva; Heitor Takashi Kato¹¹

A tabela 01, visa apresentar por intermédio de pesquisa de campo realizada no ano de 2011, no Hospital Santa Cruz, que a implantação de tecnologias aos quadros organizacionais na instituição, foram extremamente benéficas, pois os números apontam inclusive aumento do número de empregados contratados no ano de 2011 em comparação ao ano de 2002.

¹¹ REVISTA PERIÓDICOS, ano de 2011, 1 ed. **O Impacto da Tecnologia da Informação na Gestão Hospitalar: O Caso do Hospital Santa Cruz Revisitado**, Luis André Wernecke, Luciana Cláudia PivaFumagalli e Heitor Takashi Kato<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/9568/6912>. Acesso em 21 de novembro de 2018

Tabela 02

Luis André Wernecke Fumagalli; Luciana Cláudia Piva; Heitor Takashi Kato

Tabela 2 - Impactos nos Processos e Impactos Estratégicos		
Impactos nos Processos	Dez/02	Dez/06
Finanças	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os processos da área (recebimento, atendimento a reclamações, faturamento e controle de custos) eram realizados em sistema não integrado. ▪ As informações necessárias para atender a reclamações eram coletadas manualmente em todos os sistemas envolvidos, com dificuldades de agilidade e fidedignidade. ▪ O controle de custos era realizado por meio de planilhas e sem sistemática. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os processos da área (recebimento, atendimento a reclamações, faturamento e controle de custos) passaram a ser realizados de forma integrada ao sistema financeiro, permitindo um melhor controle das informações dos clientes, com redução de glosas e de inadimplência. ▪ As informações necessárias para atender a reclamações passaram a ser geradas automaticamente pelo sistema, com agilidade e fidedignidade. ▪ O controle de custos passou a ser gerado automaticamente pelo sistema, tendo seu processo afetado integralmente já que houve reestruturação dos centros de custo e dos critérios de rateio utilizados até então.
Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O controle de convênios e o controle de materiais eram realizados com informações retiradas de um sistema não integrado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informações geradas no sistema financeiro possibilitaram melhoria no controle de contas de convênios. ▪ O processo de controle de materiais passou a ser integrado ao sistema financeiro, desde a compra, incluindo o lançamento nas contas hospitalares, até o pagamento pelo convênio.
Sistemas de apoio à decisão	<ul style="list-style-type: none"> ▪ As análises eram realizadas por meio da elaboração de planilhas eletrônicas, alimentadas manualmente. ▪ O sistema de informações executivas era baseado em informações fragmentadas em planilhas eletrônicas dos diversos processos do sistema não integrado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ As análises passaram a ser realizadas sobre informações já processadas e integradas diretamente do sistema financeiro, com maior velocidade e fidedignidade. ▪ As informações executivas passaram a ser disponibilizadas em tempo real possibilitando que chegassem de mais rapidamente para a tomada de decisões estratégicas.
Departamentos de apoio e secundários (impacto somente na Farmácia)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A gestão da farmácia era realizada em sistema não integrado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A farmácia passou a ser gerenciada de forma integrada ao sistema financeiro.
Impactos Estratégicos	Dez/02	Dez/06
Estratégia de Negócio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análise de informações dependia da coleta de dados de processos não integrados, o que dependia tempo, provocando demora no processo e nas decisões. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Com a integração de sistemas e a geração automática de informações e em tempo real, houve melhoria na capacidade de análise, inclusive com a possibilidade de antecipação de posições financeiras.
Economia direta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipes realizavam trabalho de forma separada e não integrada, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Todo o processo financeiro passou a ser integrado, melhorando a comunicação

Luís André Wernecke Fumagalli; Luciana Cláudia Piva; Heitor Takashi Kato

<p>com processos sem interfaces mapeadas e com repetição de tarefas por pessoas de setores diferentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Não havia integração entre as áreas financeiras. 	<p>interna das equipes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Os processos foram reestruturados e houve eliminação de retrabalho. ▪ As equipes foram reestruturadas em função da alteração nos processos. ▪ Passou a haver integração entre as áreas financeiras e paralelas (como Farmácia e alguns fornecedores).
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Dados da pesquisa, 2011

Fonte: Dados da pesquisa 2011.

Luís André Wernecke Fumagalli; Luciana Cláudia Piva; Heitor Takashi Kato

Os números mostram, na tabela 02, que a implantação de serviços de tecnologia, só vieram a acrescentar, pois o hospital aumentou a estrutura em números de leitos para 26% e o número de colaboradores aumentou com contratações direitas em 10% e indiretos 50%, ou seja o faturamento aumentou em 82%. Em consonância, analisando uma vertente macroeconômica, o autor Domico de Masi, apresenta um levantamento acerca das tendências seguidas pelos americanos no transcorrer da história. Ele elenca em tópicos as principais transformações existentes até os dias atuais, sendo

elas:

- 1) passagem de uma sociedade industrial a uma sociedade de informação;
- 2) a mudança de orientação temporal e o emergir de uma cultura voltada para o futuro;
- 3) a transição de um sistema econômico nacional e auto suficiente para um sistema global e interdependente

- 4) o aumento das escolhas pessoais e a passagem de uma sociedade de oportunidades limitadas(do tipo “ou isso ou aquilo”) a um sistema de múltiplas opções;
- 5) a perda de legitimidade da lideranças centralizada do governo e o desenvolvimento de fenômeno de centralização
- 6) a crise do sistema bipartidário e da democracia representativa e a firmação de um modelo de democracia direta e participativa;
- 7) a obsolescência das estruturas hierárquicas piramidais e a passagem a formas de organização e de comunicação fundadas em pequenas redes e em ligações horizontais
- 8) desenvolvimento de novas capacidades de adaptação à densidade tecnológicas e a passagem de uma condição de tecnologia forçada a outra alta tecnologia/alta sensibilidade
- 9) o abandono das formas de ajuda institucionalizada e o renascimento do velho mito da auto ajuda
- 10) o deslocamento do eixo político e econômico do norte para o sul do país.

É inegável que os Estados Unidos da América, tornou-se uma das maiores potenciais mundiais, para o autor a maior transformação do país nos últimos vinte anos, é a passagem de uma sociedade fundada sobre uma hegemonia econômica da produção manufatureira a uma sociedade caracterizada pelo papel central do processo de criação elaboração e distribuição da informações.

E encerra análise mencionando que ao contrário do que se poderia a creditar, não foi a tecnologia moderna dos computadores ou da televisão via cabo que criou um novo tipo de sociedade. Mas sim as inovações tecnológicas, reduzindo o tempo e a circulação da informação, tonando-se cada vez mais veloz.

Portanto os números mostram que o uso da tecnologia a favor do homem tende a ser benéfico para a economia como um todo. É evidente que aspectos negativos também podem surgir com o desenvolvimento das tecnologias, observado pelos sociólogos citados no presente artigo, porém, deve-se levar em consideração o ponto de equilíbrio ainda distante do esperado, para que o mercado de trabalho não venha ser prejudicado pelo excesso de informação e

falta de profissional qualificado para o desempenho dessas atividades.¹³

1.5 Influência do uso da automação para o âmbito jurídico

O Serviço Brasileiro de Apoio as Micros e Pequenas Empresas (Sebrae), realizou um levantamento dos custos de um empregado para uma empresa registrada como micro empregador individual. Como exemplo, cita o empregado que é registrado pelo salário mínimo nacional, hoje no valor de R\$954,00, e quais os encargos tributários que podem incidir uma contratação. Segundo a instituição, o custo previdenciário recolhido em GPS - Guia da Previdência Social, é de R\$ 104,94 (correspondentes a 11% do salário mínimo vigente), sendo R\$ 28,62 (3% do salário mínimo) de responsabilidade do empregador e R\$ 76,32 (8% ou conforme tabela de contribuição mensal ao INSS descontado do empregado). A alíquota de 3% a cargo do empregador não se altera.

Além do encargo previdenciário de 3% de responsabilidade do empregador, o MEI também deve depositar o FGTS, calculado à alíquota de 8% sobre o salário do empregado, sendo de R\$ 76,32 se considerar o salário mínimo vigente de 2018, que é de R\$954,00. Sendo assim, o custo total da contratação de um empregado pelo MEI é de 11% sobre o valor total da folha de salários (3% de INSS mais 8% de FGTS).

Os números apontam um elevado custo para o empregador na hora de contratar e a substituição do homem pela máquina, pode ser uma alternativa mais barata para os empresários.

Um estudo realizado por uma grande empresa voltada para a comercialização de máquinas, VONIN, explica que cada vez mais as máquinas se tornam mais baratas, isso também é facilitado pelas

¹³ REVISTA PERIÓDICOS, ano de 2011, 1 ed. **O Impacto da Tecnologia da Informação na Gestão Hospitalar**: O Caso do Hospital Santa Cruz Revisitado, Luis André Wernecke, Luciana Cláudia PivaFumagalli e Heitor Takashi Katohttp://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/9568/6912. Acesso em 21 de novembro de 2018

formas de incentivo com financiamentos atrativos de máquinas industriais incentivados pelo governo para facilitar os empréstimos em bancos e financeiras como BNDES, PROGER, FINAME.

Comenta na reportagem que investir em funcionário é uma tarefa lenta no mundo moderno e com isso possíveis demandas trabalhistas também tendem a diminuir. Segundo Caíque de Andrade, autor da reportagem, há uma grande dificuldade em contratar profissional qualificado para desempenhar certas atividades com perfeição e o uso da automação muitas vezes sai mais barato e é executado com maior perfeição do que contratar um empregado. Enfatiza que não há necessidade de treinar as máquinas e os gastos que seriam destinados a cursos e treinamentos, poderiam ser destinados a outras finalidades.¹⁴

Para o universo jurídico é evidente que o incentivo a contratação é fundamental, pois além de contribuir para a economia, as empresas também são incumbidas de responsabilidades sociais. Porém, economicamente conforme apontam os números apresentados pelas intuições e as facilidades de financiamentos abordadas pelo autor Caíque de Andrade, a substituição do homem pela máquina, nos trazem uma reflexão sobre as vantagens e desvantagens que essas mudanças podem contribuir ou prejudicar no âmbito social e jurídico.

Conclusão

Verifica-se que a informação e o conhecimento evoluem a cada passo social e as organizações empresarias estão atreladas ao uso da tecnologia, no entanto os aspectos negativos desse crescente

¹⁴ Reportagem extraída do endereço eletrônico: SEBRAE. **Qual o custo de contratação de empregado para o MEI.** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/faq/qual-o-custo-de-contratacao-de-empregado-para-o-mei,21062bb750c04510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 21 de novembro de 2018.

Empresas Estão Investindo em Máquinas -Não em Funcionários, 2 de março de 2018. ANDRADE, Caíque. **Financiamento de máquinas.** Disponível em: <<https://www.voninmaquinas.com.br/financiamento-de-maquinas/>>. Acesso em 21 de novembro de 2018.

avanço deve ser sopesado. O excesso de informação e tecnologia podem levar o desenvolvimento social a um crescente número de pessoas vazias e solitárias, desse modo, pode-se concordar com a visão dos sociólogos Bauman e Byung –Chul, que de fato vivemos uma sociedade do cansaço e de forma líquida, no qual as informações são interligadas mundialmente, recebidas e, descartadas instantaneamente muitas vezes por um aplicativo de celular.

Mas não deve-se negar os aspectos positivos desses avanços para a sociedade, pois as organizações juntamente com a tecnologia e informação colaboram para maior praticidade e conforto da sociedade.

Nessa perspectiva, conforme os números e estudos apresentados no presente artigo , pode-se concluir que a substituição do homem pela máquina, traz aspectos positivos e negativos para o mundo contemporâneo. Mas é impossível frear esse avanço, pois as organizações empresariais, cada vez mais visam o lucro, redução de custos e incentivo ao consumismo exacerbado. Resta apenas que a sociedade se adeque da melhor maneira, de modo que os impactos possam ser equilibrados, para que postos de trabalho não venham decair em decorrência da substituição do homem pela máquina .

Referências

ANDRADE, Caíque. **Financiamento de máquinas**. Disponível em: <<https://www.voninmaquinas.com.br/financiamento-de-maquinas/>>. Acesso em 21 de novembro de 2018.

BAUMAN, ZYGMUND , **Vida Líquida**/ Zygmund Bauman: tradução Carlos Alberto Medeiros, 2 ed, Rio de Janeiro:Zahar, 2009.

DOMENICO DE MASI, **A Sociedade Pós-Industrial**, 3ed. São Paulo, Editora Senac, 2000. p

HAN, BYUNG- CHUL. **Sociedade do Cansaço**/Byung –Chul Han:tradução de Enio Paulo Giachini 2ª edição ampliada- Petrópolis, RJ,Vozes,2017.

KLOTER,PHILIP, **Marketing Centrado no Ser Humano/ Philip Kotler** , Hermawan Kartajaya, Iwan Setiawan : tradução / Ana Betariz Rodrigues, Rio de Janeiro:Elsevier, 2010.

NEGROPONTE, NICHOLAS. **A Vida Digital**/ Nicholas Negroponte; tradução Sérgio Tellaroli;supervisão técnica Ricardo Rangel, São Paulo, Companhia das Letras, 1995.

REVISTA PERIÓDICOS, ano de 2011, 1 ed. **O Impacto da Tecnologia da Informação na Gestão Hospitalar**: O Caso do Hospital Santa Cruz Revisitado, Luis André Wernecke, Luciana Cláudia PivaFumagalli e Heitor Takashi Kato<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/9568/6912>. Acesso em 21 de novembro de 2018

SEBRAE. **Qual o custo de contratação de empregado para o MEI**. Disponível em: <:<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/faq/qual-o-custo-de-contratacao-de-empregado-para-o-mei,21062bb750c04510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 21 de novembro de 2018.

Saúde e segurança do trabalhador: novos paradigmas da revolução tecnológica

Flávia Kondo¹

Heloísa Meyer Toledo²

Thierry Izuta³

Introdução

No presente artigo será abordado o tema a revolução tecnológica e a proteção da saúde do trabalhador. Tendo em vista que, com a evolução tecnológica que possibilitou que as pessoas estejam sempre conectadas por intermédio da Internet, inclusive utilizam a rede mundial de computadores, como mecanismo de trabalho.

Deste modo, a presente obra visa analisar os riscos inerentes a esse excesso de informações que são compartilhadas, principalmente no ambiente corporativo/laboral, no qual a Internet e os Smartphones possibilitaram que as empresas utilizem esses mecanismos para aumentar a sua produtividade e atingir maior número de clientes e público. Contudo, o problema não está na utilização deste mecanismo, mas na saúde do trabalhador com excesso do uso tecnologia e o fato de estar sempre conectado, não possibilitando o descanso, ocasionando doenças no ambiente laboral.

¹ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná

² Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná

³ Mestrando em Direito pela UNIBRASIL. Bacharel em Direito pela UniDom Bosco. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUCPR

Portanto, o presente artigo está organizado por meio da pesquisa indutivo-dedutivo, em que a pesquisa parte no primeiro tópico, com a evolução da protetividade do trabalhador na saúde e segurança do trabalho, analisando a evolução histórica do reconhecimento do trabalho e da necessidade de regulamentar, para proteger e ter melhorias no ambiente de trabalho até a legislação nacional e internacional de proteção à saúde do trabalhador; no segundo tópico o tema abordado é em relação saúde do trabalhador e as doenças decorrentes do trabalho e, no terceiro a questão da Revolução tecnológica e os desafios para proteger a saúde do trabalho em decorrência do uso da tecnologia.

1. Evolução da protetividade do trabalhador na saúde e segurança do trabalho

As questões que visam proteger a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho não são recentes. Desde da Revolução Industrial, com a mecanização da produção em meados do séc. XVIII, já havia disputas de forças na relação laboral entre capital vs. Trabalho. Com a máquina a vapor em 1738, intensificou-se a abundante e barata produção, precarizando o trabalho, os riscos à saúde e à integridade física do trabalhador. Objetivando o lucro, provocando a exploração dos trabalhadores e seu estado de miséria, pois era tempo de desproteção da atividade laboral e o homem era mero instrumento de produção⁴.

Só foram possíveis melhorar essas condições de trabalho, por intermédio de movimentos sociais e somente houve mudança desse pensamento quando o empresariado entendeu que tal instituto servia à organização da sociedade segundo seus próprios interesses⁵.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho história e teoria*. 29. São Paulo Saraiva 2014, p.1003

⁵ PRONER, André Luiz. *Neoescravidão: análise jurídica das relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2010. p.21

A primeira lei foi em 1802, na Inglaterra, a Moral and Health Act⁶ e somente com advento da Constituição do México (1917) e da Alemanha (1919), houve o reconhecimento constitucional do trabalho⁷. E em 1919 houve a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que além de tratar questões específicas de direito do trabalho e previdência social a OIT fomenta a plenitude do emprego e a elevação de níveis de vida, por exemplo.⁸ Nessa toada, a nível internacional de proteção do trabalhador, temos ainda, por exemplo, o Pacto de San José da Costa Rica⁹ (1969) e o Protocolo de San Salvador¹⁰ (1988).

No Brasil somente com advento da Constituição de 1988, o Direito do Trabalho, teve o status de direito fundamental, inserido como princípios de proteção, consagrando as conquistas sociais da classe obreira, presente nos art. 6º, 7º, 8º e 9º.¹¹ Ou seja, o constituinte prevê que a proteção do trabalho também está atrelada aos demais direitos sociais, que um direito está interligado ao outro, de nada adianta ter trabalho, sem saúde ou segurança, seguindo nesta premissa.¹²

Mas, com tantas mudanças tecnológicas que vêm impactando as relações humanas e conseqüentemente as relações trabalhistas, o Direito precisa acompanhá-las principalmente para garantir a saúde e segurança do trabalhador, conforme os próximos tópicos que serão abordados na presente obra.

⁶ **Evolução das relações trabalhistas.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em 20/11/18.

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 7. São Paulo Saraiva 2016 p.618

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 7. São Paulo Saraiva 2016 p.769

⁹ Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm> Acesso em 20/11/2018.

¹⁰Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm> Acesso em 20/11/2018.

¹¹ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 28. Ed, atual. São Paulo: Malheiros, 2013 p.46

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.901

2 Saúde do trabalho

O tema saúde do trabalho, está relacionado ao aspecto da saúde e doença do grupo de pessoas em suas relações de trabalho, abordando quais os aspectos do trabalho na vida do empregado, sempre visando melhorias no ambiente laboral, para que este labor se torne menos penoso. A saúde do trabalho surgiu como uma forma de regular esta relação, assim como, uma forma de controle das condições trabalhistas, uma apropriação pelos trabalhadores, da dimensão humana do trabalho.¹³

As questões de saúde de trabalho permitem ainda analisar estatisticamente quais são as doenças que mais se incidem na via do trabalhador, também permite que sejam formuladas assistências à saúde em um sentido lato, tanto para evitar que essas doenças se insiram novamente tanto quanto para tratar as doenças que já se façam presentes na vida dos trabalhadores.

Apesar de ter tido bastante evolução legislativa na proteção da saúde do trabalhador, é evidente que não consegue impedir que o trabalhador tenha doenças decorrentes da sua atividade laborativa. Isso porque, os trabalhadores podem adoecer ou até mesmo morrer por causas relacionadas ao trabalho, atividades que exercem ou exerceram, ou pelas condições adversas em que seu trabalho é ou foi realizado¹⁴.

Dessa forma, faz-se necessário a atuação direta dos trabalhadores, pois muitas vezes eles são as únicas pessoas que podem descrever de fato as situações do trabalho para que possa identificar os fatores de risco.

As doenças mais incidentes no ambiente de trabalho são as doenças ortopédicas devido à má postura dos trabalhadores e suas

¹³ DIAS, Elizabeth Costa; MENDES, René. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. revista de saúde pública.** Disponível em: <https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0034-89101991000500003&script=sci_arttext&lng=es#ModalArticles>. Acesso em 21/11/2018.

¹⁴Manual de Procedimentos para os serviços de saúde. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>> Acesso em:20/11/2018

respectivas atividades laborais, resultando em lesões como dores nas costas, lesões nos joelhos entrou outros.

Segundo dados fornecidos pela empresa UNIMED¹⁵ Fortaleza, as doenças mais incidentes na população devido ao trabalho são LER, que refere-se a lesão por esforço repetitivo, DORT, distúrbios osteomusculares relacionados ao Trabalho, surdez definitiva ou temporária, mas hoje há uma grande aumento de sofrimentos psíquicos relacionados ao trabalho como por exemplo ansiedade ou estresse e por último dermatites alérgicas.

É importante destacar que com o passar das revoluções industriais e tecnológicas os problemas relacionados ao trabalho sofreram alguma mudanças, principalmente em relação aos trabalhadores afetados e as doenças ocasionadas pelos trabalho. Ademais, com a constante evolução tecnológica, estamos passando pela Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, haverá um salto tecnológico, mas que o legislador e os organismos internacionais não estão conseguindo acompanhar para proteger o hipossuficiente da relação capital vs. Trabalho.

2.1 Doença do século XXI e sua relação com o direito do trabalho

Com o desenvolvimento tecnológico, uma as principais doenças que atingem a população como um todo mas também relaciona-se ao trabalho são as doenças psicossociais como o *burnout*, que nada mais é que o estresse devido o trabalho, um esgotamento do indivíduo ocasionado pelo trabalho. Cada vez é maior o número de ocorrência de transtornos mentais e de cunho comportamental, sendo um dos fatores causais a atividade laboral que auxilia no desenvolvimento de distúrbios psíquicos.¹⁶

¹⁵Unimed. Disponível em <<https://www.unimedfortaleza.com.br/blog/para-sua-empresa/doencas-relacionadas-ao-trabalho-como-evitar-na-empresa>> Acesso em:20/11/2018

¹⁶ ALMEIDA, Orlando José; VARANDAS, Daniel de Oliveira. **Transtornos mentais e o trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271678,11049-Transtornos+mentais+e+o+trabalho>>. Acesso em 21/11/2018.

Fato é que as doenças psíquicas podem ser decorrentes de diferentes origens como predisposição genética, estresse, doenças musculares entre outros fatores e essas doenças, principalmente enquadrando a depressão, acabam por influenciar toda a vida da pessoa, seja a vida pessoal ou a de trabalho, mas também existem fatores laborais que podem desencadear a depressão¹⁷.

O sofrimento causado pelos distúrbios psíquicos dificultam as relações de trabalho, podendo o sujeito desenvolver doenças como a fadiga, distúrbios do sono, alcoolismo, depressão, estresse e a síndrome de *Burnout*.¹⁸ A depressão pode ser decorrente da fadiga ocasionada devido à extensas horas de trabalho, sendo que esta fadiga pode ser mental ou física¹⁹.

É difícil de se caracterizar a depressão e diferenciá-la de uma tristeza prolongada a não ser com a avaliação de um profissional da área, mas há pouco incentivo nessa área da saúde, mesmo que esteja atingindo grande parte da mão de obra atualmente, para realizar diagnósticos, sugerir medidas preventivas ou soluções nos ambientes do trabalho e averiguar a existência ou não do nexo causal entre depressão e trabalho.²⁰

Isto posto, é importante apresentar a discussão a respeito do direito à desconexão do trabalhador de seu respectivo trabalho. A questão refere-se ao direito que o trabalhador possui em se desligar de seu trabalho após cumprido o seu horário, no entanto, com as diversas tecnologias e trabalhos que são realizados com o mundo digital muitos trabalhadores não conseguem desconectar-se de seus trabalhos, exercendo jornadas de trabalho excessivas o que pode

¹⁷ TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007 p. 33.

¹⁸ TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.200. p.39

¹⁹ VASCONCELOS, Gustavo Buriti de. **A violação ao direito de desconexão como a principal causa ensejadora do dano existencial**. [manuscrito]. Trabalho de conclusão de curso. Disponível em <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/13937/1/PDF_-_Gustavo_Buriti_de_Vasconcelos.pdf> Acesso em: 20/11/2018

²⁰ TEIXEIRA, 2007. Op.cit. p.40

gerar danos à saúde como por exemplo, aumento de ansiedade entre os trabalhadores, assim como, a incidência de depressão entre os trabalhadores.²¹

PONTES²², em seu estudo sobre a nanotecnologia e seus impactos éticos e sociais nas relações de trabalho, diz que a tecnologia em si não garante a segurança e bem estar ao trabalhador e cita como exemplo o Japão que é um dos países com maior número de inovações tecnológicas do mundo, mas também é o país com grande número de suicídios por fadiga ocasionados pelo excesso de trabalho.

3 Segurança do trabalho

A segurança do trabalho muitas vezes é tratada de modo conjunto com a saúde do trabalho, por exemplo, no Brasil compete ao Ministério do Trabalho e Emprego promover ações, fiscalizar os ambientes de trabalho e, se necessário, aplicar sanções previstas na lei ou em acordo coletivo.²³

Para segurança do trabalho são analisados elementos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. Sendo que os elementos físicos, químicos e biológicos possuem uma avaliação objetiva, pois é mais fácil analisar onexo causal. Já os elementos ergonômicos e psicossociais são mais subjetivos e necessitam de avaliação criteriosa, eis que são associadas a fatores psicológicos e sociais decorrentes da organização do trabalho.²⁴ Desataca-se que é

²¹ SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. **Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho**. Revista Brasileira de Estudos Políticos | Belo Horizonte | n. 117 | pp. 11-53 | jul./dez. 2018. Disponível em <<https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/567/491>>. Acesso em 22/11/2018

²² PONTES, Jorge M.. **A nanotecnologia e seus Impactos Éticos e Sociais no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/318725941_A_Nanotecnologia_e_seus_Impactos_Eticos_e_Sociais_no_Mundo_do_Trabalho>. Acesso em: 22/11/2018.

²³ CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores**. Brasília: Ipea. 2011. p.25.

²⁴ PACHECO, Waldemar; PEREIRA JUNIOR, Casimiro; PEREIRA, Vera Lúcia Suarte do Valle; PEREIRA FILHO, Hyppólito do Valle. **A era da tecnologia da informação e comunicação e a saúde do**

importante, além de classificar esses fatores de risco atuar de forma direta para diminuir a incidência deste.

Como já abordado, nas atuais relações de trabalho envolvendo as mais diversas inovações tecnológicas é necessário haver um olhar mais criterioso para os problemas que delas podem decorrer, como a exaustão mental e física, distúrbios psicológicos e até mesmo exposição a novos componentes tóxicos.

3.1 Revolução tecnológica e segurança do trabalho

A introdução de sistemas robotizados, principalmente nas indústrias, gerou a diminuição de acidentes e riscos de acidentes de trabalho. Isso porque, os sistemas robotizados diminuíram a repetibilidade dos movimentos dos trabalhadores, permitiram o acesso a ambientes contaminados ou tóxicos, aceleram o processo e permitiram maior perfeição.²⁵ No entanto, principalmente por questões econômicas, gerou-se um maior número de trabalho, principalmente o noturno, com intuito de ter uma maior produtividade o que gera uma exaustão muitas vezes mental do trabalhador, como já citado o *burnout*.

A tecnologia em geral significa algo novo, algo revolucionário, muitas vezes pouco estudado em todas suas formas e mais especificamente na nanotecnologia há uma grande utilização de produtos tóxicos para seu desenvolvimento o que pode ocasionar acidentes no seu manuseio, processo de fabricação²⁶. Isso porque é o trabalhador que está ligado diretamente com o processo de fabricação e manuseio, ficando exposto a agentes muitas vezes ainda incertos.

trabalhador. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/arquivos/meus_arquivos/arquivos/meu_arquivo/m4cbf51a1bb10d.pdf>. Acesso em 22/11/2018.

²⁵ MONIZ, António Brandão. **Concepção de postos de trabalho em novos sistemas produtivos: o exemplo da robótica industrial.** p.5. Disponível em: <<http://mprpa.ub.uni-muenchen.de/7191/>>. Acesso em 20/11/2018.

²⁶ PONTES. 2017. Op.cit.

PONTES²⁷, menciona que há uma discrepância entre o número de patentes de novos materiais em relação a estudos relacionados a proteção de riscos, ou seja, há altos investimentos para desenvolvimento de novos produtos, mas pouca pesquisa para redução de acidentes e para melhorar a saúde do homem.

Sendo assim, pode-se dizer que a tecnologia é extremamente útil e necessária em nossas vidas, mas como ainda há um processo de descobrimento pelo homem para desenvolvê-la e utilizá-la de maneira adequada. E muitas vezes caminhamos para transformação entre a extinção de doenças antigas, mas acaba-se gerando novas. E o Direito precisa proteger o sujeito, no caso o trabalhador que é hipossuficiente nas relações trabalhistas e há necessidade de uma fiscalização eficaz e estudos em relação a saúde e segurança do trabalhador.

Considerações finais

Neste ensaio, foram analisados importantes temas ligados Revolução Tecnológica e a influência sobre a saúde do trabalhador e a necessidade do legislador e dos organismos internacionais, acompanharem a evolução tecnológica e as novas formas de trabalho, com intuito de proteger o hipossuficiente.

Desta forma, a presente obra abordou um tema importante e atual da nossa sociedade, em que os sistemas de proteção do trabalhador e do trabalho, não estão sendo efetivos os suficientes, para compreender que os riscos do uso da tecnologia exagerado no ambiente de trabalho e que isso, podem causar impactos na saúde do trabalhador.

Veze que, há necessidade de a legislação nacional e internacional acompanharem a evolução tecnológica e os novos mecanismos de comunicação, mais especificadamente, com um aprimoramento na

²⁷ PONTES, Jorge M.. **Nanotecnologia, comunicação científica e mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/319336625_NANOTECNOLOGIA_COMUNICACAO_CIENTIFICA_E_MUNDO_DO_TRABALHO>. Acesso em 22/1/2018.

proteção na saúde do trabalhador com uso da tecnologia no trabalho e após a jornada de trabalho. Possibilitando que a jurisprudência trabalhista compreenda e julgue adequadamente sobre essa nova realidade, de que uso demasiado da tecnologia pelo trabalhador não é mero dano moral e sim, um dano específico a ser reparado.

Desta maneira, entendemos que a tecnologia está avançando e que o capital está cada vez mais global e eletrônico, mas a proteção do trabalhador não consegue alcançar e resguardar a saúde e segurança do trabalhador. Para isso, a proteção da dignidade do trabalhador é extremamente importante, principalmente nos dias atuais, com a globalização não só do capital, mas da mão de obra.

Desta maneira, constata-se que a evolução tecnológica em que a sociedade está sempre conectada, traz grandes avanços e benefícios, possibilitando maior agilidade e produtividade no ambiente laboral, contudo, o mau uso desses mecanismos eletrônicos, pode gerar um dano à saúde do trabalhador, como, por exemplo, com a extensão do trabalho por meio digital. E muitas vezes o ordenamento jurídico não consegue acompanhar tamanhas mudanças como a extensão do trabalho por meios digitais e o aumento de número de doenças psicossociais que demoram para ser reconhecidos onexo causal entre a doença e o trabalho.

Referências

ALMEIDA, Orlando José; VARANDAS, Daniel de Oliveira. **Transtornos mentais e o trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271678,11049-Transtornos+mentais+e+o+trabalho>>. Acesso em 21/11/2018.

_____. Leis, Decretos, etc. **Decreto n. 5.452, de 01/05/1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 20/11/2018.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 28. Ed, atual. São Paulo: Malheiros, 2013 p.46.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos. **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores**. Brasília: Ipea. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p.901.

DIAS, Elizabeth Costa; MENDES, René. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. revista de saúde pública**. Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0034-89101991000500003&script=sci_arttext&lng=es#ModalArticles>. Acesso em 21/11/2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. São Paulo Saraiva 2016 p.618

MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA OS SERVIÇOS DE SAÚDE. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Sausedotrabalhador.pdf>> Acesso em:20/11/2018

MENDES, Jussara Maria Rosa; WUNSCH, Dolores Sanches. **Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v32n115/14>>. Acesso em 19/11/2018.

MONIZ, Antônio Brandão. **Concepção de postos de trabalho em novos sistemas produtivos: o exemplo da robótica industrial**. Disponível em: <<http://mpr.ub.uni-muenchen.de/7191/>>. Acesso em 20/11/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf> Acesso em 21/11/2018

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS - OEA. **Protocolo de San Salvador**. Disponível em: < http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm> Acesso em 21/11/2018.

PACHECO, Waldemar; PEREIRA JUNIOR, Casimiro; PEREIRA, Vera Lúcia Suarte do Valle; PEREIRA FILHO, Hyppólito do Valle. **A era da tecnologia da informação e comunicação e a saúde do trabalhador**. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/arquivos/meus_arquivos/arquivos/me_u_arquivo/m4cbf51a1bb10d.pdf>. Acesso em 22/11/2018.

PONTES, Jorge M.. **A nanotecnologia e seus Impactos Éticos e Sociais no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/318725941_A_Nanotecnologia_e_seus_Impactos_Eticos_e_Sociais_no_Mundo_do_Trabalho>. Acesso em: 22/11/2018.

PONTES, Jorge M.. **Nanotecnologia, comunicação científica e mundo do trabalho**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/319336625_NANOTECNOLOGIA_COMUNICACAO_CIENTIFICA_E_MUNDO_DO_TRABALHO>. Acesso em 22/1/2018.

PRONER, André Luiz. **Neoescravidão: análise jurídica das relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010. p.21.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. **Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho**. Revista Brasileira de Estudos Políticos | Belo Horizonte | n. 117 | pp. 11-53 | jul./dez. 2018. Disponível em <<https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/567/491>>. Acesso em 22/11/2018

TEIXEIRA, Sueli. **A depressão no ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007

UNIMED. Disponível em <<https://www.unimedfortaleza.com.br/blog/para-sua-empresa/doencas-relacionadas-ao-trabalho-como-evitar-na-empresa>> Acesso em:20/11/2018

VASCONCELOS, Gustavo Buriti de. **A violação ao direito de desconexão como a principal causa ensejadora do dano existencial**. [manuscrito]. Trabalho de conclusão de curso. Disponível em <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/13937/1/PDF_-_Gustavo_Buriti_de_Vasconcelos.pdf>. Acesso em: 20/11/2018

Crise econômica e sua relação com o direito do trabalho¹

Flávia Ayumi Kondo²

Introdução

Em um mundo globalizado, a economia de cada país está interligada com de outro país, transformando uma economia global. Essa interligação entre os países faz que o impacto econômico sofrido por uma nação seja sentido em outras, de forma que a economia é totalmente interligada. Vale ressaltar que quanto mais influente sobre a economia mundial o país for maior será o impacto sobre o resto dos países e sobre a economia mundial.

O presente trabalho analisa as relações existentes entre as economias mundiais e as crises econômicas, assim como, como as crises econômicas podem atingir a economia interna de cada país. Para tanto, utiliza como estudo de caso a crise de 2008 que ocorreu nos Estados Unidos, investigando os efeitos na econômica brasileira e os impactos para os trabalhadores.

¹ Artigo resultado do Programa de Iniciação Científica da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

²Graduanda Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Pesquisadora pelo grupo de pesquisa NEATES. Pesquisadora pelo projeto Virada de Copérnico.

1. Desenvolvimento

A crise de 2008 originada nos Estados Unidos, um dos países mais influentes no mundo, ocasionando consequências em todos os países, em maiores ou menores proporções.

O Brasil passava por uma época de crescimento econômico, com o mercado das commodities e investimento externo. No entanto, não possuía uma economia forte o suficiente e acabou sentido os efeitos da crise, uma vez que o investimento externo diminuiu.

No Brasil, o mercado de trabalho passava por um momento favorável quando foi atingido pela crise, como se verifica pela taxa de desemprego, que se encontrava em 7,8% na média do terceiro trimestre de 2008 - naquele período, o nível mais baixo desde o início da série calculada com a metodologia atual, iniciada em março de 2002, de acordo com a Pesquisa Mensal do Emprego do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PME/IBGE)³.

A crise atingiu principalmente os setores da indústria, construção civil, agronegócio e o setor automobilístico. De acordo com dados fornecidos pelo Governo Brasileiro, entre Outubro de 2008 e fevereiro de 2009 houve uma queda da produção industrial de insumo da construção civil; queda de vendas reais de carros nacionais entre o final de julho até dezembro de 2008 e de veículos, motos e autopeças de julho a novembro do mesmo ano; entre Outubro de 2008 a novembro de 2009 queda na produção de máquinas agrícolas e as vendas referentes aos meses de setembro a dezembro de 2008 foram inferiores ao mesmo período de 2009.

Por último, é valioso investigar como a crise afetou a população ocupada pelos seguintes setores: (i) indústria; (ii) construção civil; (iii) comércio; (iv) outros serviços. Conforme nos referimos

³ SILVA, Fábio José Ferreira da; FONSECA NETO, Fernando de Aquino. **Efeitos da crise financeira de 2008 sobre o desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras**. Nova econ. Belo Horizonte, v. 24, n.2, p. 265-278, Aug, 2014.

anteriormente, definimos o efeito da crise do *subprime* como o período de ascensão da taxa de desemprego geral, compreendido entre os meses de novembro de 2008 e março de 2009⁴.

Para diminuir os impactos da crise, o Governo tomou certas medidas como aumentar o limite de empréstimo para compra de materiais de construção, disponibilização de crédito para estimular o consumo em diversos setores, incluindo o de material de construção; aumentou a oferta de crédito para o setor automobilístico; antecipação de crédito para o financiamento da safra agrícola; disponibilizou em novembro de 2008 crédito para estimular o consumo em diversos setores como móveis e eletrodomésticos.

Essas medidas tiveram resultados como, aumento das vendas no varejo a partir de novembro de 2008; tendência de aumento de vendas de carros nacionais em 2009; aumento da produção industrial de insumos da construção civil em 2009. O setor do agronegócio teve uma tímida melhora em 2009, uma vez que o mercado internacional de “commodities” estava em queda ainda devido a diminuição da procura mundial.

Os resultados imediatos pós crise eram excelentes, as pessoas tinham poder de compra, a economia estava aquecida, o mercado econômico estava em alto e o dinheiro circulando no mercado.

As medidas nacionais se basearam na política anti-crise de expansão da liquidez, disponibilizando recursos para empréstimos para entes financeiros e empresas, além de medidas macroeconômicas para a redução da taxa de juros para incentivar a movimentação econômica do mercado brasileiro:

Especificamente no Brasil, foi possível observar a tomada de todas as medidas listadas acima. Porém, é possível identificar com mais facilidade e abrangência a presença das medidas de expansão da

⁴ SILVA, Fábio José Ferreira da; FONSECA NETO, Fernando de Aquino. Efeitos da crise financeira de 2008 sobre o desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras. *Nova econ.* Belo Horizonte, v. 24, n.2, p. 265-278, Aug. 2014.

liquidez, políticas macroeconômicas expansionistas e controle do câmbio. Quanto à expansão da liquidez, houve maior disponibilidade de recursos de empréstimos para agentes financeiros, empresas exportadoras e construtoras e envolveu, principalmente, a flexibilização do redesconto, a redução dos depósitos compulsórios, a expansão do crédito para o agronegócio e a ampliação do financiamento do setor exportador em geral.⁵

A crise de 2008, atingiu primordialmente o setor da indústria, ocasionando diversas demissões, uma vez que, o mercado estava instável, apresentando queda tanto na produção como na venda de produtos.

Diante da queda na expansão da produção, as demissões cresceram acima das contratações, fazendo que trabalhadores perdessem empregos e novos ingressantes no mercado de trabalho não tivessem possibilidades de trabalhar. A consequência tem sido a elevação da taxa de desempregados, interrompendo a trajetória de queda no desemprego no Brasil⁶.

Tivemos um significativo aumento no número de trabalhadores informais em relação aos desempregados. O trabalho informal teve seu conceito modificado ao longo dos anos, assim como a sua aceitação. Primeiramente o trabalho informal era considerado trabalho ilegal, uma vez que o trabalhador não trabalha com a carteira de trabalho assinada, a qual concede direitos aos trabalhadores. Atualmente, considera-se também, como trabalho informal o trabalhador autônomo, aquele que não possui relação de subordinação, isso é, trabalho por conta.

Com a elevação da taxa de emprego formal, o mercado econômico demonstrou um crescimento de trabalho informal.

⁵ LIMA, Thais Damasceno; DEUS; Larissa Naves. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. p. 57-58.

⁶ POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. p. 42.

Em virtude disso, parcela dos trabalhadores desempregados tende a desenvolver atividades com objetivo de obter algum rendimento para a sobrevivência, geralmente por meio de ocupações precárias. Ao aceitar o emprego de sua força de trabalho em contratações informais, o trabalhador situa-se abaixo do patamar mínimo estabelecido pela legislação social e trabalhista vigente⁷.

A OIT descentralizada, de Lisboa, no ano de 2006, preocupou-se em tentar conceituar o trabalho informal, e quem são as pessoas que fazem parte. No entanto chegou a conclusão que não pode restringir e conceituar como trabalho informal, mas deveria conceituar como economia informal, uma vez que, essa forma de trabalho possui influencia em todo o setor econômico.

A expressão "economia informal" refere-se a todas as actividades económicas de trabalhadores e unidades económicas que não são abrangidas, em virtude da legislação ou da prática, por disposições formais. Estas actividades não entram no âmbito de aplicação da legislação, o que significa que estes trabalhadores e unidades operam à margem da lei; ou então não são abrangidos na prática, o que significa que a legislação não lhes é aplicada, embora operem no âmbito da lei; ou, ainda, a legislação não é respeitada por ser inadequada, gravosa ou por impor encargos excessivos. O BIT deverá ter em conta, nos seus trabalhos, as dificuldades conceptuais associadas a esta imensa diversidade.⁸

Dessa forma, conclui-se que no termo trabalho informal, enquadra-se tanto as pessoas que trabalham sem carteira assinada, como as pessoas que decidiram trabalhar por conta para conseguir sobreviver à crise econômica que estava instaurada e dificultava a inserção no mercado de trabalho.

Uma discussão relevante em relação ao trabalho informal são as garantias e direitos que este tipo de trabalho não oferece. Assim como a falta de dados exatos para elaboração de dados pelo Governo.

⁷ POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. p. 44.

⁸ OIT. A OIT e a Economia Informal. Escritório da OIT em Lisboa, 2005. p. 7.

O Direito do Trabalho foi criado para ser uma espécie de mediador entre empregador e empregado, colocando de forma explícita e implícitos direitos de ambas as classes, uma vez que a livre regulação não apresentou bons resultados. Dessa forma, o Direito do Trabalho surgiu para proteger o hipossuficiente, garantindo-lhes certos direitos. No entanto, quando analisamos o trabalho informal, englobamos uma parcela de trabalhadores que não trabalham regulados pelas diretrizes do Direito do Trabalho.

A maior parte dos assalariados sem registro tem como característica comum o fato de ter sido contratada à margem da regulamentação do mercado de trabalho, à margem das regras dos contratos por tempo indeterminado e em tempo integral e da organização sindical. Todo cidadão brasileiro, ou estrangeiro com residência no país, fundamentado na Constituição Federal de 1988, independentemente de contribuir para a seguridade social, conta com a proteção dos serviços de saúde pública e com a aposentadoria mínima. Esses direitos sociais não incentivam o trabalhador, especialmente aquele que auferir salário próximo do mínimo, a desejar ou exigir um contrato legal de trabalho, principalmente quando jovem. Esse trabalhador, entretanto, não dispõe de nenhuma garantia de renda no caso de acidente ou de problema de saúde decorrentes do trabalho, bem como não recebe, salvo acordo com a empresa ou patrão, as compensações de renda referentes à dispensa involuntária (aviso prévio, proporcional de férias, proporcional da gratificação de Natal, recebimento de PIS/PASEP e FGTS) e em geral não recebe remuneração correspondente às horas extras. Além disso, por não estar sindicalizado, não tem acesso às resoluções dos acordos coletivos e não pode ingressar no sistema do seguro-desemprego⁹.

Como este tipo de trabalho não é regulamentado e protegido pelo Direito do Trabalho de forma explícita, pode ocorrer casos de violações de Direitos Humanos, isso é, trabalho infantil, jornadas longas, um salário muito baixo, assim como, trabalho em locais insalubres.

⁹ CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade.

Outro ponto interessante apontado pelas pesquisas é a nova classe de desempregados, assim como, de trabalhadores informais. A taxa de desemprego devido à crise do subprime aumentou, no entanto, a classe de trabalhadores afetados foram diferentes da classe de outras crises. Neste momento, não foi a população pobre que sofreu com as demissões. Já em relação ao trabalho informal, o índice aumentou sob a incorporação de mulheres a este ramo.

Ademais da elevação na taxa de desemprego no Brasil, contata-se também uma modificação no perfil do desempregado, especialmente nas grandes regiões metropolitanas. No mês de março de 2009, por exemplo, menos de 54% do total dos desempregos das regiões metropolitanas eram considerados pobres, uma vez que possuíam renda mensal familiar per capita inferior a meio salário mínimo¹⁰.

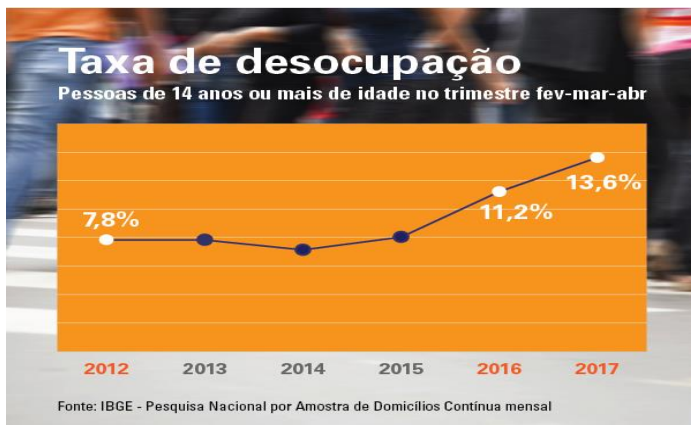
Dessa forma, vale ressaltar que o índice de desemprego não foi maior no Brasil devido ao fato do país estar aproveitando uma onda de crescimento econômico devido a investimento externo e a valorização das “commodities”. As ações do Governo para frear a crise, no entanto, foram medidas imediatas. Porém, as reais consequências de tais medidas só iriam surtir mais para frente, uma vez que a economia precisa de um tempo para demonstrar as reais consequências.

Desde 2016 o Brasil tem sentido com desemprego, desaquecimento do mercado interno, queda na produção industrial entre outros, pontos que apontam consequências de uma crise. No entanto, não ocorreu nenhuma crise em 2016, essa são apenas consequências da política imediata tomada pelo Governo em 2008, para diminuir os efeitos da crise.

O Brasil está sofrendo com uma crise que na verdade não existe, pois não é uma crise, e sim consequências de uma crise. Segundo dados do IBGE, o número de desempregados chegou a

¹⁰ POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. p. 43.

13,6% entre fevereiro e abril de 2018, e com aproximadamente 14 milhões de pessoas procurando emprego.



Em meio à crise alastrada pelo Brasil e o número de desemprego que voltou a se elevar, como uma maneira para tentar, mais uma vez, diminuir os efeitos da crise e acabar com elas o Governo resolver realizar a reforma trabalhista. Isso é, mudou a CLT de 1947 para uma nova lei de trabalho.

A atual lei procura dar mais liberdade para a relação existente entre empregador e empregado, legalizando a livre negociação. Dessa forma, o Governo visa que aumente o número de trabalho formal e aumente também o número de trabalhadores. A nova lei autoriza que o salário de empregado seja negociado, podendo ser inferior ao salário mínimo nacional, implementou o teletrabalho, além de diminuir a influência sindical nas relações de trabalho, permitindo que ocorre demissões em massa sem a anuência do sindicato, se considerada pelo Governo uma solução para a crise pela negociação, isso é, o empregador não precisa demitir o funcionário porque os gastos estão muito elevados, ele pode negociar com o trabalhador para diminuir o salário, modificar as horas trabalhadas de uma forma que não seja tão custoso para o empregador e mantendo assim o trabalho do empregado.

É uma medida controversa, uma vez que, o próprio Direito do Trabalho nasceu para regular as relações de subordinações para defender o hipossuficiente, aquele que precisa do dinheiro do salário e quem pode aceitar qualquer tipo de acordo, abusivos ou não, para conseguir se sustentar.

Os efeitos dessa reforma trabalhistas serão sentidos de forma real apenas no futuro, mas a perspectiva de falta de proteção ao trabalhador não é animadora.

Conclusão

O trabalho analisou as relações entre as crises econômicas e a relação dos países, mostrando que quanto mais desenvolvido mais o mundo sente os efeitos da crise. A crise de 2008, crise do “subprime” iniciada nos Estados Unidos gerou efeitos em todos os países, direta ou indiretamente.

O Brasil estava em fase de crescimento econômico, acabou afetado pela crise, principalmente nos setores de construção civil, indústria e setor automobilístico. Foi analisada o índice de desemprego pós crise de 2008.

Com o estudo foi possível analisar que além de aumentar o número de desempregados, como já era esperado, mas aumentou também o número de trabalho informal. Outro ponto positivo da pesquisa foi analisar a mudança da classe social atingida pelo desemprego. Normalmente os primeiros a sentirem são a população pobre que acaba passando por mais dificuldades, nesta crise com as políticas pública, não foi esta a realidade.

Analisou-se também as medidas tomadas pelo Governo para diminuir os efeitos da crise, como resultado observou-se que o Governo brasileiro tomou atitudes como diminuir taxas da inflação, liberar dinheiro para crédito, investir dinheiro na indústria entre outros. Todas medidas de caráter imediato, como um dos trabalhos analisados afirmou “os efeitos serão analisados somente no futuro”.

A crise econômica que o país se encontra atualmente, são consequências das medidas profiláticas da crise de 2008. A falta de planejamento, investimentos em estrutura para eventos esportivos desestruturaram mais o país, que agora encontra-se assolado por uma crise que não existe.

Como forma de diminuir a atual crise, o Governo aprovou a reforma trabalhista, para aumentar o poder de negociação nas relações trabalhista. Permitindo que empregador e empregado discutam toda a contratação, até mesmo o salário, que agora pode ser inferior ao salário mínimo nacional. Assim como a economia, os efeitos dessa reforma apresentarão suas reais consequências somente no futuro, mas fica claro que a negociação trabalhista de fato não ocorre, uma vez que o hipossuficiente (trabalhador) e empregador, nunca estarão no patamar de igualdade

Referências

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **A crise econômica de 2014/2017.**

Estud. av., São Paulo, v.31, n.89, p.51-60, abril 2017. Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So103-401420170001 > acesso em 3 de Dezembro 2017.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade.** Economia

e Sociedade, Campinas, (14): 153-174, jun. 2000. Disponível em: < <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124/10674>> acesso em 15 de Julho de 2018.

CARDOSO JR, José Celso. **Crise e desregulação do trabalho no Brasil.** Tempo

Social; Rev. Sociol. USP São Paulo. 13(2): 31-59, novembro 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v13n2/v13n2a03> > acesso em 28 de Novembro de 2017.

DEUS, Larissa Naves; LIMA, Thaís Damasceno. **A crise de 2008 e seus efeitos**

na economia brasileira. Revista Cadernos de Economia, Chapecó, v. 17, n. 32, p. 52-65, jan./jun. 2013.

OIT. **A OIT e a Economia Informal**. Escritório da OIT em Lisboa, 2005. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/economia_informal.pdf> acesso em 10 de Julho de 2018.

Organizadores: Luciana Acioly, Rodrigo Pimentel Ferreira Leão; autores: Emilio Chernavsky ... [et al.]. **Crise financeira global: mudanças estruturais e impactos sobre os emergentes e o Brasil**. Brasília: Ipea, 2011. 127 p.: gráfs., tabs. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_crisefinanceira.pdf > acesso em 15 de Julho de 2018.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais**. ESTUDOS AVANÇADOS 23 (66), 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/ao4v2366> > acesso em 09 de Julho de 2018.

SILVA, César Roberto da, LUIZ, Sinclayr. **Economia e Mercados**, 19ª edição. Saraiva, 01/2010. [Minha Biblioteca].

SILVA, Fábio José Ferreira da; FONSECA NETO, Fernando de Aquino. **Efeitos da crise financeira de 2008 sobre o desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras**. Nova econ., Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 265-278, Agosto. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512014000200265&lng=en&nrm=iso> acesso em 10 de Julho de 2018.

TCU. **Ações do Governo para reduzir os efeitos da crise**. Versão simplificada das Contas do Governo da República, 2009. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/contas_governo/contas_2009/Textos/Ficha%201%20-%20Análise%20da%20Crise.pdf> acesso em 16 de Julho de 2018.

Reflexos da tecnologia no trabalho: desemprego ou evolução?

Fernando William De Melo¹

Marcos Guilherme Rodrigues Mafra²

Introdução

O trabalho como edificador e emancipador da pessoa humana não pode ser mitigado, sob pena de se excluir a própria identidade humana³. Inobstante a importância deste meio de subsistência, imputa-se à modernização e ao avanço tecnológico o ato de destruir as formas de trabalho, sobretudo o emprego.

Conquanto se verifique que nas constantes civilizações a revolução tecnológica não surgiu de modo isolado, mas acompanhada por transformações na ordem econômica, política e social, como expressão de nova maneira de viver, de agir e interagir⁴, o imergir das novas técnicas – como a utilização de máquinas – vem diminuindo a participação humana nos processos de produção e, às vezes, extingue-a.

¹ Graduando em Direito, turma de 2020 – PUCPR. Membro Adjuvante do Grupo de Pesquisas Colonialidade e Alteridade – PUCPR e Membro Adjuvante no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico – NEATES – PUCPR.

² Graduando em Direito, turma 2020 – PUCPR. Técnico em Informática pela TECPUCPR. Membro Adjuvante do Grupo de Pesquisas Colonialidade e Alteridade – PUCPR e Membro Adjuvante no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico – NEATES – PUCPR.

³ CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004. p. 130-132.

⁴ TOFFLER, Alvin. **A Terceira onda**. Tradução de João Távora – 22. ed. – Rio de Janeiro: Record, 1997.

A compreensão que se dá, através de aprofundamento bibliográfico, é no sentido de que a evolução da sociedade está intimamente ligada à percepção de novas técnicas, às revoluções do sistema econômico-produtivo, e ao rearranjo no mundo do trabalho. Por isso, este artigo pretende demonstrar que, haja constantes reorganizações econômico-sociais, influenciadas e alterada por revoluções tecnológicas, não são objetivos ou consequência absoluta do progresso do homem a extinção do trabalho e suas formas.

1. O aparecimento da técnica e as constantes transformações no sistema econômico-produtivo

A tecnologia, é fruto da consciência humana do meio em que vive e de sua interação com ele, tendente sempre a dominar e alterar a natureza da sua realidade, para, sobretudo, prolongar e facilitar sua sobrevivência. Conforme ensinamento de Álvaro Vieira Pinto⁵, o homem, há milênios, a partir da compreensão da realidade, como a natureza e sua influência nela, busca criar e alterar técnicas novas.

E quanto mais decorre o tempo e acumula-se conhecimento e técnicas, menos tecnocrata é a sociedade. A consciência da realidade e liberdade criam, com o acúmulo de conhecimentos, novas trilhas, novas maneiras de agir e de viver, prendendo-se menos às conhecidas técnicas⁶.

Não se desconhece que a estrutura econômica e política influencia a produção tecnológica, porquanto ela aparece com a nova maneira de produzir e de se relacionar⁷.

A técnica acompanhou a evolução do homem, sobretudo na sua maneira de produzir e de viver. O trabalho, há séculos passados,

⁵ PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**, vol. 1. – Rio de Janeiro: Contraponto, 2005, p. 25.

⁶ PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**, vol. 1. – Rio de Janeiro: Contraponto, 2005, p. 20.

⁷ PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**, vol. 1. – Rio de Janeiro: Contraponto, 2005, p. 49.

era concebido diferente de hoje. Instrui Domenico de Masi⁸ que, na primeira fase de sobrevivência do homem, este percebeu que após caçar um animal para comer, necessitava de algo que cortasse, pois faltava-lhe força na boca para esmiuçar o alimento. Noutro período mais avançado, aprox.. 6 mil a.C., a mulher inova, através da descoberta das sementes, na produção diferida e programada de alimentos, repercutindo posteriormente essa nova técnica no pastoreio de animais – base do sistema econômico do excedente produtivo⁹. Esse período agrícola, cuja organização e subsistência da vida, da economia e política, decorriam da terra, era denominado de sistema feudal¹⁰.

A nova civilização, com seu novo modo de produzir e de viver, e iluminada pela racionalidade e controle de novas técnicas, veio com a revolução industrial, no séc. XVIII. Transformou-se a noção de trabalho, haja vista que o trabalhador, sendo exilado do campo e do trabalho artesanal se isola em fábricas, segregando-se por inteiro¹¹, e as crianças eram educadas agora para atividades fabris, repetitivas, trabalho arregimentado¹².

Essa transformação no mundo do trabalho fez imergir a figura do desempregado. De Masi¹³ ensina que nessa nova era o trabalho era formalizado, e as práticas laborais agora são rígidas, codificada, fechadas em tempo (jornada) e espaço (fábrica), e

⁸ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 25.

⁹ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 34-35.

¹⁰ TOFFLER, Alvin. **A Terceira onda**. Tradução de João Távora – 22. ed. – Rio de Janeiro: Record, 1997, p. 35.

¹¹ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 62.

¹² TOFFLER, Alvin. **A Terceira onda**. Tradução de João Távora – 22. ed. – Rio de Janeiro: Record, 1997, p. 41-42.

¹³ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 68.

qualquer situação destoante destas características era um desempregado.

Outra reviravolta no sistema produtivo da história se deu a partir de 1955, com a valorização do conhecimento. A fábrica não é mais importante, mas a informação, o conhecimento, a crítica, e por isso o crescimento exponencial das novas técnicas, da automação e de novas fontes energéticas.

O desemprego, tanto na transição do sistema feudal para industrial, quando nas transições dentro da fase industrial (primeira, segunda, ou até mesmo terceira revolução) trouxe à tona o discurso do desemprego e até mesmo inferências de ser o progresso e avanço tecnológico como causa, negligenciando-se outros fatores que interferem necessariamente nele, como o aumento da concorrência capitalista internacional; as alterações jurídicas implementadas na configuração institucional do mercado de trabalho e das normas trabalhistas, a formação de políticas públicas no âmbito interno e outros¹⁴.

Portanto, a evolução da sociedade, do seu modo de produzir e se relacionar, implica em reconfigurações sociais e econômicas, sobretudo no campo do trabalho, e a tecnologia acompanhou o homem transformando-o e emancipando-o, mesmo que por vezes a sociedade tivesse de se reorganizar na maneira de produzir e viver, na angústia da ideia de desemprego.

2. Emprego e tecnologia na sociedade atual

Na sociedade pós-moderna, qual se prioriza a velocidade, há modificações no sistema socioeconômico e tecnológico constantes, favorecendo a nascente de percepções e relações de ver e viver na era. Nisso, o trabalho se rearranja, variando a natureza dele, bem como o objeto de importância do meio de produção. Por vezes, o

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. - São Paulo: LTr, 2006, p. 34-35.

labor intelectual tem uma predominância no sistema, como Alvin Toffler¹⁵ indica, como também, em concomitância, há o trabalho em rede apontado por Manuel Castells¹⁶, coexistindo, igualmente, o ócio criativo De Masi¹⁷.

Conquanto, no trabalho hodierno, tenha uma redução dos empregos por conta da tecnologia avançada, surgem novas profissões e postos de trabalho, que necessitam de conhecimentos e especializações diversas. Noutros dizeres, e com auxílio de Castells¹⁸, o avanço tecnológico não é o grande causador de desempregos, já que ele altera empregos já existentes, bem como modifica a natureza laboral deles, infirmando, assim, a tese de Rifkin¹⁹, que defende fielmente que a tecnologia visa extinguir o trabalho humano.

Num sentido mais amplo, esse novo sistema econômico-produtivo cria a necessidade dos atores, emersos nessa nova era, de se adaptarem às novas tendências tecnológicas, para que, no futuro, não sejam rebaixados nas posições laborais que executam, porquanto impossível mitigar o impacto da era digital e avanço da robótica e da inteligência artificial nos empregos e na sociedade²⁰.

Ademais, através das manifestações de Brynjolfsson e Mitchell²¹, a era da informação valoriza o avanço e o progresso,

¹⁵ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda (The third wave)**. Trad. João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1995.

¹⁶ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. atual. Trad. Roseaide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

¹⁷ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 3. ed. Rio de Janeiro: UnB, 2000.

¹⁸ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. atual. Trad. Roseaide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 328.

¹⁹ RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

²⁰ TAURION, Cezar. Quantos empregos serão deixados para a humanidade? **CIO - IDG**. Publicada em 07 de dezembro de 2017. Disponível em: < http://cio.com.br/tecnologia/2017/12/07/quantos-empregos-serao-deixados-para-a-humanidade/IDGNoticiaPrint_view>. Acesso em: 01 nov. 2018.

²¹ BRYNJOLFSSON, Erik; MITCHELL, Tom. Track how technology is transforming work. **Nature international weekly journal of science**. California, USA, n. 544, 290-292, publicado em 20 de abril de 2017. DOI:10.1038/544290a.

porém, não vislumbra as consequências e transformações possíveis que possam interferir na realidade. Nesse sentido, é notável a desídia do Estado já na Assembleia Constituinte de 1988, quando se percebeu o despreparo e não antecipação de consequências dos efeitos da automação (e automatização), repercutindo na desproteção do trabalhador através da redução do texto original²² elaborado pela Subcomissão da Ciência e Tecnologia²³.

Ao olhar de Brynjolfsson e Mitchell, a informação é um instituto de maior bem público, destarte, é papel dos governamentais o cuidado e inclusão de dados como alicerce de criação de novas políticas públicas gerenciadoras de emprego e renda²⁴. A sociedade da cooperação, conforme Dowbor²⁵, vislumbra a ampliação ou a criação de soluções para problemas mais intrincados da sociedade, e, com isso, é interpelada per as novas tecnologias criadas mediante conhecimento e progressismo.

²¹ DOWBOR, Ladislau. Articulações em rede na era do conhecimento. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates, Org.; CORÁ, Maria Amelia Jundurian, Org. **Redes sociais e intersetorialidade** – São Paulo: Tiki Books, 2016. cap. 2, p. 13-40.

²² Conforme instrui Sérgio Pinto Martins (2000, p. 2000; apud. MARTINEZ; MALTEZ 2017), a redação inaugural do dispositivo constitucional protetor era a seguinte: Art. 7º – As normas de proteção dos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos, na forma da lei, além de outros que visem à melhoria de seus benefícios: I – participação dos trabalhadores nas vantagens advindas da introdução de novas tecnologias; II- reaproveitamento de mão de obra e acesso a programas de reciclagem prestados pela empresa, sempre que a introdução de novas tecnologias, por ela adotada, importar em redução ou eliminação de postos de trabalho e/ou ofício; III- participação das organizações de trabalhadores na formulação de políticas públicas relativas à introdução de novas tecnologias. [Contudo, restou tão somente a proteção contida no inciso primeiro, com significativa transformação].

²³ MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 182/2017, p. 21-59; BRASIL. Senado Federal. **Assembleia Nacional Constituinte (Atas de Comissões)** – Comissão de sistematização, Anal constituinte, novembro de 1987, Brasília, 1987. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituente/sistema.pdf>>. Acesso em 16 nov. 2018.

²⁴ BRYNJOLFSSON, Erik; MITCHELL, Tom. Track how technology is transforming work. **Nature international weekly journal of science**. California, USA, n. 544, 290-292, publicado em 20 de abril de 2017. DOI:10.1038/544290a.

²⁵ DOWBOR, Ladislau. Articulações em rede na era do conhecimento. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates, Org.; CORÁ, Maria Amelia Jundurian, Org. **Redes sociais e intersetorialidade** – São Paulo: Tiki Books, 2016. cap. 2, p. 13-40.

Nesse deslumbre, portanto, a nova era das máquinas que vivenciamos conecta as pessoas, as relações e proporciona maior liberdade e agilidades nas tarefas executadas, como também rompe com as estruturas mais estáticas e burocráticas – que eram frutos da primeira revolução industrial. Esse movimento oportuniza a abertura do espaço de trabalho como fonte aberta e livre, coagindo o Estado e os indivíduos a depreenderem e entenderem as nuances dessas novas formas de trabalho²⁶.

Por epílogo, a tecnologia e o trabalho estão intimamente conectadas, junto ao entendimento das modificações do modo de ver e viver na nova sociedade. E aos sujeitos desta nova era é compulsório o imiscuir na responsabilidade geracional civilizatória.

3. Reflexos do desenvolvimento da tecnologia no futuro do mercado de trabalho.

Como reflexo do desenvolvimento da tecnologia, há a criação de diversos postos de trabalhos, em decorrência da extinção de outros. Nesse sentido o instituto ManpowerGroup²⁷, em seu estudo *A Revolução das Competências*, estabeleceu que 65% dos postos de trabalhos que a geração Z possuirá ainda serão criados, sendo, no momento impossível determinar quais serão essas novas áreas.

Conforme a pesquisa *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*, da McKinsey Global Institute²⁸, estima-se que, no período de 2016 até 2030, cerca de setenta e cinco milhões a trezentos e setenta e cinco milhões de trabalhadores

²⁶ DOWBOR, Ladislau. Articulações em rede na era do conhecimento. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates, Org.; CORÁ, Maria Amelia Jundurian, Org. **Redes sociais e intersectorialidade** – São Paulo: Tiki Books, 2016. cap. 2, p. 34-37.

²⁷ MANPOWERGROUP. *A Revolução das Competências*. **ManpowerGroup**. Wisconsin, EUA, p.5. 2017.

²⁸ MANYIKA, James; LUND, Susan; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; WOETZEL, Jonathan; BATRA, Parul; KO, Ryan; SANGHVI, Saurabh. *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. **McKinsey Global Institute**. EUA. Dezembro, 2017.

perderão seus postos de trabalho e deverão procurar por outros novos.

Ainda, prevendo outros impactos em face da evolução tecnológica, Ben Pring et. al., em seu estudo *21 Jobs of the Future*, delimita áreas de atuação que serão beneficiadas pelo período dos próximos dez anos, sendo verificado na pesquisa o tipo de tecnologia necessária para a profissão e quando, no período indicado, a carreira será contemplada²⁹.

O Fórum Global da Economia elaborou a pesquisa *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*³⁰, qual indica algumas áreas que até 2020 serão impactadas pela evolução tecnológica, citando de exemplo as profissões relacionadas ao transporte, à inteligência artificial e à biotecnologia. Ou seja, verifica-se aqui que o desenvolvimento tecnológico não contempla apenas extinção e criação de empregos, mas também o crescimento de algumas profissões, e, ainda, alterações em determinadas funções de alguns postos de trabalho, como exemplo a automatização. Ressalta o estudo *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation* da Mckinsey Global Institute³¹, a cada dez atividades de trabalho, cerca de cinco podem ser tecnicamente automatizadas, e a cada dez postos de trabalho, seis possuem a possibilidade de terem 30% das suas funções automatizadas. Nessa perspectiva de substituição de funções e atividades pela máquina, o mesmo instituto³² elaborou outro estudo denominado *Where machines could replace humans—and where they can't (yet)*, qual prevê que em 78% das funções que

²⁹ PRING, Ben; BROWN, Robert H.; DAVIS, Euan; BAHL, Manish; COOK, Michael. *21 Jobs of the Future: A Guide to Getting – and Staying – Employed for the Next 10 Years*. **Cognizant**. EUA Novembro, 2017.

³⁰ WEF. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. **World Economic Forum**. Janeiro, 2016.

³¹ MANYIKA, James; LUND, Susan; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; WOETZEL, Jonathan; BATRA, Parul; KO, Ryan; SANGHVI, Saurabh. *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. **McKinsey Global Institute**. EUA. Dezembro, 2017.

³² CHUI, Michael; MIREMADI, Mehdi. *Where machines could replace humans—and where they can't (yet)*. **McKinsey Global Institute**. EUA. Julho, 2016.

necessitam de força física repetitiva podem ser automatizadas, enquanto as demais funções que demandam de força física, porém não repetitivas, apenas 25%. Em áreas que não demandam de força física, tais como gerenciamento de pessoas, essa possibilidade cai para 9%, e em áreas de tomada de decisão, planejamento e criatividade a porcentagem sobe para 18%³³.

Por fim, todos os estudos e pesquisas supracitados concluem que há necessidade de o trabalhador desenvolver habilidades para sua manutenção no mercado do trabalho. A McKinsey Global Institute³⁴ vai além: conclui que não apenas devem ser desenvolvidas habilidades sociais, emocionais e criativas, a população deve procurar uma educação qualificada, bem como desenvolver habilidades com a automação das máquinas, no sentido de receber a tecnologia em seu posto de trabalho e se adequar a ela.

Outrossim, o Fórum Global de Economia³⁵ define a necessidade da criação dessas mesmas habilidades, porém, complementa, com outras atreladas à lógica, à sensibilidade, à matemática, à força, à destreza, à oratória, à leitura, à compreensão, ao pensamento crítico e à autocrítica. Nota-se que este não conclui pela necessidade de educação qualificada, apenas o desenvolvimento de habilidades que caracterizaram um diferencial no mercado laboral.

Insta salientar que, apesar de todos esses efeitos decorrentes da evolução tecnológica, o desemprego possui outros fatores que impactam para a ocorrência deste, a exemplo da política e da economia.

³³ CHUI, Michael; MIREMADI, Mehdi. Where machines could replace humans—and where they can't (yet). **McKinsey Global Institute**. EUA. Julho, 2016.

³⁴ MANYIKA, James; LUND, Susan; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; WOETZEL, Jonathan; BATRA, Parul; KO, Ryan; SANGHVI, Saurabh. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. **McKinsey Global Institute**. EUA. Dezembro, 2017.

³⁵ WEF. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **World Economic Forum**. Janeiro, 2016.

O Brasil desenvolve-se pouco no quesito de tecnologia, e os impactos, portanto, também são e continuarão sendo baixos, conforme estabelece o estudo da McKinsey Global Institute³⁶. Conforme previsão do estudo, apenas 14% dos empregos terão suas atividades rearranjadas pela automação.

Todavia é notório que o Brasil encontra-se em uma crise, possuindo altos índices de desemprego, ao contrário de países que investem mais em tecnologia. Para concretizar, analisou-se os dados do ano de 2015, este que caracterizado por diversos escândalos políticos no Brasil, conforme Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico³⁷ (OCDE), e em 2008 havia 7,1% da população que possuía força de trabalho desempregada no Brasil. Já em 2015 essa porcentagem aumentou para 9,6% da população. Registre-se que no período de 2008 a 2014 o maior índice de desemprego foi 8,3% e o menor foi 6,2%.

Tais dados da OCDE coadunam com o gráfico disponibilizado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho³⁸, que demonstra a estabilidade da diferença de pessoas empregadas e desempregadas dentre o período de 2003 até 2014, e, em 2015, verifica-se a instabilidade desse saldo de trabalhadores, diminuindo drasticamente o emprego. Ainda, conectando-se com o gráfico de saldos entre demissões e admissões disponibilizados pelo IPEA³⁹, fica evidente a instabilidade no ano de 2015.

Conclui-se que os impactos oferecidos pelo desenvolvimento tecnológico são positivos, tangenciando, ao mesmo tempo que

³⁶ MANYIKA, James; LUND, Susan; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; WOETZEL, Jonathan; BATRA, Parul; KO, Ryan; SANGHVI, Saurabh. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. **McKinsey Global Institute**. USA. December, 2017.

³⁷ OECD. Labour Force Statistics 2018 Brazil. **Organisation for Economic Co-operation and Development**. 2018. DOI: https://doi.org/10.1787/oecd_lfs-2018-39-en

³⁸ Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. **Ministério do Trabalho** Brasil. 2018

³⁹ IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Empregados - saldo. Brasília: **IPEA**, 2018.

progride e emancipa a humanidade, a extinção e a simultânea criação de postos de trabalhos, o desenvolvimento de determinadas áreas, e a necessidade de a população desenvolver habilidades que as adequem dentro do mercado de trabalho. Assim, como afirma Maurício Delgado⁴⁰, as causas ligadas ao desemprego são atreladas a outros fatores também negligenciados, como o processo de reestruturação empresarial, de acentuação da concorrência capitalista, alterações jurídicas no campo do trabalho e outras mais.

Conclusão

O trabalho sempre esteve presente na sociedade, estando em constante evolução, e sendo influenciado pelas maneiras de viver, se relacionar e produzir. A tecnologia desenvolve-se de acordo com as eras dos sistemas econômico-produtivos, sendo influentes os fatores econômicos, políticos e sociais, implicando sempre na readaptação da sociedade, sobretudo para um olhar na reorganização nas formas de trabalho e emprego.

Após o surgimento da idealização de emprego e de profissões, a ideia de desemprego se tornou objeto de repulsa, fazendo com que se estabelecessem conexão necessária entre este e as constantes revoluções tecnológicas, indicando, por conseguinte, que o avanço técnico e científico representaria a extinção das formas de trabalhos.

Visto o medo por esses impactos por parte da sociedade, o mundo empresarial, fomentador da área política e econômica, começa um movimento para demonstrar que os impactos futuros são positivos, fomentando a ideia de economia e segurança, o aumento e avanço de profissões, desenvolvimento de novos postos de trabalhos. A sociedade deve se adaptar e desenvolver habilidades sociais, físicas e psicológicas para adequar-se com a evolução tecnológica.

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. - São Paulo: LTr, 2006, p. 35.

Conclui-se que a tecnologia em momento algum é causadora de desemprego, senão apenas um dos fatores implicantes, ao qual se somam outros de demasiada importância como a conjuntura econômica do país e as políticas públicas ali desenvolvidas.

Referências

- BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. **Ministério do Trabalho e do Emprego**. 2018
- BRYNJOLFSSON, Erik; MITCHELL, Tom. Track how technology is transforming work. **Nature international weekly journal of science**. **California**, USA, n. 544, 290-292, publicado em 20 de abril de 2017. DOI:10.1038/544290a.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. atual. Trad. Roseneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004.
- CHUI, Michael; MIREMADI, Mehdi. **Where machines could replace humans— and where they can’t (yet)**. McKinsey Global Institute. EUA. Julho, 2016.
- DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 3. ed. Rio de Janeiro: UnB, 2000.
- _____, Domenico. **O ócio criativo**. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. – São Paulo: LTr, 2006.
- DOWBOR, Ladislau. Articulações em rede na era do conhecimento. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates, Org.; CORÁ, Maria Amelia Jundurian, Org. **Redes sociais e intersetorialidade** – São Paulo: Tiki Books, 2016.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Empregados - saldo**. Brasília: IPEA, 2018.

MANPOWERGROUP. A Revolução das Competências. **ManpowerGroup**. Wisconsin, EUA, p.5. 2017.

MANYIKA, James; LUND, Susan; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; WOETZEL, Jonathan; BATRA, Parul; KO, Ryan; SANGHVI, Saurabh. **Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation**. McKinsey Global Institute. EUA. Dezembro, 2017.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 182/2017, p. 21-59.

OECD. Labour Force Statistics 2018 Brazil. **Organization for Economic Cooperation and Development**. 2018. Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. Ministério do Trabalho Brasil. 2018. DOI: https://doi.org/10.1787/oeed_ifs-2018-39-en.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. Vol. 1. – Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

PRING, Ben; BROWN, Robert H.; DAVIS, Euan; BAHL, Manish; COOK, Michael. 21 Jobs of the Future: A Guide to Getting – and Staying – Employed for the Next 10 Years. Cognizant. EUA Novembro, 2017.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

TAURION, Cezar. Quantos empregos serão deixados para a humanidade? **CIO – IDG**. Publicada em 07 de dezembro de 2017. Disponível em: <http://cio.com.br/tecnologia/2017/12/07/quantos-empregos-serao-deixados-para-a-humanidade/IDGNoticiaPrint_view>. Acesso em: 01 nov. 2018.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda (The third wave)**. Trad. João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1995.

WEF. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **World Economic Forum**. Janeiro, 2016.

Modernidade, novas tecnologias e as novas implicações nas relações trabalhistas

*Sérgio Fernando Ferreira de Lima*¹

*Nicolas Addor*²

*Marília Soares de Mattos*³

Introdução

A história dos Estados modernos poderia ser caracterizada por um esforço contínuo em eliminar, diminuir e conter as incertezas e o caos da vida social⁴. Quando se descrevem os traços marcantes do século XX, pode-se distinguir três formas principais que perpassaram e servem de grandes vetores do dinamismo do século passado: i) o desenvolvimento demográfico; ii) a mudança estrutural do trabalho e iii) o curriculum dos progressos científico-tecnológicos. O desenvolvimento demográfico foi possível, sobretudo, aos progressos na medicina, que permitiu a homens e mulheres viverem mais e com melhores condições de vida,

¹ Mestrando (bolsista PUCPR/CAPES) em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba.

² Mestrando (bolsista PROCUC/CAPES) em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialista em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Bacharel em Direito pela Universidade Católica Dom Bosco.

³ Mestranda em Direito Socioambiental e Sustentabilidade pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR), pós-graduada em Direito Penal pelo Complexo Educacional Damásio de Jesus e integrante do Grupo de Pesquisa Justiça, Democracia e Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da PUC/PR.

⁴ BAUMAN, Zygmunt. *Medo Líquido*. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008. p. 204.

retardando com métodos cada vez mais eficazes a ação do tempo e minimizando o ataque das doenças. Entre as consequências da maior densidade demográfica está a figura das massas, como marca distintiva dessa época, seja pelas grandes movimentações causadas pelas grandes guerras ou pelo surgimento da mídia e da distribuição de informações, como um fenômeno global.⁵

Por sua vez, Manuel Castells advoga que a tecnologia da informação “é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor à vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia nuclear”, em razão de que a geração e a distribuição e energia foram o elemento principal da sociedade industrial.⁶

Como bem denota Klaus Schwab, a quarta revolução industrial não diz respeito apenas a utilização e criação de máquinas e sistemas conectadas e inteligentes, mas consiste num escopo muito maior, que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. Em suma, “o que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos”.⁷

Dentre as características distintivas do século passado, as mudanças estruturais no trabalho serão cada vez mais pronunciadas, as organizações contemporâneas utilizarão muito do seu recurso financeiro em novas tecnologias e na implementação de novas formas de trabalho, como formas de gerenciamento de trabalho em grupos e projetos de qualidade total. Fornecedores de novas tecnologias prometerão formas melhores, mais eficientes e menos estressantes de trabalho. Empregados apostam que seus trabalhos irão se tornar mais interessantes e que serão capazes de

⁵ HABERMAS, Jürgen. **A Constelação pós-nacional**: ensaios políticos. Tradução de Márcio Seligmann-Silva. São Paulo: Littera Mundi, 2001. p. 53

⁶ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017, p. 87.

⁷ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p.16.

manter suas habilidades e conhecimentos atualizados por meio da adoção de novas tecnologias. Entretanto, após a invasão do mercado de trabalho por novas tecnologias novas questões surgem: o investimento em novas tecnologias valeu a pena? As promessas feitas pelos fornecedores foram cumpridas ou as novas tecnologias e suas inovações foram um desperdício do dinheiro da empresa? As novas formas de trabalho levam a uma deterioração das condições de trabalho dos empregados mais rapidamente?⁸

1. Modernidade, riscos e incertezas

O cenário da sociedade moderna é pautado por riscos e incertezas proveniente das novas tecnologias e na intrincada rede de relação dela proveniente⁹, que exige novas formas de se pensar a sociedade, o Estado e as relações em seu interior. A incerteza, real ou construída pelo volume de informações contraditórias disponíveis sobre tecnologia e ciência,¹⁰ ganha papel especial com a transferência da confiança das relações humanas aos sistemas tecnológicos¹¹ que formarão a própria estrutura da paisagem social. A era das redes sociais traz novos desafios e torna o mundo pequeno, tomado pela onda expansionista de globalização dos capitais que agora ignoram quase todas as fronteiras geográficas.

A sociedade contemporânea vive sob a égide da globalização. Ainda que se considere que a globalização teve por elemento inicial a economia, ela não se deteve nela, havendo, posteriormente, uma globalização cultural, política e tecnológica¹². Os efeitos da globalização na cultura, sociedade e economia de cada Estado nacional é objeto de acaloradas discussões, mas é incontroverso que

⁸ ROSSI, H. Rossi; FREEMAN, E. Howard; LIPSEY, W. Mark. *Evaluation: a systematic approach*. SAGE: London, 1998, p. 34.

⁹ BECK, Ulrich. *La Sociedad del Riesgo*: Hacia una nova modernidad. Barcelona: Paidós, 1998. p 10.

¹⁰ HOBSBWAN, Eric. *Age Of Extremes*: The Short Twentie Century. London: Abacus, 1995. p. 522.

¹¹ GIDDENS, Anthony. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press, 1990, p. 28.

¹² GIDDENS, Anthony, *O mundo na era da Globalização*. Lisboa: Presença, 2000, p. 20.

a globalização de capitais e informação é a tônica do presente paradigma social¹³.

Diante deste cenário, as estruturas tradicionais de organização sofrem um lento, mas contínuo, processo de adaptação e transformação. Os estados nacionais e seus sistemas jurídicos foram criados e projetados para responder as necessidades de determinada sociedade, confinada em um dado espaço territorial, fruto da convergência de diversos fatores culturais e históricos, que confluíam para a formação identidade local e davam forma e cor ao Estado.

Iniciou-se a era dos grandes aglomerados humanos, não apenas presenciais, mas virtuais¹⁴ onde a quase totalidade dos indivíduos está ligada por uma rede virtual de comunicação e informação globalizada¹⁵.

As relações humanas tornaram-se um sinônimo de conectividade de tal forma que as redes se tornaram a nova morfologia social contemporânea, quando se passou da era industrial para a era da informação¹⁶. O principal fator que causou essa transformação foram as novas tecnologias de informação, que causaram uma transcendência de conceitos profundamente arraigados como o tempo e o espaço nas práticas sociais, dando origem uma nova configuração social¹⁷.

Essas características não se aplicam somente as interações entre indivíduos, mas são levadas ao próximo nível organizacional: grupos, instituições e corporações. Pois, enquanto as organizações físicas estão localizadas em lugares determinados, a lógica

¹³ BECK, Ulrich. **The Cosmopolitan Vision**. Cambridge: Polity Press, 2006, p. 02.

¹⁴ BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 31.

¹⁵ BAUMAN, Zygmunt. **Liquidy Modernity**. Cambridge: Polity Press, 2000, p. 11.

¹⁶ CASTELLS, M. **The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society and Culture**. New York: Wiley Blackwell Publishing, 2000, p. 05.

¹⁷ CASTELLS, M. **The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society and Culture**. New York: Wiley Blackwell Publishing, 2000, p. 17.

organizacional e a estrutura funcional não se encontram em lugar algum, sendo dependente apenas do espaço de fluxos que caracteriza as redes de informação.

A sociedade contemporânea é um mosaico de diferenças e contradições que coexistem em tempo real, em muitos casos, compartilhando o mesmo espaço. As crises e problemas são globalmente compartilhados, assim como as transformações de conceitos, instituições e a possível solução de vários desafios. Essa intrínseca mistura entre o local e o global, o individual e o coletivo são essenciais para a compreensão da sociedade contemporânea¹⁸.

Entender os contextos sociais e econômicos que permitem a convivência das contradições cosmopolitas significa entender como as tecnologias que oportunizaram a formação dessas redes funcionam. A rede de informações que estrutura a sociedade de redes cosmopolita é fruto das tecnologias de informação. As tecnologias sempre foram descritas como resultado da evolução histórica e social de determinada época, entretanto, com uma observação mais profunda, talvez seja possível um novo ponto de vista, com uma conclusão alternativa: talvez seja a tecnologia é que crie a estrutura social do mundo em que vivemos¹⁹ e seja de fato, o grande motor das sociedades através da história²⁰.

2. A insegurança das novas relações sociais e de trabalho

Pode-se apontar outros três vetores para a sensação difusa de insegurança que permeia a sociedade moderna. Primeiramente a aceleração contínua da sociedade. Ou seja, a incrível velocidade em que as novidades se sucedem, onde o novo já nasce quase ultrapassado. Depois da revolução dos transportes, a atual revolução

¹⁸ BECK, Ulrich. **The Cosmopolitan Vision**. Cambridge: Polity Press, 2006, p. 07.

¹⁹ ARTHUR, Brian W. **The Nature of Technology: what it is and how it evolves**. London: Penguin Books. 2009, p. 06.

²⁰ MISA, Thomas J; BREY, Philip; FEENBERG, Andrew. **Modernity and technology**. Massachusetts: MIT Press, 2003.

das comunicações dá lugar a uma perplexidade derivada da falta – sentida e possivelmente real – de domínio do curso dos acontecimentos, que não pode traduzir-se senão em termos de insegurança. O segundo vetor caracteriza-se pela realidade da sociedade de informação, com suas infinitas possibilidades e a falta de critérios para julgá-las, de forma que as pessoas se acham ante a dificuldade de obter uma autêntica informação fidedigna em uma sociedade caracterizada pelo volume de informações, que de modo não infrequente se mostram contraditórias, fazendo sua integração em um contexto significativo extremamente difícil. Por fim, tem-se a aceleração, não a mesma já discutida no item inicial, mas aquela que diz respeito a própria vida do indivíduo imerso na sociedade moderna, especialmente no mercado de trabalho que reclama indivíduos sozinhos e disponíveis, pois estes se encontram em melhores condições para a competição mercadológica ou laborativa.²¹

De modo que, nessa linha, as novas realidades econômicas, às que se somaram importantes alterações ético-sociais, vêm dando lugar a uma instabilidade social que produz uma perplexidade adicional no âmbito das relações humanas. Pois bem, nesse contexto de aceleração e incerteza, de obscuridade e confusão, se produz uma crescente desorientação pessoal que se manifesta naquilo que já se denominou perplexidade da relatividade. Essa difusão do estímulo de insegurança, privilegiada pela nossa condição de ‘aldeia global’, que não permite a diferenciação do que está distante e do que está próximo para o receptor da mensagem dará lugar, em alguns casos, a uma percepção distorcida ou em outras palavras, trará uma sensação de impotência frente ao perigo concretizado.

Desta forma as tecnologias, pela sua própria natureza representam, duplamente uma oportunidade e uma ameaça para os trabalhadores e empresas. Ao prometer e realizar o aumento da

²¹ SILVA SANCHES, Jesús María. **A Expansão do Direito Penal**: aspectos da política criminal nas sociedades pós-industriais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p. 33-34

produtividade a tecnologia provê a base para um aumento nunca visto dos padrões e condições de vida em países em desenvolvimento. Ao mesmo tempo, entretanto, esses ganhos em produtividade se dão em razão da progressiva substituição de trabalho humano por tecnologias de melhor desempenho, o que leva os trabalhadores e sindicatos a receberem com cautela e de forma defensiva as novas tecnologias.

A tecnologia da informação continua sendo o principal exemplo em todas as áreas e especialmente nas relações laborais. Primeiramente a tecnologia é usada como um substituto ao trabalho humano, entretanto, para além desse temor, as tecnologias de informação tem sido usadas para complementar o trabalho humano, isso levou empregados a buscarem a manutenção das suas posições não apenas como uma posição de produção, mas a buscar evidenciar sua posição essencial na maquinaria da empresa. Em muitos casos os empregados são os implementadores das tecnologias disruptivas que irão substituí-los no seu local de trabalho.

Deve-se observar com grande atenção a interação da tecnologia com os modelos de negócio, padrões de trabalho, empregados e a cultura da empresa. As empresas devem possuir políticas de implementação de novas tecnologias e não apenas implantarem randomicamente, aquelas que lhes parecem mais adequada e que surgiram no momento aparentemente oportuno²².

Investidores e gestores devem buscar conhecer quais características da empresa e do local de trabalho mudaram devido a implementação de novas tecnologias ou de um novo processo de trabalho. Pode ser interessante examinar o nível de controle exercido sobre os empregados e outros aspectos sociais relevantes do local de trabalho, avaliando se a nova tecnologia contribuiu para sua melhora ou deterioração. Um dos principais resultados do

²² CLARK, R.; CAMERON, J. **Managing Information Technology's Organisational Impact**. New York: North-Holland, 1991, p. 35.

crescente emprego de tecnologias de informação é, em primeiro nível, um aumento geral da eficiência do trabalho. Os processos de trabalho em si mesmos têm-se tornado cada vez mais eficientes. O acesso a tecnologias de busca e processamento de dados tornou disponível uma vasta categoria de meios de tomada de decisões mais eficientes.²³

Empregados manuais como mecânicos, encanadores e eletricitistas são capazes de completar suas tarefas com maior rapidez e eficiência devido aos avanços tecnológicos que podem empregar na forma de novos equipamentos. A tecnologia possui impacto na própria forma como se planeja os espaços e a forma do trabalho. Um exemplo disso é o surgimento dos escritórios virtuais e das reuniões e grupos de trabalhos pela internet, onde os empregados podem trabalhar de casa ao invés de comparecer no local trabalho tradicional. Esses casos apresentam a tecnologia como um complemento ao trabalho humano e não como seu substituto, e até o presente momento, essa foi a forma que causou o maior impacto na economia e no desenvolvimento²⁴

Como qualquer outra tecnologia disruptiva as tecnologias da informação criaram uma ansiedade da automação em relação ao seu impacto sobre o trabalho humano renumerado, exatamente como as máquinas a vapor eram temidas como possíveis substitutas para os empregados, assim como os computadores e robôs são alvos da mesma ansiedade nos dias atuais.²⁵ Entretanto, essa ansiedade não é nova, ela pode ser testemunhada na história recente quando John Maynard Keynes previu que em um século “seria possível realizar todas as operações da agricultura, mineração e manufatura com um quarto da mão de obra humana que era utilizada”.²⁶

²³ VENTER, R. **Labour Relations in South Africa**. Cape Town: Oxford University Press, 2003, p. 22.

²⁴ VENTER, R. **Labour Relations in South Africa**. Cape Town: Oxford University Press, 2003, p. 26.

²⁵ FORD, Martin. **The Lights in the tunnel: automation, accelerating technology and the economy of the future**. Acculant: New York, 2009, p. 52-54.

²⁶ KEYNES, John Maynard. Economic Possibilities for our Grandchildren *In Essays in Persuasion*. Harcourt Brace: New York, 1932, p. 358-373.

Além disso, as novas tecnologias permitem o estabelecimento de padrões e a monitoração da eficiência das empresas em relação a suas competidoras, trazendo assim a competição de mercado para dentro das empresas de uma forma que não havia sido experienciada antes²⁷.

Pode-se avaliar o impacto dessas tecnologias na transformação ocorrida nos grandes revendedores em uma posição de poder global nunca imaginado. A simples tecnologia do código de barras usado pela rede Wall-Mart para gerir seu estoque e coordenar o seu fluxo de produtos ao redor do mundo é milhares de vezes mais eficiente, econômica e lucrativa que qualquer forma tradicional de controle de estoque que precisasse estar distribuída e controlada ao redor do mundo.²⁸

As novas tecnologias de informação têm levado a uma grande desigualdade de rendimento entre trabalhadores pois as novas tecnologias aplicadas ao mercado de trabalho tendem a eliminar os trabalhadores medianamente qualificados e que recebem salários medianos, enquanto cria postos de trabalho para qualificações baixas e com salários baixos e postos de serviços de alta qualificação com salários elevados. Deve ser lembrado que enquanto computadores podem fazer trabalhos repetitivos reduzindo assim o número de trabalhadores que normalmente estariam empregados nessas posições, os robôs e seus computadores tem dificuldade em realizar trabalhos manuais de baixa qualificação ou trabalhos que exigem uma elevada habilidade cognitiva ou interação social, criatividade ou empatia.²⁹

²⁷ CAPPELLI, Peter. **The New Deal at Work**: managing the market-driven workforce. Harvard Business School Press: Boston, 1999. p. 106.

²⁸ DAU-SCHMIDT, Kenneth. Employment in the New Age of Trade and Technology: Implications for Labor and Employment Law, v. 76, n. 1, **Indiana Law Journal**, 2001, p. 914.

²⁹ DORN, David. **How Technology Wrecks the Middle Class**. N.Y. TIMES. Disponível em: <<http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/08/24/how-technology-wrecksthe-middle-class/>> Acesso em 23 dez. 2018.

Desta forma, tem-se a afirmativa trazida por Manuel Castells: “a forma tradicional de trabalho com base em emprego de horário integral, projetos profissionais bem delineados e um padrão de carreira ao longo da vida estão sendo extintos de forma lenta, mas indiscutível”.³⁰

É necessário considerar que as definições tradicionais de trabalho qualificado dependem da presença de educação avançada ou especializada e um conjunto definido de competências ligadas a uma profissão e/ou especialização. Com a mudança constante da tecnologia, a quarta revolução industrial exigirá e irá enfatizar a capacidade dos trabalhadores em se adaptar continuamente e ao aprendizado de novas habilidades e abordagens numa variedade de contextos.³¹

Outro possível efeito da introdução de novas tecnologias sobre o trabalho que diz respeito às áreas de maior ou menor risco de automação num futuro próximo. Ao que parece, os empregos de baixo risco em termos de automação serão aqueles que exigem habilidades sociais e criativas, bem como aquelas que necessitam de tomadas de decisão em situações de incerteza e o desenvolvimento de novas ideias.³²

Ademais, acredita-se que a demanda por habilidades recairá muito mais sobre as habilidades de resolução de problemas complexos, competências sociais e de sistemas e menos sobre habilidades físicas ou competências técnicas específicas.³³

Manuel Castells não vislumbra uma relação estrutural sistemática entre a difusão das tecnologias da informação e a evolução dos níveis de emprego na economia como um todo. Em outras palavras, a tecnologia em si não causa desemprego, mesmo que, como é notório, reduza o tempo de trabalho por unidade de

³⁰ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017, p. 334.

³¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p.51.

³² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p.46.

³³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p.47.

produção. Entretanto, os tipos de emprego mudam em quantidade, qualidade e natureza do trabalho executado.³⁴

Por outro lado, o mesmo autor admite que a flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho, induzida pela empresa em rede e propiciada pelas tecnologias da informação afetam as relações sociais da produção herdadas do industrialismo, introduzindo, nesse contexto, um novo modelo de trabalho flexível.³⁵

Conclusões

As novas tecnologias trouxeram mudanças enormes nas relações de trabalho e muitas outras estão por vir. Com a chegada das tecnologias não apenas no mercado, mas no próprio local de trabalho ocorreu uma transição de uma economia verticalmente integrada e de empregos de longa duração para uma economia horizontalmente organizada com sócios e parceiros comerciais em torno de todo o mundo e com relações trabalhistas transitórias. Essas mudanças no mercado de trabalho têm tornado os empregados muito mais orientados a competição de mercado pura, procurando flexibilidade e minando as conquistas trabalhistas de base. Entretanto, não se está sequer perto do fim das mudanças trazidas pelas novas tecnologias em relação as relações e ao mercado de trabalho, a medida que as tecnologias tornam-se mais baratas e a capacidade da inteligência artificial aumenta as substituições por automação prometem alargar a diferença entre os empregos de elevada habilidade e aquelas de baixa qualificação.³⁶

Além disso, está claro que a influência das tecnologias de informação nas relações laborais trouxe mais problemas do que se poderia prover inicialmente. Uma vez que os empregadores tenham

³⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017, p. 324.

³⁵ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017, p. 325.

³⁶ KATZ, Lawrence F.; KEARNEY, Melissa S. The Polarization of the U.S. Labor Market, **American Economic Review Papers and Proceedings**, v. 96, n. 2, 2006, p.189-191.

se decidido pela introdução de novas tecnologias de informação na estrutura das suas empresas, estas passam por uma metamorfose completa. Aspectos que podem ser profundamente alterados incluem os processos de tomada de decisão, novas políticas de contratação e demissão baseadas nas novas habilidades requeridas, novos canais de comunicação, exigências de participação e capacitação para o uso das novas tecnologias. De acordo com análises sobre o desempenho e as transformações que as empresas vêm sofrendo tem-se concluído que a implementação de tecnologias da informação cada vez mais avançadas em empresas deve crescer, pois há a necessidade dessas empresas considerarem a operação no mundo moderno e globalizado. Bem como devem considerar, para além das incertezas da própria tecnologia, a crescente transformação do mercado de trabalho em uma arena tecnológica. Infelizmente, poucos métodos corretivos em relação as relações de trabalho e suas garantias vem sendo implementadas em conjunto, e isso só pode ser obtido se as partes que compõem a relação de trabalho compreenderem a inevitabilidade do avanço tecnológico sobre o mercado de trabalho ao mesmo tempo que cuidarem da importância das garantidas dos direitos trabalhistas dos indivíduos.

A parte complicada se encontra nas próprias mudanças que o conceito de trabalho e emprego trem adquirido na modernidade e a forma como o cidadão moderno encara sua proteção.

Referências

ARTHUR, Brian W. **The Nature of Technology**: what it is and how it evolves. London: Penguin Books, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: As consequências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. **Liquidy Modernity**. Cambridge: Polity Press, 2000.

BAUMAN, Zygmunt. **Medo Líquido**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BECK, Ulrich, A reinvenção da política. In: GIDDENS, A.; BECK, U; LASCH, Scott. **Modernização reflexiva: Política, tradição e estética na ordem social moderna.** Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Unesp,1995.

BECK, Ulrich. **La Sociedad del Riesgo: Hacia una nova modernidad.** Barcelona: Paidós, 1998.

BECK, Ulrich. **The Cosmopolitan Vision.** Cambridge: Polity Press, 2006.

CAPPELLI, Peter. **The New Deal at Work: managing the market-driven workforce.** Harvard Business School Press: Boston, 1999.

CASTELLS, M. **The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society and Culture.** New York: Wiley Blackwell Publishing, 2000.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 18. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017.

CLARK, R.; CAMERON, J. **Managing Information Technology's Organisational Impact.** New York: North-Holland, 1991.

DAU-SCHMIDT, Kenneth. Employment in the New Age of Trade and Technology: Implications for Labor and Employment Law, v. 76, n. 1, **Indiana Law Journal**, 2001, p .914.

DORN, David. **How Technology Wrecks the Middle Class.** N.Y. TIMES. Disponível em: <<http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/08/24/how-technology-wrecksthe-middle-class/>> Acesso em 23 dez. 2018.

FORD, Martin. **The Lights in the tunnel: automation, accelerating technology and the economy of the future.** Acculant: New York, 2009, p. 52-54.

GIDDENS, Anthony, **O mundo na era da Globalização.** Lisboa: Presença, 2000.

GIDDENS, Anthony. **The Consequences of Modernity.** Cambridge: Polity Press, 1990.

HABERMAS, Jürgen. **A Constelação pós-nacional: ensaios políticos.** Tradução de Márcio Seligmann-Silva. São Paulo: Littera Mundi, 2001.

HOBBSWAN, Eric. **Age Of Extremes**: The Short Twentie Century. London: Abacus, 1995.

KATZ, Lawrence F.; KEARNEY, Melissa S. The Polarization of the U.S. Labor Market, **American Economic Review Papers and Proceedings**, v. 96, n. 2, 2006, p.189-191.

KEYNES, John Maynard. Economic Possibilities for our Grandchildren In **Essays in Persuasion**. Harcourt Brace: New York, 1932.

MISA, Thomas J; BREY, Philip; FEENBERG, Andrew. Modernity and technology. Massachusetts: MIT Press, 2003.

ROSSI, H. Rossi; FREEMAN, E. Howard; LIPSEY, W. Mark. **Evaluation**: a systematic approach. SAGE: London, 1998.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA SANCHES, Jesús María. **A Expansão do Direito Penal**: aspectos da política criminal nas sociedades pós-industriais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002. p. 33-34

VENTER, R. **Labour Relations in South Africa**. Cape Town: Oxford University Press, 2003.

III

Reformas e debates atuais do direito do trabalho

O contrato intermitente como meio de subjugação da dignidade do trabalhador¹²

Miriam Olivia Knopik Ferraz³

Marco Antônio César Villatore⁴

1. O contrato intermitente e o “Zero-hour contract”

O Contrato intermitente proposto na Lei nº 13.467/2017 se baseia no “zero-hour contract” originalmente desenvolvido no Direito do Reino Unido, mas também possui influências sobre o

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

² Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

³ Mestranda em Direito pela PUC/PR (Bolsista CAPES). Pós-graduanda em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Membro do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano; Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento e do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Membro da Comissão de Igualdade Racial, da Comissão da Verdade da Escravidão Negra e da Comissão dos Advogados Iniciantes da OAB/PR. Advogada. m.okf@hotmail.com.

⁴ Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, Doutor em Diritto del Lavoro, Sindacale e della Previdenza Sociale - Università degli Studi di Roma, La Sapienza, revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Presidente do Instituto brasileiro de Ciências Jurídicas e Sociais (IBCJS). Professor Adjunto III da Universidade Federal de Santa Catarina. Membro do Centro de Letras do Paraná. Acadêmico da cadeira número 73 da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Professor do UNINTER. Diretor Cultural e Ex-Diretor Administrativo e Ex-Conselheiro Geral do Instituto dos Advogados do Paraná. Advogado

Trabajo descontinuo na Espanha.⁵ As mudanças propostas no Brasil acompanham as tendências flexibilizatórias, e de liquidez da sociedade.⁶

Na Espanha, este trabalho representa uma modalidade de labor em prazo indeterminado, de forma cíclica, com algumas repetições certas, o que permite distingui-lo dos contratos eventuais ou até dos temporários.⁷ Com relação a essa sociedade, estima-se que mais de duzentos mil trabalhadores estão nessas situação contratual, ainda, não há a demanda em todas as datas, e sim, em épocas certas, como o verão, em locais determinados como hospedagens e zonas de turismo.⁸ Observa-se como o Estatuto dos Trabalhadores regulamenta essa questão:

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el

⁵ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontinuo: a nova legislação e a reforma da reforma.** In: Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.) São Paulo: LTr, 2018, p. 132-140.

⁶ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução: Plício Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed. 2001, p. 45.

⁷ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontinuo: a nova legislação e a reforma da reforma.** In: Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.) São Paulo: LTr, 2018, p. 132-140.

⁸ SALINAS, Mariano. **El contrato del verano: el fijo discontinuo.** CEREM – Escuela Asociada a La Universidad Rey Ruan Carlos. Disponível em: <<https://www.cerem.es/blog/el-contrato-del-verano-elfijo-discontinuo>>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.⁹

Efetivamente, com relação ao salário e horas de trabalho, os trabalhadores com contrato fixo descontínuo (o contrato intermitente) possuem os mesmos direitos que os trabalhadores com contratos regulares.¹⁰

Ademais, observa-se que há a previsão da negociação coletiva, inclusive com a possibilidade da criação dos contratos fixos descontínuos pelas entidades sindicais, entretanto, haverá a necessidade da implementação de requisitos objetivos e a possibilidade de conversão dos contratos temporários em fixos descontínuos.¹¹

Por outro lado, a expressão “contrato de zero hora”, vêm de uma tradução livre do art. 27A do *Employment Rights Act* 1996 da

⁹ GOBIERNO DE ESPANHA. **Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado (ES)**. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?ed=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

¹⁰ SALINAS, Mariano. **El contrato del verano: el fijo discontinuo**. CEREM – Escuela Asociada a La Universidad Rey Ruan Carlos. Disponível em: <<https://www.cerem.es/blog/el-contrato-del-verano-elfijo-discontinuo>>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

¹¹ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma**. In: Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.) São Paulo: LTr, 2018, p. 132-140.

Inglaterra¹², e, justamente devido a sua longa jornada de aplicação, é possível vislumbrar alguns efeitos na sua sociedade.

Section 27A - Exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts:

(1) In this section “zero hours contract” means a contract of employment or other worker’s contract under which—

(a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and

(b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker.

(2) For this purpose, an employer makes work or services available to a worker if the employer requests or requires the worker to do the work or perform the services.

(3) Any provision of a zero hours contract which—

(a) prohibits the worker from doing work or performing services under another contract or under any other arrangement, or

(b) prohibits the worker from doing so without the employer’s consent, is unenforceable against the worker.

(4) Subsection (3) is to be disregarded for the purposes of determining any question whether a contract is a contract of employment or other worker’s contract.¹³

No mesmo sentido que a forma como o contrato intermitente foi colocado no ordenamento brasileiro, e nos casos de *Portugal e Itália, na legislação do Reino Unido*, “*inexiste uma obrigação de utilização e pagamento mensal de uma carga horária mínima ao trabalhador, o que obriga o trabalhador a deter inúmeros vínculos intermitentes como forma de auferir um mínimo de renda*”.¹⁴

¹² HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor Jurídico. Opinião, 8 de jun.2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#_ftn13>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

¹³ HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor Jurídico. Opinião, 8 de jun.2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#_ftn13>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

¹⁴ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES,

No caso do modelo do Reino Unido, o referido contrato passou por sucessivas adequações e reformulações, com o objetivo de se vincular ao necessário caráter protetivo do direito laboral. Como se denota da Lei Nacional do Salário Mínimo de 1998 (National Minimum Wage Act 1998) em que os trabalhadores que estavam submetidos ao regime de contratação “zero-hora” começaram a possuir o direito de receber um salário mínimo nacional.

Doug Pypper e Jennifer Brown observaram situações icônicas que ocorriam no Reino Unido com a utilização dessa modalidade contratual. Em pesquisa, os autores apontaram que os trabalhadores que eram sujeitos ao contrato zero-hora, eram continuamente utilizados para suprimir e substituir as folgas dos funcionários regulares, ou seja, os trabalhadores intermitentes ficaram esperando que o trabalhador regular se ausentasse, permanecendo em tempo à disposição, sem não receber.¹⁵ Para coibir as ações nesses sentido, instituiu-se a Lei de Regulação do Tempo de Trabalho em 1998 (Working Time Regulations 1998) e a Regulamentação da Lei Nacional do Salário Mínimo em 1999 (National Minimum Wage Regulations 1999). Ambas as leis determinavam que se o trabalhador permanecia dentro da empresa, aguardando ser chamado, a ele deveria ser garantido ao menos o salário mínimo, mesmo que não fosse chamado.¹⁶

Para o mapeamento das questões sobre o trabalho intermitente e suas particularidades, realizaram-se pesquisas, como por exemplo a Central Sindical Trade Union Congress, que utilizou o marco temporal de 2008 a 2012. O objetivo da pesquisa era verificar se havia alguma

Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). A reforma trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131

¹⁵ PYPPE, Doug; BROWN, Jennifer. **Zero-hour contracts**. Disponível em: <<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/sno6553/sno6553.pdf>>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

¹⁶ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). A reforma trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131

relação entre o aumento dos contratos intermitentes e o crescimento das pessoas em suação de sub-emprego. A pesquisa concluiu que há uma relação direta, e que, em março de 2008 existiam 2.3 milhões de pessoas em sub-empregos, já em 2012 esse número foi para 3.3 milhões.¹⁷ No mesmo sentido, pesquisas realizadas para o EL PAÍS, observaram o aumento progressivo dessa utilização contratual:

Há quatro anos, menos 1% dos trabalhadores afirmava ter como fonte única de rendimentos um contrato de zero horas; hoje, eles representam 2,3% da força de trabalho do país – cerca de 700.000 pessoas –, segundo o Escritório Nacional de Estatísticas britânico (ONS, na sigla em inglês). As mulheres, os jovens com menos de 25 anos e os idosos com mais de 65 anos são os perfis mais comuns sob esse sistema, de acordo com o ONS. Empregados com contratos precários que trabalham, em média, 25 horas por semana e ganham cerca de 7 libras por hora (ou pouco mais de 32 reais), enquanto o salário mínimo é de 6,50 libras (ou quase 30 reais).¹⁸

A situação dos trabalhadores foi constata em diversas pesquisas, em 2013, o jornalista Simon Neville demonstrou que 90% dos empregados ingleses da empresa McDonald's trabalhavam sob o regime contratual de trabalho intermitente.¹⁹

As denúncias de precarização que advém do trabalho intermitente, no caso o “zero-hour contract”, é ressaltado por alguns autores, principalmente pelo fato dele mascarar esse fator precarizante.²⁰ No mesmo sentido, observa-se a tendência ao adoecimento, observada em estudos realizados na Inglaterra. A

¹⁷ CENTRAL SINDICAL TRADE UNION CONGRESS. Disponível em <<http://www.tuc.org.uk/tucfiles/367.pdf>>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

¹⁸ SAHUQUILLO, Maíra R. **Trabalhadores ultraflexíveis.** EL PAÍS. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

¹⁹ NEVILLE, Simon. **McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts.** Britain's biggest food chain has 83,000 staff on controversial contract as employers body claims economy needs flexibility. The Guardian, Londres, 05 de agosto de 2013.

²⁰ ADAMS, Abi; FREELAND, Mark; PRASSL, Jeremias. **The ‘zero-hours contract’: regulating casual work, or legitimating precarity?.** Oxford legal studies research paper, Oxford, n. 11, p. 2, fev. 2.

pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Longitudinais do University College London realizada em 2015 e em 2016, contactou-se que os trabalhadores submetidos ao trabalho em intermitência, ossuíam até 50% mais casos de doenças psicológicas, e a justificativa foi pautada na sobrecarga de estresse, uma vez que não possuíam certeza de seus ganhos e demandas de serviço.²¹

Segundo Charlotte Alexander, Anna Haley-Lock e Nantiya Ruan os principais problemas dessa modalidade contratual são: com o não exercício do labor em tempo integral, não se garante a totalidade dos direitos, gerano um sentimento de menosprezo; os programas governamentais se vinculam a um mínimo de horas de trabalho, os posicionando aquém destes; problemas com a estabilidade de renda; permanência no estado de subemprego; impossibilidade de planejamento financeiro de longo prazo.²²

Esaa questão é tão conflitante que a já há casos de litigio judicial rediscutindo essas contratações. Com destaque ao caso Autoclenz Ltd vs Belcher julgado pelo Supremo Tribunal do Reino Unido, em que questionou-se a validade da documentação, diante da realidade fática.²³ A partir dessa decisão, diversos outros casos constatou-se que os contratos intermitentes, em realidade, eram contratos regulares, e assim, todos os direitos deveriam ser garantidos.²⁴

²¹ UNIVERSITY COLLEGE LONDON. **Economic activity and health**. Disponível em <www.cls.ioe.ac.uk/zerohoursbriefing>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

²² ALEXANDER, Charlotte; HALEY-LOCK, Anna; RUAN, Nantiya. **Stabilizing Low-Wage work**. Disponível em <<http://harvardcrcl.org/wpcontent/uploads/2015/05/StabilizingLowWageWork.pdf>>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

²³ Redação original: “So the relative bargaining poer of the partis mus be tapena unto acouta in decidi ng Herete the terms of any enterite emagenta in truta representá chat as agrede and the troe emagenta will nafteno havê to be glecônea from alis the circumstances of the case, of which the enterite emagenta is online a part. This may be described as a purposive approach to the problem. If so, I am content with that description.” UNITED KINGDOM. United **Kindgom Supreme Court. UKSC 41**. Autoclenz Limited (Appellant) v Belcher and others (Respondents), 2011. Disponível em: <<http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2011/41.html>>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

²⁴ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). *A reforma trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131

Dessa forma, observa-se que o contrato intermitente se desenvolve de diversas formas em cada sociedade em que ele já foi efetivado, e ressaltando as particularidades, há a necessidade de se contrapor se precariza ou possibilita a ampliação de direitos.

2. O contrato intermitente na reforma trabalhista

A Lei ^o 13.467/2017, tida como Reforma Trabalhista, foi apresentada ao Senado Federal como o Projeto de Lei Complementar n^o 38, e nessa fase inicial, o possuía apenas 6 tópicos, quais sejam: multa para não registro na CTPS; trabalho em regime parcial; os representantes dos trabalhadores; a convenção e acordo coletivo com força de lei; trabalho sobre o regime temporário e a revogação de alguns institutos.²⁵ Após, o projeto foi encaminhado para a câmara dos deputados (PL n^o 6.787), e foram realizadas 864 emendas.²⁶ O projeto foi aprovado e sancionado após o trâmite de 120 dias alterando efetivamente 104 artigos.²⁷ Dentre as inúmeras alterações realizadas, uma das mais discutidas é a normatização do trabalho sob o regime de contrato intermitente. Efetivamente, “Intermitência significa que o trabalho cessa e recomeça por intervalos, maiores ou menores, que se manifestam com intermitências; que não é contínuo, que tem interrupções”.²⁸

Prevê o art. 443 da CLT que o contrato de trabalho poderá ser celebrado por prazo indeterminado ou determinado, entretanto,

²⁵ BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei Complementar n^o 38.2017**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> Acesso em 11 de outubro de 2018.

²⁶ BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei Complementar n^o 38.2017**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> Acesso em 11 de outubro de 2018.

²⁷ SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. Repositório IPEA. Política em foco - mercado de trabalho n^o 64. abr. 2018.

²⁸ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). *A reforma trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131

dispõe ao fim a permissão a contratação do trabalhador de forma intermitente.

Art. 443 da CLT, § 3º : Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.²⁹

Ainda, essa modalidade O conceito legal para trabalho intermitente apresentou essa possibilidade de o trabalhador ter atividade em um período e em outro não, e os períodos de intermitência são fixados por horas, meses ou dias, e ainda, qualquer atividade poderá ser exercida nesses moldes, exceto os aeronautas. Destaca-se os dispositivos que regulamentam o tema:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes

²⁹ BRASIL, Lei nº 13.467/2017.

parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.³⁰

Observa-se então que há semelhanças com o contrato avulso, devido a “escalação e ao cálculo do pagamento em horas do salário, porém no caso do avulso não há contrato de emprego como no trabalho intermitente e nem a multa contratual”.³¹ Dessa forma, estrutura-se uma modalidade contratual completamente diferente da realidade brasileira.

Na visão empresarial, efetivamente essa modalidade contratual poderá auferir redução de custos, entretanto, na perspectiva do trabalhador restam diversas dúvidas como: i. no caso de um contrato que perdure por mais de 30 dias, os valores serão calculados mensalmente, semanalmente, por diária ou horas?; contrato de experiência poderá adotar essa modalidade?; há uma remuneração mínima mensal?; poderá haver horas extras no caso de ultrapassado a quantidade contratada?; os encargos sociais poderão ser assegurados por um valor mínimo?; como ocorrerão os pagamentos no caso de um período fragmentado de intermitência?; os pagamentos de DSR, férias com 1/3, 13º salário, FGTS, aviso prévio, seguros e adicionais serão pagos sob o cálculo proporcional aos meses, dias ou horas

³⁰ BRASIL, Lei nº 13.467/2017.

³¹ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente - Trabalho “zero hora” - trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma.** In: Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.) São Paulo: LTr, 2018, p. 132-140.

Observa-se que esse modelo é muito mais complexo do que o modelo laboral trabalhista brasileiro, principalmente por possuir políticas de reinserção laboral. Nesse modelo, há três elementos essenciais: 1. O primeiro representado por um mercado de trabalho com alta mobilidade, com grande facilidade nas regras de dispensa dos trabalhadores por parte das empresas (representando a parte flexível)³⁴; 2. “O segundo composto por um generoso Welfare State, com um programa de seguro-desemprego (SD) bastante liberal, onde a taxa de reposição salarial é alta e a duração do benefício é longa (representando a parte da segurança)”³⁵; 3. “O terceiro elemento é representado por um amplo conjunto de ‘políticas ativas voltadas para o mercado de trabalho’ (PAMT), com destaque para os programas de treinamento vocacional”.³⁶

A importância desse sistema para a referida análise é a estipulação de uma legislação mais flexíveis pode caminhar diretamente para a precarização, e uma das formas para evitar, e permitir o completo desenvolvimentos dos indivíduos, é estimular outras políticas de compensação e reinserção laboral.

(**Análise do caso brasileiro**). Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018;

³⁴ CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018;

³⁵ CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018.

³⁶ CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018.

3. O contrato intermitente na reforma trabalhista e a ofensa a dignidade do trabalhador

*Como conciliar essas alterações com o sistema de proteção do trabalhador no sistema brasileiro? A própria democracia exige a “existência e o respeito a direitos fundamentais sociais; os quais devem ser dotados de máximo valor como forma de limitação ao poder do legislador”.*³⁷

O próprio sistema laboral segue o princípio da progressividade dos direitos, e ainda, a atuação direta da proibição do retrocesso social. Ambas as influências principiológica estão pautadas em dispositivos internacionais, como no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como se observa no art. 2º:

1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas; 2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados e exercerão em discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação; 3. *Os países em desenvolvimento, levando devidamente em consideração os direitos humanos e a situação econômica nacional, poderão determinar em que garantirão os direitos econômicos reconhecidos no presente Pacto àqueles que não sejam seus nacionais.*

³⁷ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador.** In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). *A reforma trabalhista na visão acadêmica.* Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131

Flávia Piovesan afirma a existência desse princípio diretamente dos instrumentos internacionais de proteção:

Cabe reafirmar que o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece a obrigação dos Estados em reconhecer e progressivamente implementar os direitos nele enunciados, utilizando o máximo dos recursos disponíveis. Da aplicação progressiva dos direitos econômicos, sociais e culturais resulta a cláusula de proibição de retrocesso social em matéria de direitos sociais.³⁸

Ademais, Esse princípio não está disposto expressamente na Constituição, mas pode ser entendido como um princípio implícito³⁹ e ainda, possui decorrência dos princípios do Estado Democrático e Social de Direito; da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia e efetividade das normas que definem os direitos fundamentais.⁴⁰

Além disso, é possível questionar a própria compatibilidade do instituto com o conceito de trabalho proposto no art. 443§3º e no primordial art. 3º da CLT. Como se observa:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Enquanto no art. 3º é considerado empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Como se observa a não

³⁸ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 185-187.

³⁹ NETTO E PINTO, Luísa Cristina. **O Princípio de Proibição do Retrocesso Social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 113

⁴⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.p. 443. p. 449.

eventualidade é um dos requisitos da caracterização da relação de emprego.⁴¹ Da forma como o trabalho que é submetido a intermitência pode se desenvolver, e da forma como está disposto na normativa, é perfeitamente possível que ele seja entendido como um trabalhador eventual.⁴²

Do lado do empregador, também é possível abstrair algumas incongruências. O art. 2º da CLT dispõe que: “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Assim, o elemento essencial é a “assunção dos riscos do empreendimento; e com o trabalho intermitente temos o deslocamento dos riscos do empreendimento do empregador para o empregado”.⁴³ Ainda, caminha-se diretamente para a precarização: “Importante notar que quanto maior o número de empresas interpostas entre o trabalhador e o tomador de serviços (terceirização, quarteirização e etc.), maior será a precarização de mão de obra”.⁴⁴

Com essa regulamentação, cria-se “um estágio tal de submissão que legitima toda forma de exploração do trabalho, desprovido de tutela, afrontando cabalmente a condição humana

⁴¹ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador.** In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). A reforma trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontinuo: a nova legislação e a reforma da reforma.** In: Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.) São Paulo: LTr, 2018, p. 132-140.

⁴² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 161.

⁴³ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador.** In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). A reforma trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131.

⁴⁴ TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva Gonçalves. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Rev. do Trib. Reg. Trab.** 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, 2017

dos trabalhadores”.⁴⁵ Acerca desse tema, Maurício Godinho Delgado, acrescenta em sua obra:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. A presente característica é também conhecida pela denominação alteridade (alter: outro – i-; dade: qualidade –) isto é, qualidade do outro ou que está no outro.⁴⁶

*A consolidação de que esta modalidade laboral, sem contrapesos e políticas que garem a segurança, caminha para a precarização, uma vez que nessa modalidade de trabalho “a prestação laboral permanece incerta, consentindo ao empregador dispor da força de trabalho de modo extremamente flexível, de acordo com as suas exigências”.*⁴⁷

*No mesmo sentido Dan Clawson e Naomi Gerstel, ao realizar uma análise do contrato de intermitência e o seu desenvolvimento nos Estados Unidos da América observaram que “trabalhadores que não podem se adaptar a eventos normais, mas imprevisíveis são incapazes de manter seus trabalhos ou progredir na carreira, e muitas vezes, são incapazes de manter um conforto financeiro às suas famílias.”*⁴⁸

⁴⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto, Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 604.

⁴⁷ CARVALHO, Antônio Nunes de. **Contrato de trabalho a tempo parcial (tópicos de reflexão)**. In: IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2007, Coimbra. 2007, p. 222.

⁴⁸ CLAWSON, Dan; GERSTEL, Naomi. The Time Crunch: Will labor lead? New Labor Forum, City University of New York, New York, vol. 23, p. 35, 2014.

Somando-se a todas as inseguranças que o trabalhador é submetido nessa modalidade de trabalho, observa-se que ainda, há a possibilidade de multa caso ele realize o “aceite”, mas não compareça ou a empresa não realize o trabalho, como se observa do art. 452-A, §4º:

§ 4º. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Ademais, ao contrário de toda a simbologia da Lei nº 13.467/2017, não há a disposição sobre a negociação aberta, e sim, a estipulação direta da multa pelo descumprimento, o que efetivamente comprometerá a renda do trabalhador. Alerta Octávio Bueno Magno que:

[...] a proteção ao salário constitui desdobramento do princípio da tutela inerente ao Direito do Trabalho, consubstanciando-se em regras sistematizadas de defesa do salário em face do empregador, dos credores do empregado, dos credores do empregador e tendo em vista os interesses dos familiares do trabalhador.⁴⁹

Essa afirmativa se justifica pelo caráter alimentar do salário.⁵⁰ Destaca-se que o contrato intermitente é desenvolvido de formas diversas nos países e com várias especificidades, como em Portugal, o Código do Trabalho, admite o trabalho intermitente apenas em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável; impõe a adoção de forma escrita. Na Itália, a Lei nº. 99, de 2013, em seu art. 34, determina o prazo máximo de 400 dias de trabalho a cada 3 anos, caso seja superado esse limite o contrato é transmutado para a modalidade de tempo indeterminado.

⁴⁹ BUENO MAGNO, Octávio. Direito Individual do Trabalho. v. II. São Paulo: LTr, 1993. p. 279.

⁵⁰ CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador.** In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). A reforma trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131.

Coaduna-se com o entendimento de que a promoção da dignidade do trabalho está diretamente ligada a “afirmação do homem enquanto ser pertencente a uma sociedade e está intrinsecamente ligada às liberdades positivas e à igualdade substancial proposta pelos direitos fundamentais de segunda e terceira geração”⁵¹, ou seja, a noção de pertencimento a empresa é um parâmetro essencial para a concretização de um direito laboral inclusivo e efetivamente social.

Considerações finais

A velocidade na publicação da Lei n. 13.467 / 2017, com a crise econômica como uma desculpa, é possível afirmar a sua verdadeira intenção como a fragilização e descaracterização de proteção e relação que era realidade anteriormente, aumenta-se o poder de barganha do empregador.

Conclui-se que a nova redação do art. 443 e art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho caminha de forma oposta aos princípios de proteção do direito do trabalho, e abordando a própria CLT e alguns artigos da Constituição, o que levanta a possibilidade de declaração de inconstitucionalidade.

Referências

ADAMS, Abi; FREELAND, Mark; PRASSL, Jeremias. **The ‘zero-hours contract’: regulating casual work, or legitimating precarity?.** Oxford legal studies research paper, Oxford, n. 11, p. 2, fev. 2.

ALEXANDER, Charlotte; HALEY-LOCK, Anna; RUAN, Nantiya. **Stabilizing Low-Wage work.** Disponível em <http://harvardcrcl.org/wpcontent/uploads/2015/05/StabilizingLo_wWageWork.pdf>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

⁵¹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social e da pessoa humana no capitalismo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.49, n.79,p.149-162,jan./jun.2009

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução: Plício Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed. 2001.

BRASIL, **Lei nº 13.467/2017**.

BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei Complementar nº 38.2017**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> Acesso em 11 de outubro de 2018.

BUENO MAGNO, Octávio. Direito Individual do Trabalho. v. II. São Paulo: LTr, 1993

CARVALHO, Antônio Nunes de. **Contrato de trabalho a tempo parcial (tópicos de reflexão)**. In: IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2007, Coimbra. 2007.

CENTRAL SINDICAL TRADE UNION CONGRESS. Disponível em <<http://www.tuc.org.uk/tucfiles/367.pdf> >. Acessado em 06 de outubro de 2018.

CHAHAD, José Paulo Zetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. Projeto ECLAC / Brazil / Denmark - CEPAL / OIT, 2008. Disponível em: <<http://archivo.cepal.org/pdfs/2009/S2009162.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2018;

CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador**. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Coord.). A reforma trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, pp. 119-131

CLAWSON, Dan; GERSTEL, Naomi. The Time Crunch: Will labor lead? New Labor Forum, City University of New York, New York, vol. 23, p. 35, 2014.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho Intermitente – Trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma**. In: Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.) São Paulo: LTr, 2018, p. 132-140.

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

GOBIERNO DE ESPANHA. **Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado (ES)**. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?ed=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor Jurídico. Opinião, 8 de jun.2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#_ftn13>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo v. 28, n. 334, p. 211-215, abr. 2017

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NETTO E PINTO, Luísa Cristina. **O Princípio de Proibição do Retrocesso Social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 113

NEVILLE, Simon. **McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts**. Britain's biggest food chain has 83,000 staff on controversial contract as employers body claims economy needs flexibility. The Guardian, Londres, 05 de agosto de 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 185-187.

PYPER, Doug; BROWN, Jennifer. **Zero-hour contracts**. Disponível em: <<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/sn06553/sn06553.pdf>>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

SAHUQUILLO, Maíra R. **Trabalhadores ultraflexíveis**. *EL PAÍS*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

SALINAS, Mariano. **El contrato del verano: el fio discontinuo**. CEREM – Escuela Asociada a La Universidad Rey Ruan Carlos. Disponível em: <<https://www.cerem.es/blog/el-contrato-del-verano-elfijo-discontinuo>>. Acesso em 6 de outubro de 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.p. 443. p. 449.

SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no brasil à luz de dados internacionais**. Repositório IPEA. Política em foco - mercado de trabalho nº 64. abr. 2018.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva Gonçalves. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Rev. do Trib. Reg. Trab.** 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, 2017

UNITED KINGDOM. United **Kindgom Supreme Court. UKSC 41**. Autoclenz Limited (Appellant) v Belcher and others (Respondents), 2011. Disponível em: <<http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2011/41.html>>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

UNIVERSITY COLLEGE LONDON. **Economic activity and health**. Disponível em <www.cls.ioe.ac.uk/zerohoursbriefing>. Acessado em 06 de outubro de 2018.

Dificuldades técnicas e processuais na caracterização do nexo de causalidade entre transtornos mentais e o trabalho¹

Andreia Cristhina Bohrer²

Cristiano Puehler de Queiroz³

Introdução

A Constituição Federal de 1988 integra em seu rol a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

O tema aqui manifestado se mostra atual e de grande importância à medida que se observa na labuta diária, do magistrado trabalhista, devido ao crescente número de reclamações de ex-empregados reportando, além de questões tipicamente salariais, prejuízos imateriais decorrentes de danos à saúde psicológica, todavia é complexa a operacionalização de direitos eventualmente afetados.

O presente estudo analítico expositivo se propões a discorrer sobre a complexidade de se reconhecer a depressão, ou outras patologias psiquiátricas, como doença relacionada ao ambiente laboral, igualmente abordará a proteção legal à saúde do trabalhador no direito Laboral e Previdenciário, e as dificuldades de

¹ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

² Acadêmica de Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

³ Advogado inscrito na OAB/PR 50806, Mestre em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUCPR, Professor Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho.

se reconhecer a depressão, ou outros transtornos psiquiátricos, como doença laboral. Igualmente abordará a proteção legal à saúde do trabalhador e a dificuldade de empatia pelos profissionais envolvidos.

Conforme artigo 20 da Lei nº 8.213/91, doenças do trabalho se equiparam a acidentes, para fins previdenciários. Partindo deste pressuposto, tratará acerca da realidade enfrentada pelo trabalhador ao buscar seus direitos junto aos órgãos competentes.

1. Realidades vividas por empregados com psicopatia ao buscar tratamento médico, previdência social e tribunais.

Apesar da implementação de modelos taylorista ou fordista nas empresas ter se iniciado há mais de cem anos e, nesse intervalo de tempo, terem surgido “novas formas” de organização do trabalho, verifica-se que a filosofia daquelas ainda é utilizada nos ambientes industriais⁴. A busca centralizada no aumento da produtividade e intensificação da qualidade dos serviços evidencia que o empregado sofre transformações no seu ritmo de trabalho, muitas vezes pressões psicológicas, metas excessivas, trabalho alienado e polivalência funcional.

O boletim da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda em parceria com a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, traz um panorama da concessão dos benefícios por incapacidade temporária (auxílio-doença) e definitiva (aposentadoria por invalidez) para o trabalho, motivada por adoecimento mental, relacionado ou não à atividade laboral:

”... concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais a empregados entre 2012 e 2016, no âmbito do RGPS. No Brasil, os transtornos mentais e

⁴ GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial**: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. 1995. 467f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995, p. 38. Disponível em <<file:///C:/Users/loja/Downloads/100715.pdf>>, acessado aos 09/05/2017.

comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, totalizando 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidos nesses cinco anos de análise. Um aspecto que o estudo considera é a resistência no reconhecimento da relação do trabalho com a doença mental. Em muitos casos, a empresa não reconhece que sua atividade tem sido disfuncional e levado os trabalhadores a desenvolverem agravos psíquicos. Embora o estudo tenha mostrado uma frequência de concessão maior de benefícios por incapacidade temporária (auxílio-doença) para o sexo feminino (56,98%), a concessão por incapacidade definitiva (aposentadoria por invalidez) é mais significativa para o sexo masculino. O tempo de duração médio do benefício é maior para o sexo masculino na concessão de todos os benefícios analisados, o que parece indicar que o adoecimento masculino relacionado a transtornos mentais é mais grave entre os homens. De acordo com a OIT, além dos reflexos que a atual configuração do mercado de trabalho global pode trazer à saúde da mulher, apresentando taxa de participação feminina cerca 26% menor do que a masculina e remuneração, em média, 20% menor para a mulher, riscos psicossociais específicos tornariam o sexo feminino mais vulnerável ao estresse relacionado ao trabalho.⁵

Sebastião Geraldo de Oliveira assevera que

O Ministério do Trabalho adotou o conceito ultrapassado de saúde, porquanto se limitou a regulamentar o adicional de insalubridade para os danos do corpo físico do trabalhador, quando o conceito de saúde adotado pela OMS abrange o completo bem-estar físico, mental e social. Não alcançou, assim, a ‘insalubridade psíquica’, cujos efeitos danosos não podem ser ignorados⁶.

Constata-se, portanto, que a legislação não tratou das doenças psiquiátricas trabalhistas com a devida importância.

⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível: <http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade>>, acessado: 28/04/2017.

⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 1998, p. 157.

Ao entrevistar o psiquiatra L.A.⁷, que preferiu se manter anônimo e referido apenas pela sigla acima, este relatou que “a maioria dos médicos públicos e privados desconsideram o Código de Ética Médica, que preceitua (...) absoluto respeito pelo ser humano e (...) melhor adequação do trabalho ao ser humano, pela eliminação e pelo controle dos riscos à saúde inerentes às atividades laborais”. O entrevistado L.A. também afirmou que os médicos negam atestados, laudos psiquiátricos especificando a origem ou desencadeamento da doença e o tempo que o paciente deve ficar afastado de suas atividades laborais, porque muitos se encontram em descrédito em relação ao aumento exacerbado de pessoas com depressão, por exemplo. E para evitar conflito com as empresas, considerando que muitos médicos são credenciados pelos mais diversos planos de saúde, temem se confrontar com médicos peritos do INSS e dos Tribunais.

Segundo L.A., estas são situações apontadas por jornais, revistas, televisão e principalmente pelos pacientes que chegam ao consultório relatando a insensibilidade e descaso de outros médicos psiquiatras. Além das imensuráveis negativas de pedido de benefício Auxílio Doença, pela maioria dos médicos peritos que desprezam os laudos, exames e atestados fornecidos por médicos habilitados. Outrossim, não cumprem com a legislação previdenciária no que se refere a habilitação e reabilitação profissional. A íntegra da referida entrevista fica anexada ao artigo resultante da presente pesquisa (Anexo I, arquivo). Constata-se, assim, dentre as dificuldades na caracterização da doença psiquiátrica trabalhista, a falta de empatia de profissionais técnicos envolvidos.

Ensina Gustavo Felipe Barbosa Garcia que “a síndrome do esgotamento profissional, também conhecida como ‘burnout’ pode ser entendida como decorrente de elevada carga de stress

⁷ L.A., médico psiquiatra, mestre em Saúde e Gestão do Trabalho, **entrevista realizada dia 22 de abril de 2017**, Anexo I, arquivo.

no ambiente de trabalho, imposta ao trabalhador, levando-o a um sério quadro patológico, caracterizado, entre outros, pela perda de motivação, de interesse e de expectativas, irritação, cansaço e desânimo extremos; exaustão física, psíquica e emocional”⁸.

O seguinte julgado também ilustra a questão:

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – TST, RECURSO DE REVISTA: RR 9593320115090026, REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA ACIDENTE DE TRABALHO, Relator José Roberto Freire Pimenta, data do Julgamento 29 de Abril de 2015. “é passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, e diversos outros transtornos mentais, o que representa prejuízo moral de difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado.”⁹

Os bens jurídicos resguardados pelo Direito do Trabalho, a vida, a saúde, o bem-estar e a dignidade humana, precisam de fato ser respeitados não apenas pelos empregadores, mas pela sociedade em geral. O direito à saúde está previsto como direito fundamental no artigo 7º, inciso XXII da Constituição.

Na relação empregatícia pressupõe-se que o trabalhador é a parte mais frágil, merecendo maior proteção na tentativa de estabelecer um equilíbrio na relação de trabalho. A Lei 8.213/91 assevera em seu art. 19 que acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 da mesma lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a

⁸ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança, e Medicina do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2011, p. 136.

⁶ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026?ref=juris-tabs#!>>, acessado aos 08/05/2017.

morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Ressalte-se que além dos acidentes típicos de trabalho, também as doenças adquiridas pelos empregados no decorrer de suas atividades laborais, são equiparadas a acidentes de trabalho.

Outrossim, a Lei nº 8.080/90¹⁰, em seu art. 6º, §3º, inciso I, garante a assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho. O Parágrafo Único do artigo 3º da mesma lei inclui, entre as ações que dizem respeito à saúde, de acordo com o disposto no caput, aquelas que têm por objetivo “garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia afirma que:

“ desde o final do século XX, a depressão vem se tornando uma ‘doença de época’. Expõe que vários fatores podem originá-la, inclusive fatores químicos, biológicos e genéticos”¹¹.

De acordo com o art. 5º da Convenção nº 155 da OIT, “ deverão ser considerados os agentes químicos, biológicos, físicos, as operações e processos, a organização do trabalho, equipamentos, ferramentas, capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, dentre outros fatores que possam afetar a saúde”¹².

Partindo disto, entende-se que embora as causas ensejadoras da depressão sejam controvertidas, a mesma está vinculada a determinados fatores relacionados ao ambiente laboral, que reunidos podem gerar a patologia ou fortificá-la.

Caso o trabalhador não obtenha o reconhecimento esperado no âmbito em que desenvolve sua atividade profissional, bem como não consiga se adaptar às condições de trabalho impostas, ao ritmo

¹⁰ BRASIL. Lei no 8.080/1990. Disponível: <<http://www.planalto.gov.br>>, acesso 09/05/2017.

¹¹GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança, e Medicina do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2011, p. 136.

¹² OIT - Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº155. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>, acessado aos 29/04/2017.

e às exigências, possivelmente haverá o agravamento de uma patologia pré-existente ou não.

Neste sentido, torna-se aceitável a equiparação da depressão enquanto acidente de trabalho, ainda que não esteja vinculada a exposição do trabalhador às substâncias químicas tóxicas, conforme vislumbra o Grupo V da CID-10.

Ademais, o reconhecimento da supracitada doença enquanto acidente de trabalho passa a ser necessário à medida que possibilita a efetivação da tutela trabalhista, consagrada na Constituição Federal e em normas previdenciárias.

2. Conclusão

No cenário apresentado, é crescente o número de empregados, ao longo dos anos, submetidos a condições degradantes de trabalho. Incumbe aos Poderes Públicos, cada qual na sua competência, implementar e fiscalizar condições suficientes para que sejam garantidos os princípios fundamentais da Constituição Brasileira, notadamente a saúde e Dignidade da Pessoa Humana, considerando que o trabalho representa, também, inclusão social.

No que concerne aos profissionais da medicina, especialmente a psiquiatria, no âmbito previdenciário e trabalhista, e nos consultórios particulares, presume-se na possibilidade de aperfeiçoar a compreensão e reação às mudanças que as situações sociais, políticas e econômicas têm retratado, tentando transcender a simples observação clínica, para observar os infortúnios dos pacientes, durante o atendimento. Além de que, ao verificar a existência ou inexistência de doenças mentais laborativas, poderiam considerar os fatores dispostos na Resolução n. 1488/1998, do CFM, em seu artigo 2º além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, de forma que esta complexidade de nexos causal entre os transtornos mentais e o ambiente de trabalho se torne mais ameno para o judiciário.

Fica essa mesma propositura aos magistrados, antes de proferirem suas sentenças, considerar a possibilidade dessa relação dos Transtornos Mentais no ambiente de trabalho, uma vez diagnosticada pelo médico psiquiatra do paciente, também, em concordância com a legislação brasileira. A propósito a segurança, enquanto condição digna e favorável de trabalho, elencada pela Declaração dos Direitos Humanos em 1948, promulgada pela ONU e, pela Constituição, não vêm sendo estritamente observada pelos profissionais envolvidos, tampouco pelos empregadores, com intuito de coibir ou evitar certas anomalias.

Anexo I

1) Por favor, gostaria de uma breve apresentação sua?

Eu sou L.A. (não autorizou identificar), médico psiquiatra, tenho 65 anos de idade, casado, tenho um filho, sou natural de São Paulo, mas atualmente mora em Curitiba-PR, sou formado em medicina na Universidade Severino Sombra –Cidade de Vassouras/RJ em 1976, fiz mestrado em saúde e gestão do trabalho na UNIVALI. Tenho minha espiritualidade bem acentuada no catolicismo.

2) Onde atua como médico psiquiatra?

Atualmente, sou funcionário público do Município de Curitiba, realizo atendimentos pelo SUS (sistema único de saúde) em Curitiba desde 2007 até o momento, também sou sócio-diretor da clínica (não autorizou identificar) desde 2000 até o momento.

3) O que é exatamente esse esgotamento profissional que é nomeado como: síndrome de burnout?

É um esgotamento profissional e está codificado na classificação internacional de doenças- CID 10 doenças ligadas ao trabalho como Z

73.0, síndrome de **burnout** em inglês quer dizer: “**queimar-se de dentro para fora**”, onde a pessoa adquire um esgotamento pleno e acaba ficando com uma despersonalização e a maioria das pessoas acometidas são as que tem mais contato com outras pessoas no ambiente de trabalho, afetando tanto a saúde física como emocional.

4) Quais os primeiros sintomas e as áreas mais afetadas por exemplo?

Na área física: dor de cabeça, dores no corpo, dor muscular, queda de cabelo, também pode afetar a disfunção da tiroide, pressão alta, glicemia, enfim todo o organismo pode ser afetado por essa síndrome, depende da fragilidade que ela está codificada no DNA, se ela tem tendência a alguma outra coisa.

Do ponto de vista emocional: começa com insônia, irritabilidade, cansaço no trabalho.

É importante observar aquela pessoa que começou no trabalho com alegria, prazer, com encantamento pelo trabalho e aos poucos vai se frustrando, porque a realidade vai trazendo limites. Pode ser porque a pessoa esteja sobrecarregada no trabalho e insatisfeita.

5) Alguma frustração específica por uma situação no trabalho pode caracterizar essa síndrome?

Não, uma frustração específica não. Não são as frustrações que vão caracterizar a síndrome de burnout, na verdade é um stress crônico decorrente do trabalho que vai perpetuando e vai fazendo com que diminua as energias, a expectativa e vai fazendo com que a pessoa adoça.

6) Essa síndrome é algo recente?

Não, isso já é descrito desde o séc. XX, em 1968 foi a primeira grande descrição, mas existe a tempos. Agora essa doença vem

ganhando forças, devido as mudanças ocorridas no mundo corporativo, nas organizações de trabalho, conseqüentemente está favorecendo o trabalhador a adoecer.

7) A síndrome de burnout pode ser confundida com depressão?

Sim, pode. O esgotamento profissional “burnout” pode ser confundido com stress comum de qualquer outra coisa, pode ser confundido com ansiedade, e muitas vezes essas pessoas são levadas a alguma dependência ex: drogas médicas muito analgésicas, queda de imunidade, constantemente estão com gripe ou resfriado, infecção urinária, além do cansaço, mal humor, etc. e se o profissional de saúde não estiver alerta o diagnóstico não é realizado. É muito importante que o médico pergunte para o paciente. Como é o ambiente de trabalho, quais as características, o que o paciente sente, qual o tratamento recebido no trabalho, para fazer essa conexão, para ver se tem essa despersonalização, insatisfação e dar o diagnóstico correto.

8) Como se trata essa doença?

Constatado a doença síndrome de burnout, a primeira coisa é afastar-se do ambiente de trabalho, mas não basta isso. É preciso que o psiquiatra perceba o que está sendo estressante para aquela pessoa, para que ela mude o comportamento, para que ela faça uma releitura da situação. Algumas pessoas conseguem se readaptar e voltar ao trabalho, e mais ou menos um terço dessas pessoas, particularmente, considero um número significativo, não conseguem voltar ao trabalho. Nesse caso, temos que orientá-la a procurar outra empresa, outro ramo de trabalho. Algumas pessoas são submetidas ao tratamento medicamentoso, conforme o que ela desenvolveu no aspecto físico e emocional e outras com tratamentos antidepressivos e ansiolíticos.

9) Quais são as profissões que levam a ter essa síndrome?

Na atualidade, quando fazemos as pesquisas, as profissões com maior índice de síndrome de burnout são: polícia civil, militar, o exército, médicos, professores e as pessoas que têm maior contato com pessoas públicas (atendentes de aeroportos e telemarketing em geral).

10) Esse tratamento pode demorar?

Depende de cada pessoa e em que momento é feito o diagnóstico, por isso vale lembrar aos médicos que observem seus pacientes, perguntem, ouçam, tenham mais sensibilidade para diagnosticar corretamente o tipo de doença. Porque se for tratado logo no início, muitas vezes é benéfico e tem um prognóstico favorável, mas se for demorado, leva anos para descobrir, a pessoa pode até ficar incapaz ou invalida para o trabalho, esse é um dos motivos. É importante que os colegas de trabalho, familiares e amigos fiquem alertas, porque essa é uma das doenças mentais que pode levar ao suicídio. Isto é preocupante.

11)Dr. S., como o senhor analisa o atendimento dos médicos peritos do INSS e médicos psiquiatras dessa nossa gestão de saúde pública e privada, seus colegas de trabalho? Por que há tanto descaso?

A maioria dos médicos públicos e privados desconsideram o que declara o Código de Ética Médica cap.I-Princípios Fundamentais VI - O médico guardará absoluto respeito pelo ser humano e atuará sempre em seu benefício. Jamais utilizará seus conhecimentos para causar sofrimento físico ou moral, para o extermínio do ser humano ou para permitir e acobertar tentativa contra sua dignidade e integridade, XII - O médico empenhar-se-á pela melhor adequação do trabalho ao ser humano, pela eliminação e pelo controle dos

riscos à saúde inerentes às atividades laborais. CFM Resolução 1658/2002 Art. 1º O atestado médico é parte integrante do ato médico, sendo seu fornecimento direito inalienável do paciente, não podendo importar em qualquer majoração de honorários.

Os médicos públicos e privados, na grande maioria, negam atestados, laudos psiquiátricos especificando a origem ou desencadeamento da doença e o tempo que o paciente deve ficar afastado de suas atividades laborais, porque muitos se encontram em descrédito em relação ao aumento exacerbado de pessoas com depressão, por exemplo. E para evitar conflito com as empresas, considerando também que muitos médicos são credenciados pelos mais diversos planos de saúde, temem se confrontar com médicos peritos do INSS e dos Tribunais.

Segundo Dr. L.A., estas são situações apontadas por jornais, revistas, televisão, etc. e principalmente pelos pacientes que chegam ao consultório relatando a insensibilidade e descaso de outros médicos psiquiatras. Além das imensuráveis negativas de pedido de benefício Auxílio Doença, pela maioria dos médicos peritos que desprezam os laudos, exames e atestados fornecidos por médicos habilitados. Outrossim, não cumprem com a legislação previdenciária no que se refere a habilitação e reabilitação profissional, o que particularmente acho que isto o poder público poderia interferir, seja fiscalizando, exigindo melhores condições de saúde, enfim tomando providências, mas lamentavelmente este não conseguem atender e apoiar as necessidades dos cidadãos, trabalhadores que acordam cedo e lutam pela sua sobrevivência, porque existe muita corrupção, o brasileiro é corrupto até em casa com seus filhos, esposa, quem dirá afora.¹³

¹³ Anexo 1. **Entrevista realizada dia 22 de abril de 2017** – Médico Psiquiatra L.A.P.S., formado em medicina na Universidade Severino Sombra –Cidade de Vassouras/RJ em 1976, mestre em saúde e gestão do trabalho na UNIVALI.

Referências

BRASIL. Lei no 8.080/1990. Disponível: <<http://www.planalto.gov.br>>, acesso 09/05/2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança, e Medicina do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2011, p. 136.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança, e Medicina do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2011, p. 136.

GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial**: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. 1995. 467f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995, p. 38. Disponível em <<file:///C:/Users/loja/Downloads/100715.pdf>>, acessado aos 09/05/2017.

L.A., médico psiquiatra, mestre em Saúde e Gestão do Trabalho, **entrevista realizada dia 22 de abril de 2017**, Anexo I, arquivo.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível: <http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade>>, acessado: 28/04/2017.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº155. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>, acessado aos 29/04/2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 1998, p. 157.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026?ref=juris-tabs#!>>, acessado aos 08/05/2017.

A nova regulamentação do dano extrapatrimonial trabalhista trazida pela lei 13.467/17

Danna Catharina Mascarello Luciani¹

Introdução

Durante acalorados debates sociais, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Lei nº 13.467/17, que, entre as mais de 100 alterações promovidas, incluiu os artigos 223-A a 223-G, que regulamentaram a responsabilidade civil decorrente de danos extrapatrimoniais causados pela relação de trabalho.

Antes da reforma, os danos extrapatrimoniais não possuíam regulamentação própria ao direito do trabalho, aplicando-se os dispositivos do direito comum para que tal direito não fosse cerceado por mera ausência de regulamentação específica.

As novas regras impossibilitaram a aplicação subsidiária do direito comum, com a disposição de que os danos extrapatrimoniais seriam regulados apenas pelos artigos inclusos na CLT. Ainda, essa nova regulamentação balizou os valores indenizatórios, vinculando-os ao salário percebido pelo trabalhador.

A partir da percepção histórica dos fatos e de pesquisa nas diversas áreas do direito utilizadas nesse contexto, pretendemos analisar conceitos e mudanças (provenientes da reforma trabalhista de 2017) na Responsabilidade Civil decorrente dos danos extrapatrimoniais.

¹ Graduanda de Direito – Pontifícia Universidade Católica do Paraná – Curitiba / PR. Membro do Núcleo Avançado em Direito do Trabalho e Socioeconômico da PUCPR.

1. O dano extrapatrimonial

“*Extra*”, originário do latim (com sentido de fora de, para fora de)², quando utilizado como prefixo, aponta para aquilo que está além, que não pode ser incluso em determinado grupo. “*Patrimonial*”, por sua vez, é “*Bem ou conjunto de bens, materiais ou naturais, reconhecidos por sua importância cultural*”. O estudo etimológico nos permite compreender o que “dano extrapatrimonial” abrange: tudo aquilo que não pode ser considerado como patrimônio, aquilo que está além do material, mas que mesmo assim integra determinada esfera de direitos (que, em consonância com raciocínio firmado no Enunciado n° 456³ da *V Jornada de Direito Civil*, pode ser tanto de direitos individuais quanto de direitos coletivos).

Em sua obra⁴, Flávio Tartuce conceitua “danos morais” e usa, em diversos momentos, essa expressão como sinônimo de “danos extrapatrimoniais” (como quando explica a possibilidade de outras formas de compensação do dano além da prestação pecuniária).

A melhor corrente categórica é aquela que conceitua os danos morais como lesão a direitos da personalidade, sendo essa a visão que prevalece na doutrina brasileira. (...)

Além do pagamento de uma indenização em dinheiro, presente o dano moral, é viável uma compensação *in natura*, conforme reconhece enunciado aprovado na *VII Jornada de Direito Civil (2015)*: “A compensação pecuniária não é o único modo de reparar o dano extrapatrimonial, sendo admitida a reparação *in natura*, na forma de retração pública ou outro meio” (Enunciado n. 589).

²Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2013, <https://dicionario.priberam.org/extra> [consultado em 24-11-2018].

³ A expressão ‘dano’, no art. 944, abrange não só os danos individuais, materiais ou imateriais, mas também os danos sociais, difusos, coletivos e individuais homogêneos, a serem reclamados pelos legitimados para propor ações coletivas.

⁴ TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil - Volume Único**, 8ª edição. Método, 12/2017. [Minha Biblioteca].

Mesmo assim, a redação do artigo 223-B nos mostra a opção do legislador em diferenciar o dano extrapatrimonial do dano moral (sendo aquele o gênero do qual esse é espécie, ao lado do dano existencial):

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

O dano moral, conforme ensina Rodolfo Pamplona Filho⁵, pode ser definido como:

O dano moral consiste no prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Em sua obra, Patrícia Siqueira aborda os desdobramentos do dano extrapatrimonial, com foco no dano existencial, e ensina que:

A expressão dano existencial foi cunhada por Paolo Cendon e Patrizia Ziviz para agrupar vários casos que não poderiam, a rigor, ser decididos sob o rótulo de dano moral ou dano biológico, pois a única coisa que os acomunava era o fato de não se tratar de danos patrimoniais. A partir da década de noventa, a jurisprudência italiana começou a adotar tal nomenclatura, considerando como **dano existencial a lesão a outros interesses de natureza constitucional inerentes à pessoa, que não se confundiam com a transitória perturbação do estado de ânimo da vítima, nem com a lesão a integridade psíquica e física da pessoa.**⁶ [*grifo nosso*]

⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *A Liquidação Da Reparação Do Dano Moral Trabalhista*. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 104/2001, p. 164 - 179.

⁶ SOARES, Flaviana Rampazzo. *Responsabilidade civil por dano existencial*.

Logo, depreende-se do trecho lido, que o dano existencial é aquele que atinge direitos fundamentais individuais, refletindo diretamente na integridade da pessoa.

A jurisprudência trabalhista brasileira reconhece o dano existencial, mas vincula sua concessão judicial à prova de que a violação de direitos acarretou em danos irreparáveis na esfera dos direitos fundamentais do indivíduo, como foi decidido em 07/08/2018 pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TRT-PR-07-08-2018 DANOS EXISTENCIAIS - Ao empregado que postula indenização por danos existenciais, cabe provar que, em virtude do ilícito patronal, sofreu sério prejuízo naquilo que decidiu fazer com sua vida (v.g., algum projeto educacional ou social), na fruição de prazeres derivados de atividades extralaborais (v.g., prática de esportes, realização de atividades religiosas, lazer), nas suas relações pessoais (v.g., convivência com familiares e amigos), etc. Assim, não basta a mera prestação de labor além da jornada ordinária legal, por exemplo, para se deferir, como consequência automática, a indenização por dano existencial. Há a necessidade de comprovação de que o cumprimento dessas horas extras, efetivamente, causou relevante prejuízo a algum projeto preestabelecido do trabalhador, arruinou algum relacionamento familiar, impediu a realização de atividades alheias ao contrato, etc. Recurso da Reclamante a que se nega provimento. **TRT-PR-08980-2015-863-09-00-2-ACO-12372-2018 - 6A. TURMA. Relator: PAULO RICARDO POZZOLO. Publicado no DEJT em 07-08-2018.**

Conclui-se portanto que dano extrapatrimonial é gênero do qual são espécies o dano moral e o dano existencial, que podem ser diferenciados pela natureza dos direitos violados e pela gravidade dessa violação: enquanto o dano moral viola, de maneira reparável e passageira, os direitos de personalidade do indivíduo, o dano existencial acarreta na irreparabilidade do dano e em seus reflexos

latentes em diversos direitos individuais constitucionalmente previstos.

2. O dano extrapatrimonial trabalhista

2.1 Regulamentação anterior

A justiça do trabalho passou a ter competência para julgar as lides relacionadas ao dano imaterial decorrente de relações de trabalho apenas após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004. Essa transferência de competência demonstrou que o dano extrapatrimonial trabalhista merece regulamentação própria, embora guarde peculiaridades com a responsabilidade civil na esfera cível. Entretanto, como não houve tal regulamentação, os tribunais passaram (em aplicação ao antigo artigo 8º, parágrafo único da CLT) a utilizar as normas de direito comum para decidir sobre o tema, interpretando-as a luz dos princípios trabalhistas⁷, em especial as normas do Título IX (“da Responsabilidade Civil”) do Código Civil.

Incluso nesse título, o artigo 927 (“aquele que, por ato ilícito (...), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”), define que a responsabilidade pela reparação (consequência) do dano (causa) é daquele que o provocou. Ainda, o artigo 932⁸, caput e inciso III, prevê, expressamente, que o dano decorrente de relação de trabalho gera responsabilidade civil, reforçando a interpretação dada pelos magistrados no sentido da aplicabilidade das normas de direito comum referentes a esse tema.

Ainda, quanto ao *quantum* indenizatório, estabelece o artigo 944 que “a indenização mede-se pela extensão do dano”. Depreende-

⁷ FACCHINI NETO, Eugênio. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Tutela Aquiliana Do Empregado: Considerações Sobre O Novo Sistema De Reparação Civil Por Danos Extrapatrimoniais Na Área Trabalhista**. Revista dos Tribunais.

⁸ São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

se, portanto, que, para que houvesse a transferência dos efeitos negativos ao seu causador, a indenização deveria ser medida pela extensão do dano, de modo a impedir que a vítima necessite arcar com prejuízos causados por outrem.

2.2 Regulamentação dada pela reforma trabalhista.

Ignorando a jurisprudência já consolidada e diversos posicionamentos doutrinários, o Congresso Nacional aprovou o Projeto de Lei nº 6.787/16 (que recebeu mais de 800 emendas⁹ em pouco menos de 7 meses de tramitação), sendo tal projeto convertido em lei em 13 de julho de 2017, tornando-se a Lei nº 13.467/17. Entre as alterações promovidas está a inclusão do Título II-A (artigos 223-A ao 223-G), que trata “do Dano Extrapatrimonial”.

No primeiro artigo do Título (art. 223-A)¹⁰ o legislador optou por utilizar-se de *numerus clausus*, adotando uma postura não condizente com a dinamicidade da sociedade moderna¹¹ e inviabilizando a continuidade da norma – que se torna obsoleta em um curto período de tempo por ser incapaz de regulamentar, efetivamente, diferentes e inovadoras relações.

A restrição de diversas situações a poucos, e rasos, artigos – retirando a aplicabilidade dos anteriormente utilizados – retira dos magistrados (e de todo o Poder Judiciário) a sua maior, e mais complexa, tarefa: a interpretação¹² sistemática de dispositivos de todas as áreas do direito (em detrimento da mera leitura, isolada, de

⁹ Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_emendas?idProposicao=2122076&subst=0

¹⁰ “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título”.

¹¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/17, da Reforma Trabalhista.**

¹² COELHO, Luciano Augusto de Toledo. LOPES, Marcus Aurélio. **Breves Comentários Ao Novo Regime Do Dano Extrapatrimonial Na Justiça Do Trabalho.**

um dispositivo legal, e aplicação ao caso concreto), o que já foi considerado inconstitucional por magistrados da justiça do trabalho¹³.

O artigo 223-B, em sua primeira parte (“*causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial [...]*”), divide o dano extrapatrimonial em esferas, utilizando-se de conceitos já consagrados na doutrina civilista para abranger situações diversas, embora tenha ignorado a existência dos danos estéticos¹⁴ (já considerado pelo STJ dano distinto ao dano moral, conforme a Súmula 387 deste tribunal: É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral). Esse mesmo artigo prevê, em consonância com a jurisprudência pré-reforma (Súmula 227 do STJ: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”), que pessoa jurídica também é titular de direitos extrapatrimoniais (podendo ser vítimas de danos a esses direitos).

Por fim, tal artigo aponta para: “as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Com isso, o legislador exclui a possibilidade de indenização, por dano em ricochete, a terceiros (alheios a relação de trabalho), inviabilizando o pleito, por esses, em juízo no sentido do ressarcimento por danos indiretos sofridos em decorrência de ação ou omissão danosa ao trabalhador com quem são ligados (temos como exemplo aqui a viúva e os filhos que não são considerados titulares do direito ao ressarcimento pela morte por acidente de trabalho de seu marido/pai¹⁵).

O artigo 223-B sofre severas críticas doutrinárias sob a ótica de sua incompatibilidade com a Constituição Federal, como defendido por Cassio Colombo Filho¹⁶, quando ensina que, além de

¹³ Enunciado Aglutinado nº 5 da Comissão 2 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

¹⁴ SIMÃO, José Fernando. **Reforma Trabalhista. Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial? Parte III.**

¹⁵ COELHO, Luciano Augusto de Toledo. LOPES, Marcus Aurélio. **Breves Comentários Ao Novo Regime Do Dano Extrapatrimonial Na Justiça Do Trabalho.**

¹⁶ COLOMBO FILHO, Cassio. **O “Dilema Do Bonde” E A Reforma Trabalhista.** Revista do TRT 9.

não ter o poder para revogar os artigos 186 e 948 do Código Civil, não pode o artigo 223-B invadir a esfera dos direitos extracontratuais (limitando-os por contrato) e limitar a indenização unicamente a vítima, ofendendo os artigos 1º III, e 5º, V da Constituição Federal quando o faz. Em contrapartida, outros, como Marcos Alencar¹⁷, posicionam-se pela correta definição da impossibilidade de danos em ricochete, sob os argumentos de que (1) isso nunca esteve previsto no ordenamento jurídico e que (2) pode ocasionar em certa instabilidade do sistema jurídico, considerando a magnitude do alcance indireto de um fato. Há, ainda, um terceiro posicionamento, no sentido de que terceiros podem ser afetados diretamente por um dano causado a alguém, caso que não se pode confundir com o dano indireto ou em ricochete¹⁸, tornando-se o terceiro titular do direito à indenização (posicionamento defendido por Nelson Rosenvald¹⁹, Des. Sebastião Geraldo De Oliveira²⁰, Anderson Schreiber, citado pelo Desembargador em sua decisão²¹ e pelo magistrados da 2ª Jornada do Direito Material e Processual do Trabalho²²).

Nesse mesmo título, optou o legislador por definir índices para o cálculo do dano moral, balizando o alcance da restituição devida em caso de dano, e vinculando-a ao salário do trabalhador.

¹⁷AVELAR, Marcos. **O Não Começo Do Dano Moral Em Ricochete.**

¹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista.**

¹⁹ ROSENVALD, Nelson. **O Novo Dano Moral Trabalhista – Um Ensaio Sobre A Cegueira (Do Legislador).**

²⁰ TRT 3ª Região. 01019-2007-042-03-00-3-RO, onde fundamenta sua decisão com: “Embora o acidente repercuta mais intensamente sobre a própria vítima, projeta seus reflexos dolorosos sobre todos que de alguma forma mantém vínculos afetivos com ela.”

²¹ SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação á diluição dos danos.**

²² Enunciado nº 20. DANO EXTRAPATRIMONIAL: LIMITES E OUTROS ASPECTOS. Danos extrapatrimoniais. o artigo 223-B da clt, inserido pela lei 13.467, não exclui a reparação de danos sofridos por terceiros (danos em ricochete), bem como a de danos extrapatrimoniais ou morais coletivos, aplicando-se, quanto a estes, as disposições previstas na Lei 7.437/1985 e no título III do código de defesa do consumidor.

Com isso, os danos provenientes de relação de trabalho, como ensinado por Cassio Colombo Filho²³ em seu artigo, passaram a ser definidos em valores incompatíveis com o praticado em situações alheias a relação laboral, embora os reflexos sejam muito parecidos, uma vez que o direito comum vincula o valor da responsabilização à extensão do dano causado, enquanto a reforma trabalhista de 2017 vinculou a indenização ao valor da relação entre o responsável pelo dano e sua vítima.

Tal situação foi alterada pela Medida Provisória nº 808/17, que impedia a aplicação desses dispositivos nos casos de morte. Entretanto, como não foi aprovada pelo Congresso Nacional, tal medida perdeu sua eficácia, mantendo-se o previsto no artigo 223-B incluído pela Lei nº 13.467/17.

Assim, percebe-se que a regulamentação (necessária) feita as pressas pelo legislador trouxe novos, e piores, problemas ao tema, uma vez que tentaram individualizar os ramos do direito, que devem ser interpretados de maneira sistemática, e reduzir o campo de atuação do Poder Judiciário, que agora precisará atuar para coordenar a atuação, e aplicação dos dispositivos, nos casos concretos. Ainda, gera desconforto ao impedir titulares de direitos (ainda que reflexos) de postular em juízo por seu direito à indenização. Por fim, a nova regulamentação leva à incoerência sistêmica quando ramos distintos do direito possuem índices muito diferentes para situações muito parecidas.

3. Incompatibilidade das novas normas com o ordenamento jurídico

As normas do ordenamento jurídico vigente devem ser compreendidas como parte do todo e interpretadas a luz da norma hierarquicamente superior. Partindo desse pressuposto, faz-se

²³ COLOMBO FILHO, Cassio. O “Dilema Do Bonde” E A Reforma Trabalhista. Revista do TRT 9.

necessária a análise dos seguintes dispositivos da Constituição Federal: art. 5º, V e X.

V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Desse excerto constitucional, depreende-se que a vítima é titular de direito fundamental à indenização por danos decorrentes de violação de direitos materiais e imateriais, sem que haja qualquer indicação de limitação ao dever de indenizar ou dos possivelmente alcançados pelos danos. Seja no *quantum*, seja na personalidade do direito, os limites trazidos pela reforma trabalhista ao direito de indenização ofendem, diretamente, o texto constitucional, desrespeitam um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: “IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, e ignoram os princípios da igualdade, isonomia e segurança jurídica. Ainda, a definição pela inexistência do dano indireto “vai na contramão das tendências da responsabilidade civil contemporânea que, em vez de restringir, tem ampliado a titularidade dos danos na hipótese ora em destaque, não podendo a norma legal restringir o que a Constituição não limita”.²⁴ Também, a vinculação do *quantum* indenizatório ao salário recebido pelo trabalhador, e não à extensão do dano, pode gerar interpretações no sentido de que o direito daquele que ganha mais, vale mais, e os direitos fundamentais não podem ser assim interpretados.

Consideramos, portanto, que faz-se necessária a revisão das normas estudadas, de modo a adequá-las ao sistema jurídico vigente e a possibilitar uma aplicação legalista e coerente por parte do Poder Judiciário.

²⁴ FACCHINI NETO, Eugênio. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Tutela Aquiliana Do Empregado: Considerações Sobre O Novo Sistema De Reparação Civil Por Danos Extrapatrimoniais Na Área Trabalhista.** Revista dos Tribunais.

Considerações finais

O tema abordado nesse artigo depende do conhecimento de diversos conceitos a ele ligados. Para isso, balizou-se o estudo danos extrapatrimoniais como sendo os efeitos de uma ação ou omissão daquele que deveria agir com cautela, de modo a evitar causar danos a outros. Ainda, a responsabilidade civil decorrente desse dano visa a transferência, da vítima para o agente, dos efeitos negativos decorrentes dos danos. Os danos extrapatrimoniais, por sua vez, podem ser divididos em danos morais (relativos ao momento, a um sofrimento passageiro sofrido pela vítima), os danos existenciais (danos que deixam sequelas na existência do indivíduo, prejudicando suas relações sociais e suas projeções futuras) e os danos estéticos (ligados a aparência do indivíduo, que, quando afetada, interfere no modo como esse se vê perante a sociedade), optando o legislador por ignorar essa última espécie, embora a jurisprudência já o considerasse.

Sempre houve danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho. A competência para julgar as lides que versavam sobre esses danos, que antes era da justiça comum, foi transferida para a justiça do trabalho, mantendo-se a aplicação dos dispositivos do direito comum até que houvesse uma regulamentação específica, que apenas adentrou o sistema jurídico em 2017, pela Lei nº 13.467.

Mesmo assim, a regulamentação trazida ignorou diversas características dos casos ao qual se aplica, como a necessidade do completo ressarcimento da vítima pelo dano e a ocorrência do dano indireto. A lógica para solução dessa ausência de regulamentação seria a aplicação subsidiária do direito comum. Entretanto, tal aplicação foi impossibilitada pelo artigo 223-A da CLT, deixando o direito do trabalho sem o suporte legal necessário para atender, satisfatoriamente, as necessidades sociais que levam o indivíduo ao Poder Judiciário.

Em decorrência do exposto, teve, como resultado, a presente pesquisa, a percepção de que os direitos dos trabalhadores estão sendo cerceados pela legislação, o que leva a grande desvalorização dos direitos individuais daquele que configura polo mais fraco na relação laboral, indo de encontro a um dos fundamentos dessa República e cerceando direitos fundamentais. Com isso, devem tais normas ser consideradas inconstitucionais, sem que haja sua aplicação ao plano prático.

Referências

- AVELAR, Marcos. **O Não Começo Do Dano Moral Em Ricochete**. Disponível em: <http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/09/0-nao-comeco-do-dano-moral-em-ricochete/>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- COELHO, Luciano Augusto de Toledo. LOPES, Marcus Aurélio. **Breves Comentários Ao Novo Regime Do Dano Extrapatrimonial Na Justiça Do Trabalho**. Disponível em: <http://www.amatrag.org.br/breves-comentarios-ao-novo-regime-do-dano-extrapatrimonial-na-justica-do-trabalho-luciano-coelho-e-marcus-aurelio-lobes/>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- COLOMBO FILHO, Cassio. O “Dilema Do Bonde” E A Reforma Trabalhista. **Revista do TRT 9ª Região**. Volume 6, Número 61, julho/agosto de 2017. Disponível em: <https://agindodireito.com.br/wpcontent/uploads/2017/12/RevistaTRT-9-Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- FACCHINI NETO, Eugênio. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Tutela Aquiliana Do Empregado: Considerações Sobre O Novo Sistema De Reparação Civil Por Danos Extrapatrimoniais Na Área Trabalhista. **Revista dos Tribunais**; Volume 984, de outubro de 2017. P. 219 – 254. DTR\2017\6423
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *A Liquidação Da Reparação Do Dano Moral Trabalhista*. **Revista de Direito do Trabalho**. Volume 104, de outubro – dezembro de 2001, p. 164 – 179. DTR\2001\446

ROSENVALD, Nelson. **O Novo Dano Moral Trabalhista – Um Ensaio Sobre A Cegueira (Do Legislador)**. Disponível em: <https://www.nelsonrosenvald.info/single-post/2017/12/05/O-novo-dano-moral-trabalhista-%E2%80%93-Um-ensaio-sobre-a-cegueira-do-legislador>. Acesso em 05 de setembro de 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/17, da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/08/22/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 12 de setembro de 2018.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação á diluição dos danos**. 2ª Edição, São Paulo: Atlas, 2009.

SIMÃO, José Fernando. Reforma Trabalhista. **Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial? Parte III**. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-iii/18004>. Acesso em 12 de setembro de 2018.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil - Volume Único**, 8ª edição. Método, 12/2017. [Minha Biblioteca].

Direito fundamental à liberdade sindical pelo Brasil: análise a partir da necessidade de aplicação da convenção 87 da OIT, por força da declaração de direitos e garantias fundamentais de 1998 e os principais pactos da ONU¹

*Andréa Arruda Vaz²
João Paulo Somavilla Minatto³*

Introdução

A liberdade sindical é reconhecida protegida e aplicada em diversos ordenamentos jurídicos, inclusive internacionais. Posteriormente ao estudo da liberdade sindical, necessária é a abordagem aos preceitos, normativas e manifestações trazidas pela

¹ Artigo convidado devido a participação da Prof. Andréa Arruda Vaz como avaliadora do I Encontro de Pesquisa do NEATES

² Mestre em Direito pelo Centro Universitário do Brasil - UniBrasil, turma 2013. Professora de direito e processo do trabalho, Prática Real e simulada III e professora tutora no Núcleo de Práticas Jurídicas no Centro Universitário UNIFACEAR. Diretora da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/PR - subseção Araucária; Professora convidada na pós-graduação, nos cursos de Gestão Administrativa e financeira e Gestão de Recursos Humanos na UNINTER. Professora convidada na pós-graduação em Direitos Humanos na PUC/PR. Professora no curso de Direito e na disciplina de História do Direito na Faesp. Advogada atuante nas áreas de direito e processo do trabalho, direito coletivo do trabalho, direito civil e direito administrativo. Autora de diversos artigos (em revistas nacionais e internacionais), capítulos de livros e do livro: Direito Fundamental a Liberdade sindical no Brasil e os Tratados de Direitos Humanos. Pesquisadora nas Áreas de Direitos Fundamentais, Direito Internacional do Trabalho, Direito Constitucional e Direitos Humanos. E-mail: andrea@andreavaz.adv.br.

³ Acadêmico do 10º período do curso de Direito UndBosco.

Convenção nº 87 da OIT, por ser essa, a maior normativa de concretização da liberdade sindical no plano internacional.

Neste viés, apesar da referida Convenção instituir preceitos de concretização da liberdade sindical, esta não foi ratificada pelo Brasil. Este artigo tem como objetivo, demonstrar a necessidade de adequação do atual modo de estruturação sindical brasileira através de instrumentos normativos acima citados e aplicação harmônica aos instrumentos internacionais a que o Brasil tem o dever de cumprir, especialmente advindos da OIT e ONU.

Ademais, o Brasil, apesar de ser membro da OIT desde a sua fundação, adota o sistema de sindicato único, em total contrariedade aos Tratados Internacionais vigentes nas instuições acima mencionadas. Ademais, a liberdade sindical, segundo o Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, elaborado em 2008 pela OIT é um dos principais pilares estruturais para o exercício do trabalho decente.

O Brasil, ao não ratificar a Convenção 87 da OIT, ainda assim deveria enveredar esforços para modificar o sistema de sindicato único no país, vez que por força da Declaração de Direitos e Garantias Fundamentais no Trabalho, o sistema que se impõe aos países-membros, por ser uma norma de Direitos Humanos. Ademais, a liberdade é uma premissa maior quando o assunto é a democratização das relações de trabalho e a promoção do trabalho decente.

A ONU em seus principais pactos estatui como premissa maior, global e universal a liberdade e mais, entre as principais liberdades mencionadas se encontra a liberdade de associação e associação para fins laborais. A ONU em seus pactos prevê que a liberdade é um fundamento essencial e imprescindível ao exercício de uma democracia e do diálogo entre as partes em geral. Da mesma forma a OIT assim versa, inclusive fixando normas e convenções que tratam de direitos humanos, entre elas estão as normas relativas a liberdade sindical.

Assim, este artigo, por meio da pesquisa exploratória e análise de pesquisas, documentos e instrumentos nacionais e internacionais, somados a bibliografia a respeito do tema, tece uma crítica ao sistema sindical brasileiro e o comportamento do país perante os Tratados que assina na comunidade internacional.

1. A sistemática do sindicato único por categoria no Brasil e o direito fundamental à liberdade sindical

O Brasil teve suas relações sindicais marcadas pelo intervencionismo e corporativismo estatal, durante toda sua existência, em alguns períodos de forma mais notória e outras de menor evidência, concedendo-lhe atividade meramente assistencialista. Em 1988, com o advento da Constituição cidadã, previu artigo 8º e incisos da Constituição brasileira, que é livre a associação profissional ou sindical, trazendo consigo novidades em relação as Constituições de 1937 e 1946, artigos 138 e 159, respectivamente, os quais, delimitavam mais ainda os objetivos e práticas sindicais, conforme menciona Sérgio Pinto Martins.⁴

Ainda, segundo o mesmo autor, "uma inovação trazida pelo inciso I do artigo 8º da Lei Magna foi, sem dúvida, a de que o Poder Público (leia-se Poder Executivo) não poderá interferir ou intervir na organização sindical, o que não encontrava-se presente em Constituições anteriores."⁵ Sob esta perspectiva o artigo 8º da Constituição Brasileira versa que "é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical".

Este artigo demonstra que o Estado concedeu livre associação profissional ou sindical, sendo vedada a criação de mais de uma

⁴MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28ª edição. São Paulo: Atlas. 2012, pág.738.

⁵MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28ª edição. pág. 738.

organização sindical, de qualquer grau de representatividade da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos empregadores e empregados interessados, não podendo ser inferior à área de um Município, o que, nas palavras de Sérgio Pinto Martins "se interpretar esse artigo literalmente, pode-se chegar à conclusão de que o Brasil já poderia ratificar a Convenção nº 87 da OIT e poderiam existir quantos sindicatos os interessados dessem, bastando o exercício de vontade"⁶. Assunto que só se confirma, quando o assunto é analisado sob a perspectiva da Declaração de Direitos e Garantias Fundamentais da OIT em 1998, emitida pela OIT.

Assim "o inciso II do art. 8º da Norma Maior estabelece que é proibida a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores, não podendo ser inferior à área de um município". Ao que se pode perceber, não houve modificação nesse aspecto, pois continua sistema sindical brasileiro impedindo a criação de mais de um sindicato, federação ou confederação na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município⁷.

Neste mesmo sentido Amauri Mascaro Nascimento disserta que: "as objeções que são apontadas quanto ao sistema do sindicato único cingem-se à restrição que se impõe a livre constituição de sindicatos pelos interessados, de modo que aqueles que pertencem ao grupo não tem outras opções pelos interessados, ainda que em desacordo com as diretrizes sindicais"⁸.

Denota-se do exposto acima que o sistema do sindicato único por categoria não alcança a ampla e plena liberdade sindical, em relação a sua constituição, restringindo o direito não dando

⁶MARTINS, Sérgio Pinto.2012. pág.738.

⁷MARTINS, Sérgio Pinto.2012. pág.738.

⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 28ª edição. Editora Saraiva. São Paulo, 2005, pág. 1037.

oportunidade dos interessados em pertencerem ou não a determinado grupo ou entidade sindical. Dessa forma, tal previsão constitui entraves ao exercício da plena liberdade sindical no Brasil, eis que nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento é definida como: "Liberdade sindical é, também, um conceito quando a expressão destina-se a responder que é liberdade sindical, perspectiva que se desdobra em liberdade como direito de organização e liberdade como direito de atuação, ambos completamentando-se, indivisíveis, caso se pretenda qualificar um sistema como de plena liberdade sindical"⁹.

Neste sentido, o princípio da unicidade sindical, presente no artigo 8º, inciso II da Constituição Brasileira e o princípio da unidade sindical, conforme será explanado adiante. Tratando-se da unidade sindical, vislumbra-se que em grosso modo os sistemas são parecidos, o que no entanto “tem-se que há apenas um sindicato único por categoria, da mesma forma que na unicidade sindical, no entanto, sendo esta unidade —fruto do amadurecimento político dos integrantes da respectiva categoria que elegem, por consenso, o sindicato único que melhor representa seus interesses”¹⁰.

Ademais, tem-se a idéia do pluralismo sindical, trazida pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, onde há a possibilidade de coexistência dos entes sindicais, representantes de uma mesma categoria, profissional ou econômica em determinada base territorial, conforme será demonstrado em título próprio. A convenção de número 87 da OIT não ratificada pelo Brasil, não impõe a pluralidade sindical, apenas avança na idéia da faculdade das partes de livre negociação, criação, filiação de empregados e empregadores na constituição de entes sindicais, seja este da mesma categoria, profissional ou econômica, no mesmo

⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 2006, pág 1032

¹⁰SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 14ª edição. São Paulo: Editora Método. 2012, pág. 372.

território¹¹. Tal Convenção assegura o direito a liberdade de associação, estruturação e negociação sindical, de tal modo que as partes sejam livres para exercer o direito sindical.

A adoção de tais medidas implica em uma restrição à plena liberdade sindical no Brasil, conforme será exposto em título próprio. Esta liberdade pode ser dita como uma das mais desrespeitadas no Brasil, eis que os entraves a liberdade sindical coletiva (unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria, bem como sistema confederativo), pré-definem o modelo de organização sindical, em que, os empregados, independentes de associação ao se enquadrar e determinada categoria.

Neste contexto, não há liberdade que se falar em plena para os trabalhadores e empregadores organizarem os sindicatos, tendo em vista o que preceituam os artigos 511 e 570 da Consolidação das Leis do Trabalho. Da normativa acima, denota-se a necessidade de similariedade e conectividade da atividade ou profissão exercida pelo empregado e empregador para enquadramento da associação sindical respectiva.

Desta feita, tem-se que, o direito da pessoa decorre de sua natureza, tendo como respaldo a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Democrática do Brasil, conforme leciona Alexandre de Moraes:

A dignidade da pessoa humana: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerentes às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a idéia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta no singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente,

¹¹MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28ª edição. São Paulo: Atlas. 2012, pág.740-741.

possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas quantos seres humanos¹².

Despreende-se do exposto supra, que a dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo estes inerentes às personalidades humanas, ressalta ainda, que essa teoria afasta a idéia de concepção transpessoalistas de Estado e Nação em detrimento da liberdade individual. Neste trabalho, o foco é liberdade de associação no âmbito sindical, a qual não se satisfaz em sua plenitude, assim como se contradiz com preceitos elementares da OIT e ONU.

Neste viés, trouxe a Constituição de 1988 a democratização das relações sociais no Brasil, outorgou aos sindicatos autonomia e garantiu os mais diversos direitos aos trabalhadores, com a intenção de proteger, de certa forma, a liberdade de expressão do empregado. Não obstante, verifica-se que o atual modelo sindical brasileiro demonstra resquícios corporativistas, que contaminavam a estrutura sindical principalmente durante o governo de Getúlio Vargas:

Podemos dizer, então, que o sistema sindical brasileiro, produto natural e espontâneo da realidade social, buscou a liberdade sindical nas linhas mestras da constituição, mas não conseguiu eliminar os entraves a uma liberdade plena e concreta, eis que foram mantidas a unicidade sindical, a categoria profissional e a contribuição sindical obrigatória, que, se por um lado financia a estrutura sindical, por outro subordina seus dirigentes aos ditames políticos e governamentais¹³.

Denota-se que a Constituição de 1988 preceitua entraves a liberdade sindical, e via de consequência, liberdade de expressão e associação, tais como a unicidade sindical, a base territorial mínima,

¹²MORAES. Alexandre de. Direito Constitucional. 20ª ed. São Paulo: Atlas. 2006, pág. 16.

¹³ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte 31 (61) 3-3 jan/jun. 200. pág. 136.

representação por categoria bem como contribuição sindical compulsória. No atual modelo sindical brasileiro, o empregado exerce determinada função, e, em razão disso pertence a uma categoria, levando em conta o modelo de sindicalização por categoria.

Verifica-se assim, com base no artigo 8º, II da Constituição Federal, um empregado sem liberdade de associação, já que, em razão de sua função filia-se automaticamente ao sindicato representante, contribuindo ainda compulsoriamente. Ressalta-se ainda, que este ente sindical está restrito a base mínima de um município, pois o princípio da base territorial mínima assim determina.

Assim verifica-se que o atual modelo sindical brasileiro retira do empregado a livre filiação, eis que assim que entrar no emprego vincula-se automaticamente a um sindicato, sustentando-o compulsoriamente em razão do imposto sindical, descontado em folha de pagamento, até o momento que antecedeu a entrada em vigor da lei 13.467/2017, quando retirou essa obrigação de contribuição com um dia de trabalho, para o único sindicato representante do empregado, por categoria e base territorial.

Ao manter o imposto sindical, a base territorial mínima e a unicidade sindical, tornou a criação e manutenção dos sindicatos de forma fácil. Observadas claro, as regras de realização de assembleia, divulgação de edital para convocação dos empregados daquela determinada categoria. Uma vez constituído o sindicato passa automaticamente contribuição compulsória, sem ter que, efetivamente atuar em favor do empregado.¹⁴ Tal procedimento por muito tempo recebeu críticas, pois colocava o sindicato em uma posição de exclusividade e tranquilidade financeira.

Tendo isso em vista o atual modelo sindical brasileiro, vislumbra-se maculado pela falta de liberdade tanto do empregado como dos entes sindicais. A implementação do sindicato único por categoria em determinada base territorial, inclusive nesse aspecto a

¹⁴MUNIZ, Murilo César Buck. Em busca da Liberdade Sindical: Uma análise do modelo de organização sindical brasileiro à luz dos Direitos Humanos Fundamentais. Revista de Direito do Trabalho. Volume 134/2009, pág. 231-288. Abril/Junho/2009.

Constituição vigente demonstra resquícios intervencionistas, uma vez que determina a dimensão territorial mínima de um município, o que impede a formação de sindicatos por empresa, assim como a escolha de sindicato, como ocorre a título de exemplo nos Estados Unidos da América:¹⁵

A liberdade sindical no Brasil esbarra, destarte, nas restrições trazidas pela própria Constituição Federal, no mesmo art. 8º, em seus incisos II e IV, que são a unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical¹⁶.

Este modelo sindical brasileiro, previsto no artigo 8º da Constituição concede aos sindicatos certa comodidade ao impor a contribuição sindical compulsória e a unicidade sindical, nos termos do referido artigo. Conforme segue:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;¹⁷ (sem grifos no original)

¹⁵ MUNIZ, Murilo César Buck. Em busca da Liberdade Sindical: Uma análise do modelo de organização sindical brasileiro à luz dos Direitos Humanos Fundamentais. Revista de Direito do Trabalho. Volume 134/2009, pág. 231-288. Abril/Junho/2009.

¹⁶BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Direito Sindical. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

¹⁷Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Denota-se do artigo citado acima a contribuição sindical compulsória, resquícios estes dos entraves corporativistas durante toda história do sindicalismo no Brasil, retirando o poder do Estado, deixando livre sua constituição bem como administração do sindicato. O referido binômio age de tal forma que os sindicatos não lutem fortemente por suas categorias que representam, não se estabelecendo um movimento sindical forte e reivindicador. Através da contribuição sindical compulsória, o sindicato garante sua renda, independente de luta para angariar associados. Ao passo que a unicidade sindical gera a não concorrência entre sindicatos, o que traz uma prestação deficiente na função do sindicato.

Conforme entende o Ministro Agra Belmonte do Tribunal Superior do Trabalho:

Liberdade é poder que uma pessoa tem de agir de acordo com sua própria determinação, expressar opiniões, fazer escolhas, expressar sentimento. Mas, dentro do ambiente de trabalho, a subordinação presente na prestação de serviços é um fato de limitação da liberdade, não tem como dizer que não.¹⁸

Denota-se do referido, que a relação de emprego (subordinação) se trata por si só de um acordo entre desiguais, necessitando o empregado de certos direitos para garantir sua liberdade de expressão de modo pleno. Desta forma, defende-se a reforma no atual modelo de estruturação do sindicalismo brasileiro, eis que presentes obstáculos à liberdade sindical, bem como a liberdade de associação, à medida que possa o empregado decidir o sindicato que melhor o represente e conseqüentemente lute por propostas melhores, dado que seu faturamento seria proveniente exclusivamente por seus associados.

¹⁸AGRA, Alexandre. A liberdade de Expressão no Trabalho. TST: Matérias Especiais, 18 de novembro de 2012. Disponível em http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253513 Acesso em 05 maio de 2017.

2. O direito humano e fundamental a liberdade sindical sob a perspectiva de proteção dos pactos da onu e os pactos estruturais da OIT

O Brasil é signatário da ONU desde a sua fundação, logo tem o dever de cumprir os Pactos pela mesma emitidos, entre eles a DUDH - Declaração de Direitos Humanos de 1948. No que concerne ao tema em tela, o artigo 20 da DUDH, que versa que “1. Toda a pessoa tem direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas. 2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação”.¹⁹ Ressalte-se que o país ao aceitar integrar determinada instituição internacional, logicamente deve se ater aos seus instrumentos de fundação e estruturação, assim como os tratados que vier a ratificar.

Ainda, a respeito do tema em questão, qual seja, o direito fundamental a liberdade sindical, o artigo 22 do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, da ONU, cuja promulgação aconteceu no Brasil por meio do Decreto 592/1992, que assegura que

Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses. 2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas.

Assim, clara a intenção do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, ao instituir para todos as pessoas o direito ao exercício da liberdade sindical, assim como o livre exercício da atividade sindical. Nessa mesma esteira é a previsão do artigo 8º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais -

¹⁹ ONU. Declaração Universal de Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>, acesso em 22 de setembro de 2018.

PIDESC, promulgado pelo Brasil por meio do decreto 591/1992, que garante que os Estados Partes se comprometem a garantir:

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas. c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas: [...] 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.²⁰

O PIDESC neste aspecto de proteção ao princípio fundamental à liberdade sindical é incisivo no sentido assegurar na sua amplitude o exercício do direito fundamental em questão, assim como toma providências explícitas no sentido de não se tolerar tanto pela ONU, assim como pela OIT medidas que venham a restringir o exercício desse preceito humano e fundamental a todos as pessoas. Um direito universal e de estrutura basilar para o desenvolvimento da democracia, assim como a melhoria das condições de trabalho.

²⁰ BRASIL. Decreto 591/1992. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm, acesso em 23 de setembro de 2018.

Ressalte-se que o país tem o dever de cumprir tais disposições, ademais “o Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.”²¹ Ainda, se esclareça que o Pacto de Filadélfia assegura alguns dos princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização Internacional do Trabalho, entre os quais está o reconhecimento de que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante.”²² Logo incontroverso que a liberdade sindical é um princípio de direitos humanos, assim como fundamental ao exercício da democracia.

Ainda, a Constituição da OIT em seu preâmbulo apresenta premissas maiores que estabelecem a base da OIT “[...] à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas.”²³ Mais uma vez, o destaque do tema, logo nas premissas iniciais e constitucionais da OIT, ademais

a Constituição e a Declaração de Filadélfia são os documentos fundadores dos princípios da OIT. Em 1944, à luz dos efeitos da Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.²⁴

Assim sendo, uma vez que tais instrumentos integram a estrutura constituinte da OIT, assim como para a Carta das Nações Unidas, naquele momento pós-guerra, logo ao se tornar país

²¹ OIT. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>, acesso em 23 de setembro de 2018.

²² OIT. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm, acesso em 23 de setembro de 2018.

²³ OIT. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm, acesso em 23 de setembro de 2018.

²⁴ OIT. Documentos. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/lang--pt/index.htm>, acesso em 23 de setembro de 2018.

membro de tais instituições, este fato por si só já é suficiente para a compreensão da necessidade de cumprimento de tais instrumentos. Logo, uma vez que a liberdade sindical é um dos pilares de instituição da OIT, assim como

Em 1950, a OIT estabeleceu um procedimento especial no domínio da liberdade sindical, baseado nas queixas apresentadas por governos ou pelas organizações de empregadores ou de trabalhadores contra um país membro, mesmo que este não tenha ratificado as convenções em causa. Este procedimento é possível porque, ao aderirem à OIT, os países membros comprometem-se a respeitar o princípio da liberdade de associação consagrado na própria Constituição da Organização. O mecanismo estabelecido neste domínio comporta dois órgãos distintos.²⁵

A Declaração de Direitos e Garantias fundamentais de 1998 lembra

que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas.²⁶

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;²⁷

²⁵ OIT. Normas Internacionais do Trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm, acesso em 23 de setembro de 2018.

²⁶ OIT. Declaração da OIT sobre Direitos sobre princípios e direitos fundamentais no Trabalho, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018.

²⁷ OIT. Declaração da OIT sobre Direitos sobre princípios e direitos fundamentais no Trabalho, 1998. Disponível em:

Enfim, conforme sucinta base legislativa internacional e até mesmo estrutural acima mencionados, não há dúvidas de que o Brasil não vem cumprindo tais documentos, o que de todo lhe pode gerar responsabilidades no plano internacional, porém tal tema não será abordado nesta pesquisa. Tal assunto é uma preocupação para a OIT, que vem empreendendo esforços para implementar o direito fundamental a liberdade sindical em seus países membros.

Nesse aspecto, em 2008 no Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho²⁸, cujo objetivo foi fornecer um panorama geral a respeito da aplicação e realização dos princípios e direitos universais relativos a liberdade sindical e negociação coletiva, após dez anos da elaboração da Declaração de direitos e Garantias Fundamentais da OIT de 1998.

No relatório em menção consta como premissa maior a constatação de que

Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de nelas se filiarem, com vista a promover e defender os seus interesses, e o direito de negociar colectivamente entre si. Devem poder fazê-lo livremente, sem a ingerência da outra parte ou do Estado. A liberdade sindical é um direito humano fundamental e, conjuntamente com o direito de negociação colectiva, constitui um dos valores fundamentais da OIT. Os direitos de organização e de negociação colectiva são direitos indispensáveis para promover a democracia, uma boa governação do mercado de trabalho e condições de trabalho dignas.²⁹

https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018.

²⁸ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018.

²⁹ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 9.

O Relatório Global é incisivo em mencionar que é um direito de todos os trabalhadores e empregadores a liberdade para constituir sindicatos e organizações sindicais com finalidades organizacionais laborais e de negociação coletiva, ressaltando ser a liberdade sindical um dos pilares fundamentais da OIT. Logo, a liberdade sindical é um dos pilares laborais de promoção de um trabalho decente e sob perspectiva democrática.

Neste mesmo sentido o Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho esclarece que

Adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, o órgão máximo da OIT, a Declaração é universal e aplica-se por igual a todos os Membros Organização, estabelecendo a obrigação da Organização e da comunidade internacional de assistir Estados-Membros, incluindo os que ainda não se encontrem em condições de ratificar todas as convenções fundamentais, nos seus esforços para respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho.³⁰

Assim sendo, é inegável a universalidade da Declaração Relativa aos Direitos e Garantias Fundamentais no Trabalho, logo sua aplicabilidade segundo o mesmo relatório e o próprio texto da referida Declaração, também é universal e se aplica inclusive para os países-membros que ainda não ratificaram as Convenções, no caso do estudo em tela, referente a organização e liberdade sindical. A respeitabilidade aos preceitos e garantias fundamentais devem ser de égide universal e para todos os países-membros da OIT, ademais, tais enunciados estão diretamente relacionados ao próprio texto basilar de constituição da OIT.

³⁰ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 17.

Neste mesmo viés é o entendimento exposto no Relatório em tela, de que

Os valores fundamentais que lhes subjazem foram reiterados pela comunidade internacional, nomeadamente na Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga, em 1995, e na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Estes direitos permitem promover e assegurar condições de trabalho dignas.³¹

Tais valores possuem uma universalidade, assim como uma reiteração pela comunidade internacional, assim, medidas de implementação e de promoção dos preceitos basilares e fundamentais ao trabalho, são deveres centrais dos Estados-membros. A estrutura cervical basilar quando o assunto é a promoção de direitos e garantias fundamentais pela OIT devem ser respeitados e mais, promovidos com prioridade e de forma contínua, vez que se constituem premissas para o exercício do trabalho digno.

De qualquer sorte, há que se compreender que o

O direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem organizações independentes é uma condição prévia à negociação colectiva e ao diálogo social. No entanto, milhões de pessoas no mundo não têm a possibilidade de exercer estes direitos fundamentais e, mesmo onde são reconhecidos, ainda pode ser difícil fazê-los aplicar. Nalguns países, determinadas categorias de trabalhadores estão privadas do direito de liberdade sindical e as organizações de empregadores e de trabalhadores são ilegalmente suspensas ou a sua gestão interna sujeita a ingerências.³²

³¹ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 21.

³² OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 21.

O direito a livre constituição de organizações laborais e sindicais é uma condição necessária a negociação coletiva e ao dialogo social, estes como pilares da concretização do trabalho decente. E mais, preceitos de ordem fundamental deveriam ser premissas basilares também nos Estados-membros, porém essa não é uma realidade comum, ademais, milhões de trabalhadores no planeta são ceifados em seus direitos e garantias fundamentais mais elementares e necessários a uma vida digna.

Importante mencionar que “cerca de metade da população activa total dos Estados- Membros da OIT vive em cinco países que ainda não ratificaram a Convenção (n.º87) (Brasil, China, Índia, República Islâmica do Irão e Estados Unidos).”³³ Tal número é de uma expressividade quando o assunto é a implementação de direitos e garantias sindicais no planeta, assim como a promoção do trabalho decente, digno e de forma a proporcionar crescimento e desenvolvimento das subjetividades humanas. Alarmante é a constatação de que milhões de trabalhadores ainda não estão sob o manto dos direitos e garantias fundamentais, ainda que do ponto de vista formal, estejam sim, por consequência de se pertencer ao quadro de países-membros.

Segundo o Relatório em estudo, “para garantir uma verdadeira liberdade sindical, após a abolição dos modelos de sindicato único, é essencial criar mecanismos que permitam total liberdade de registo das organizações de empregadores e de trabalhadores.”³⁴ Após a abolição de tais modelos, é extremamente comum que os trabalhadores ainda encontrem dificuldade e até mesmo dúvidas a respeito da implementação de mecanismos que permitam o livre exercício sindical.

³³ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 22.

³⁴ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 27.

Ademais, a exemplo do Brasil, muitos países mantêm sistemas de registro sindical. Tal registro deve ser realizado de forma desburocratizada e acessível aos trabalhadores e empregadores. Cabe, desta feita, ao Estado promover o exercício da ampla liberdade sindical, assim como os demais preceitos fundamentais e basilares ao exercício da democracia, especialmente por meio do acesso ao trabalho decente.

Assim insta concluir que “a liberdade sindical é uma condição prévia para qualquer tipo de representação colectiva e para que possa existir um verdadeiro empenhamento no diálogo social bipartido ou tripartido.”³⁵ A premissa de pleno exercício da liberdade sindical como pedra fundamental e angular na construção de uma sociedade pautada no diálogo social e na construção de uma sociedade com respeito aos direitos e garantias fundamentais.

Assim, é importante compreender que a liberdade sindical é um dos pilares de implementação da democracia no ambiente laboral, assim como de construção de laços dialogais entre empregados, empregadores e Estado. O sindicato é um interlocutor angular na construção de relações laborais fortes e pautadas no respeito aos direitos e garantias fundamentais a um existir digno. Por fim, há que se mencionar que um sindicato independente e pautado nos interesses de classe, assim como na construção de melhores condições de trabalho, só é possível com o pleno exercício da liberdade sindical.

Considerações finais

Conclui-se que a luta em favor da liberdade sindical no âmbito nacional e internacional é tutelado de forma pormenorizada e avançada. Destaca-se no presente artigo que a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho que tem como objetivo a

³⁵ OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018, p. 29.

efetivação da liberdade sindical e embora não ratificada pelo Brasil recebe a observância e aceitação da comunidade internacional.

Demonstrou-se o artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que é livre a associação profissional ou sindical, observando que a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; e ainda, que é vedada a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município.

Denotou-se que a história brasileira sindical se sustenta até os dias atuais em bases corporativistas, carecendo de alterações. Importante mencionar que embora a Constituição de 1988 tenha concedido certa autonomia aos entes sindicais estes estão em desencontro com as normas e garantias fundamentais internacionais, à exemplo, a convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Ainda, esta pesquisa abordou o direito fundamental a liberdade sindical no Brasil através da perspectiva do Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 2008.

O Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho trabalhou a premissa de centralidade do princípio fundamental da liberdade sindical como premissas de um Estado Democrático e pautado em relações laborais dialogais, decentes e estruturadas nos preceitos estruturais da OIT. Neste aspecto a pesquisa demonstrou a necessidade de o Brasil implementar o pleno exercício da liberdade sindical no Brasil. Ademais, o Brasil enquanto signatário da OIT desde a sua fundação, tem o dever de cumprir com os preceitos contidos na Declaração de Direitos e Garantias Fundamentais da OIT de 1998, independentemente de ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

O Brasil, ao sustentar um sistema de sindicato único viola o núcleo estrutural fundamental dos Direitos e Garantias previstos em Pactos Internacionais da ONU, OIT e OEA. Ademais, tais pactos, todos, sem exceção, trazem a liberdade sindical como uma premissa a relações de trabalhos dignas e pautadas no desenvolvimento humano e desenvolvimento social. Ademais, o ser humano é a centralidade do ordenamento jurídico e este prevê de forma exaustiva a liberdade sindical como um dos pilares do exercício da democracia e implementação do trabalho decente.

A liberdade é o fio condutor ao exercício da democracia e do trabalho decente e não pode o Brasil continuar a agir de forma a sucumbir as normas internacionais, escolhendo entre todas, quais opta ou não por cumprir. Há que haver uma forma de impor ao Brasil o cumprimento das normas elementares, porém os mecanismos para tal, por ora não são eficientes a ponto de alterar tal conduta.

Referências

AGRA, Alexandre. A liberdade de Expressão no Trabalho. TST: Matérias Especiais, 18 de novembro de 2012. Disponível em http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253513 Acesso em 05 maio de 2017.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** de 1891.

BRASIL. **Declaração de Princípios sobre Liberdade de Expressão**, 2000. BRASIL. Disponível em: <<http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/s.Convenção.Liberdade.de.Expressao.htm>>. Acesso em setembro de 2016.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm> Acesso em julho 2016.

BRASIL. **Decreto n. 678**, de 6 de novembro de 1992.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 12 de maio de 2017.

BRASIL. **Consolidação Das Leis Do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 15 nov. 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 3 edição. São Paulo: LTr. 2009.

Decreto nº 592 de 6 julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/do592.htm> Acesso em 29 maio 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª edição. São Paulo: Atlas. 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 20ª edição. São Paulo: Atlas. 2006.

MUNIZ, Murilo César Buck. Em busca da Liberdade Sindical: Uma análise do modelo de organização sindical brasileiro à luz dos Direitos Humanos Fundamentais. Revista de Direito do Trabalho. Volume 134/2009, pág. 231-288. Abril/Junho/2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva. 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31ª edição São Paulo: Ltr 1932.

OIT. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm, acesso em 23 de setembro de 2018.

OIT. Documentos. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/lang--pt/index.htm>, acesso em 23 de setembro de 2018.

OIT. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/.../relatorioglobal_2008.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018.

OIT. A liberdade sindical. Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Organização Internacional do Trabalho – Genebra. Brasília. 1º edição, 1997. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/pub/principios_comite_liberdade_sindical_286.pdf. Acesso em 29 de maio de 2017.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> Acesso em 13 de maio de 2017 Decreto nº 591 de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/do591.htm> Acesso em 29 de maio de 2017.

OIT. Normas Internacionais do Trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm, acesso em 23 de setembro de 2018.

OIT. Declaração da OIT sobre Direitos sobre princípios e direitos fundamentais no Trabalho, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf, acesso em 23 de setembro de 2018.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte 31 (61) 3-3 jan/jun. 2000.

Revista. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. Volume 78, nº3, julho/set 2012.

SARAIVA. Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos.** 14ª edição. São Paulo: Método. 2012.

Tribunal Superior do Trabalho 30 abril 2012 Disponível em: <<http://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2012/04/convencao-87-da-organizacao-internacional-do-trabalho/>> Acesso em: 20 set. 2015.

Tratado de Paz celebrado entre países aliados, associados e Alemanha, assinado em Versalhes, em 28 de junho de 1919, aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 3.875, de 11.11.1919, e promulgado pelo Decreto nº 13.990, de 12.01.1920.

Princípios constitucionais norteadores do ato administrativo de dispensa de empregados de estatais

Solange Cordeiro Faria¹

Introdução

Muito se fala a respeito do vínculo que os empregados de estatais têm com essas empresas pelo fato de terem sido admitidos através de concurso público. Isso ocorre porque esses empregados sujeitam-se a um regime jurídico híbrido, ou seja, por contarem com capital do Estado, as estatais devem obedecer a um Regime jurídico que obedeça, além das regras de direito público – quando se fala que para a admissão remete-se aos ditames do artigo 37, II, da Constituição Federal, cuja observância é obrigatória pelas estatais, fazendo com que o ingresso em seu quadro de pessoal ocorra através da aprovação em concurso de provas e de títulos – também as normas de direito privado e, neste sentido, a legislação trabalhista é que norteia as relações com seus empregados.

¹ Advogada. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. Especialista em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Membro da Comissão de Estudos Constitucionais da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Paraná. Mestranda em Direito Econômico e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenadora da Pós-Graduação em Direito Eleitoral e Legislativo da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Tem experiência na área de Ciência Política, com ênfase em Comportamento Legislativo. Integrante do Grupo de Pesquisa em Desenvolvimento por intermédio das concessões e as parcerias público privadas pela Academia Brasileira de Direito Constitucional e Pontifícia Universidade Católica do Estado do Paraná. Integrante do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano, vinculado ao Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da PUC do PR.

Não obstante, apesar dos empregados das estatais observarem essas regras constitucionais no momento de sua admissão, gozam de menor proteção do que aqueles acobertados pelo regime estatutário, ao passo que a Administração Pública poderá, assim como o empregador privado, utilizar-se de seu poder potestativo para, em não havendo mais solução de continuidade do contrato de trabalho, dispensar o empregado, seja pela incursão no art. 482 da CLT, que elenca as hipóteses de justa causa para dispensa, seja sem justo motivo.

Esta era a prática usual até que sobreveio decisão do Supremo Tribunal Federal em Recurso Extraordinário, onde foi fixada a necessidade de motivação para o ato de dispensa, em homenagem aos princípios da isonomia e da impessoalidade, como se exporá adiante.

1. Regime jurídico aplicado aos empregados das estatais

Quando falamos sobre o regime jurídico aplicado aos empregados das estatais é necessário, para uma melhor compreensão do instituto, traçar-se uma distinção entre empregados públicos e servidores públicos.

Desta forma, servidores públicos são aqueles ocupantes de cargos de provimento efetivo, sujeitos às regras de direito público sob um regime jurídico estatutário, enquanto que empregados públicos, embora tenham efetividade, não possuem estabilidade e, assim, estão sujeitos a um regime jurídico de direito privado, disciplinados, portanto, pela legislação trabalhista.

São nesse mesmo sentido as palavras de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, que distingue as duas figuras pelo vínculo que o servidor tem com o Estado e, mesmo havendo “uma unidade de atribuições” entre elas, o “ocupante de emprego público tem um vínculo contratual, sob a regência da CLT, enquanto o ocupante do cargo público tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos

Funcionários Públicos que, na União, está contido na lei que instituiu o regime jurídico único (Lei nº 8.112/90)”².

Alexandre Mazza distingue servidor público de empregado público pelo regime jurídico e pela vinculação contratual que estes têm com o Estado, pontuando que “ao regime tipicamente público dos servidores estatutários, opõe-se o regime essencialmente privado dos empregados públicos. Os empregados públicos ingressam por meio de concurso público para ocupar empregos públicos, tendo uma vinculação contratual com o Estado regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”. Além disso, o autor deixa clara a diferença entre o regime estatutário e o regime celetista quanto ao aspecto de menor proteção aos empregados vinculados a este último, uma vez que “o regime de emprego público é menos protetivo do que o regime estatutário de cargo público e está constitucionalmente definido como o sistema de contratação a ser utilizado nas pessoas jurídicas de direito privado da Administração indireta, isto é, nas empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações governamentais e consórcios privados”³.

Assim, como acentuado por Alexandre Mazza, apesar de observarem as regras constitucionais no ato de admissão, os empregados públicos gozam de menor proteção do que aqueles acobertados pelo regime estatutário, ao passo que a Administração Pública poderá, assim como o empregador privado, utilizar-se de seu poder potestativo para, em não havendo mais solução de continuidade do contrato de trabalho, dispensar o empregado.

Outra diferenciação necessária de ser feita é com relação à estabilidade, que é uma garantia constitucional, prevista no art. 41 da Constituição Federal, aos ocupantes de cargos de provimento efetivo, sendo estes os que ingressam no serviço público através da aprovação em concurso de provas e de títulos e a efetividade, que é

² DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 604.

³ MAZZA, Alexandre. Manual de direito administrativo. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 761

uma característica do provimento do cargo que o servidor ocupa (ou seja, será efetivo ou em comissão).

Assim, ao contrário do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo, protegido pela estabilidade, os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista, apesar de possuírem efetividade, não gozam da mesma proteção por não terem estabilidade.

Pela leitura da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-I do TST que preconiza entendimento no sentido de que empresas públicas e sociedades de economia mista – com exceção da ECT – detém o direito potestativo da dispensa imotivada, conseguimos vislumbrar o afastamento dos empregados dessas empresas da garantia de estabilidade prevista no citado art. 41.

De igual forma dispõe a Súmula 390, do TST, sobre a não garantia de estabilidade ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público.

Além do mais, no que tange à possibilidade de o empregador dispensar o empregado, sem necessidade de motivação, a previsão do art. 173, § 1º, II, da Constituição de 1988 já é clara ao dispor que empresas públicas e sociedades de economia mista exploradoras de atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, até mesmo quanto às obrigações trabalhistas e tributárias.

Portanto, a conclusão primeira a que se chega é a de que: como o regime jurídico aplicável às empresas privadas é o autorizador do direito potestativo de livre dispensa pelo empregador, não existiria impedimento algum para que se efetuasse a dispensa de acordo com o modelo vigente para as empresas privadas.

De fato, era assim que se seguia e, não obstante a jurisprudência viesse trilhando caminho no sentido de reafirmar essa desnecessidade de motivação, há agora decisão do Supremo Tribunal Federal, em Recurso Extraordinário de nº 589.998, em que

era recorrente a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT e recorrido Humberto Pereira Rodrigues, no sentido de julgar parcialmente provido o recurso para afastar a aplicação do art. 41 da CRFB ao empregado, exigindo-se, entretanto, motivação para legitimar a ruptura unilateral do contrato de trabalho dos empregados das empresas governamentais.

Nesta seara, após a decisão do Supremo Tribunal Federal, também o Tribunal Superior do Trabalho passou a adotar entendimento idêntico, orientando suas decisões no sentido de que “os servidores de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por concurso público, não gozam da estabilidade preconizada no art. 41 da Constituição Federal, mas sua dispensa deve ser sempre motivada. Tal entendimento pautou-se na necessidade de observância, pela Administração Pública, dos princípios constitucionais da legalidade, isonomia, moralidade e impessoalidade, insculpidos no art. 37, caput, da Constituição Federal”⁴.

Assim, em que pese a disposição da OJ 247, da SBDI-1 do TST, traga previsão da desnecessidade de motivação, a decisão exarada pelo STF em grau de Recurso Extraordinário acabou por sanar o celeuma que pairava sobre a questão relativa aos empregados de empresas estatais.

Para a doutrina clássica, o princípio da motivação é elemento essencial dos atos administrativos e, apesar de não ter sido contemplado tal preceito no art. 37 da Constituição Federal de 1988, é fundamento para o atuar do administrador e visa a conferir validade aos atos administrativos. Cabe aqui, a título de informação, destacar que tal princípio foi acolhido, expressamente, na Constituição do Estado de São Paulo, em seu art. 111, que prevê que “a administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes do Estado, obedecerá aos princípios de

⁴ Recurso de Revista nº 108200-97.2009.5.01.0078. Data de Julgamento: 14/05/2014. Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014.

legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, finalidade, **motivação**, interesse público e eficiência”. (original sem destaque)

Maria Sylvia Zanella Di Pietro, ao explicar sobre a motivação dos atos administrativos, leciona que “a motivação é, em regra, necessária, seja para os atos vinculados, seja para os atos discricionários, pois constitui garantia de legalidade, que tanto diz respeito ao interessado como à própria Administração Pública; a motivação é que permite a verificação, a qualquer momento, da legalidade do ato, até mesmo pelos demais Poderes do Estado.”⁵

Assim, no tocante ao ato de dispensa de empregado pela administração pública, igualmente deve haver observância ao princípio da motivação, sob pena de se estar diante de um ato eivado de nulidade, uma vez que, muito embora não conste expressamente no rol de princípios que devem ser obedecidos pela Administração Pública (art. 37), o princípio da motivação é corolário dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, explicitados no texto constitucional.

Cabe lembrar que, mesmo antes dessa decisão da nossa Suprema Corte, alguns autores, como CELSO ANTONIO BANDEIRA DE MELLO⁶, já se levantavam contra a dispensa do empregado de estatais nos exatos moldes dos empregados da iniciativa privada. Nesse sentido, Hely Lopes Meireles afirmava que o ato de dispensa

⁵ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, Direito Administrativo. 13ª Edição. Editora Atlas S. A. São Paulo. 2001.

⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009. 1102 p. 221: “... a empresa estatal é entidade proposta a objetivos de interesse de toda a coletividade. Quem tenha a responsabilidade de geri-la exerce função, isto é, poder teleologicamente orientado para o cumprimento de fins que são impositivos para quem o detém. Em rigor, o que dispõe é de um dever-poder. O dever de bem curar um interesse que não é próprio, mas da coletividade, e em nome do qual lhe foi atribuído o poder, meramente instrumental, de bem servi-la. Logo, para despedir um empregado, é preciso que tenha havido um processo regular, com direito a defesa, para apuração da falta cometida ou de sua inadequação às atividades que lhe concernem. Desligamento efetuado fora das condições indicadas é nulo. O empregado, se necessário, recorrerá às vias judiciais trabalhistas, devendo-lhe ser reconhecido o direito à reintegração e não meramente à compensação indenizatória por despedida injusta”.

dos empregados de estatais deveria ser motivado, e por escrito, para com isso serem “afastados os desligamentos de celetistas motivados por perseguição política ou por outro desvio de finalidade”, afirmando, o autor, ser ilegal o ato de dispensa que não “demonstre finalidade pública” por meio da motivação⁷.

Sobre o princípio da impessoalidade, Odete Medauar ensina que, com ele, a “Constituição visa a obstaculizar atuações geradas por antipatias, simpatias, objetivos de vingança, represálias, nepotismo, favorecimentos diversos, muito comuns em licitações, concursos públicos, exercício do poder de polícia”⁸.

Dessa maneira, admitido o empregado através de concurso público, por mais que não esteja abalizado pela garantia de estabilidade do art. 41, não sendo, portanto, possível sua reintegração no cargo, sua dispensa, em homenagem aos princípios da isonomia e da impessoalidade, deve se dar através de ato devidamente motivado pela empresa pública ou sociedade de economia mista a qual pertencia, para com isso, também, afastarem-se possíveis arbitrariedades no ato de dispensa.

2. Necessidade de processo administrativo ou apenas de um procedimento formal para a dispensa?

Delineados tais aspectos relativamente ao ato de dispensa do empregado, necessário demonstrarem-se as nuances que circundam o procedimento que deverá ser observado para sua realização.

Preliminarmente, cabe esclarecer que, em que pese tenha sido firmado entendimento da necessidade de motivação para a dispensa do empregado celetista, não se pode olvidar que, apesar de estarem as empresas públicas e sociedades de economia mista sujeitas a um

⁷ MEIRELLES, Hely Lopes, *Direito Administrativo Brasileiro*, 30ª Edição, Malheiros Editores, 02-2005, p. 424 e 425.

⁸ MEDAUAR, Odete. *Direito administrativo moderno*. 13. ed. rev. e atual. São Paulo: Rev. dos Tribunais, 2009, p. 129.

regime jurídico híbrido, como acima exposto, não há a necessidade de se estender a rigidez do ato de desligamento dos servidores públicos estatutários, posto que, quanto a estes, sim, devem ser obedecidas todas as regras de admissão e dispensa. Enquanto que aos empregados públicos com vínculo celetista, só há a necessidade de motivação do ato de dispensa para se evitar possíveis arbitrariedades ou condutas eivadas de desígnios políticos contra o empregado.

Dessa forma, e como bem assentado pelo Supremo Tribunal Federal em decisão proferida no julgamento do RE 130.206/PR, de Relatoria do Ministro Ilmar Galvão, que se tratava de demissão imotivada baseada em razões de convicção político-partidária de empregado de sociedade de economia mista estadual, “não pode o empregador, especialmente quando assume a forma paraestatal de sociedade de economia mista [...], elastecer o seu arbítrio, a ponto de despedir os seus empregados por motivos hostis e colidentes com o dever de respeito que o ordenamento constitucional [...]”.

Resta demonstrado, portanto, que deve ser respeitado o princípio da motivação, sem, necessariamente, seguir todo o rigor exigido para demissão do servidor público com garantia de estabilidade pelo artigo 41 da Constituição Federal. Obviamente, no entanto, não se está aqui defendendo a desnecessidade de qualquer formalidade.

Por evidente, quando falamos em empregado público, e portanto, sem garantia de estabilidade, deve-se, sim, proceder à motivação do ato, formalmente, mas, para isso, basta um procedimento formal, sem a necessidade de instauração do processo administrativo a que alude o inciso II do § 1º do art. 41 da CF.

Ademais, o processo administrativo tem por escopo apurar a justa causa para o ato de dispensa do servidor público e, em se tratando de empregado celetista – e não estamos aqui falando em justa causa, pois, neste caso, sim, seria necessária também a instauração de processo administrativo para sua apuração caso presentes algumas das hipóteses do art. 482 da CLT – estamos

tratando da desnecessidade de instauração de processo administrativo para a motivação – esta obrigatória – de sua dispensa sem justa causa. Importante serem distinguidos esses dois aspectos para compreensão da prescindibilidade de processo administrativo.

Cabe lembrar que não é porque a ele foi estendida proteção contra dispensa arbitrária, obrigando a administração pública a motivar o ato de dispensa, que lhe serão, também, garantidas todas as peculiaridades fixadas para os servidores públicos titulares de cargo de provimento efetivo, notadamente, os benefícios da estabilidade e, junto com eles, o de processo administrativo para dispensa.

Este é o entendimento, inclusive, do STF, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 589.998-PI, defendido pelo Ministro Ricardo Lewandowski, Relator do Recurso, que assinalou ser necessário, apenas, “um mínimo de formalidade, um prosseguimento formal. Prossegui o eminente relator, afirmando: “Eu não fui tão adiante de chamar isso de processo administrativo, o processo tem regras próprias, é mais um procedimento formal em que se motive o ato, permitindo, como eu disse aqui, não só que o empregado demitido, mas a coletividade em geral possa fazer o controle desse ato, quanto à impessoalidade, quanto à isonomia e quanto a uma eventual motivação política, se for o caso.”⁹

Para Plácido e Silva, procedimento é “Formado de proceder, do latim *procedere* (ir por diante, andar para a frente, prosseguir) [...]. Neste sentido, procedimento significa a própria atuação ou a ação desenvolvida para que se consubstancie a coisa pretendida, pondo-se em movimento, segundo a sucessão ordenada, os meios de que se pode dispor. Neste particular, pois, procedimento e processo revelam-se em sentido diferentes”¹⁰.

⁹ RE 589.998-PI. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe de 28/11/08.

¹⁰ Silva, De Plácido: Vocabulário Jurídico; Rio de Janeiro; 28 ed. Forense; 2009, p. 1097.

Enquanto que processo, para o mesmo doutrinador acima mencionado, significa “Exprime, propriamente , a ordem ou a sequencia das coisas, para que cada uma delas venha a seu devido tempo, dirigindo, assim, a evolução a ser seguida no procedimento, até que se cumpra sua finalidade. Processo é a relação jurídica vinculada, com o escopo de decisão, entre as partes e o Estado Juiz, ou entre o administrado e a Administração”¹¹.

Desta forma, cristalina se demonstra a diferença entre os dois institutos, ora, enquanto o processo conceitua uma relação jurídica instrumental através da qual há uma série de atos praticados obedecendo a uma sequencia e visando a um fim comum. O procedimento nos traz uma ideia de forma e ritmo no desenvolvimento daquela relação jurídica instrumental delineada no processo.

Maria Sylvia Zanella di Pietro leciona no sentido de que:

Não se confunde processo com procedimento. O primeiro existe sempre como instrumento indispensável para o exercício de função administrativa; tudo o que a Administração Pública faz, sejam operações materiais ou atos jurídicos, fica documentado em um processo; [...] executar uma obra, celebrar um contrato, editar um regulamento; [...]. O Procedimento é o conjunto de formalidades que devem ser observados para a pratica de certos atos administrativos; equivale a rito, a forma de proceder; o procedimento se desenvolve dentro de um processo administrativo¹².

Portanto, entende-se que o processo é realizado através de procedimentos, mas o contrário não pode ser afirmado, uma vez que pode haver um procedimento sem a necessidade de se desencadear um processo para tanto, pois a essência de um processo é a solução de um conflito de interesses, o que não ocorre com relação ao

¹¹ *Id.* 2009, p.1098.

¹² PIETRO, Maria Sylvia Zanella di, *Direito Administrativo*, 8ª. ed. Atlas. São Paulo, 1997. p. 397.

procedimento que se reveste apenas da forma como devem ser desenvolvidos os alguns atos.

Considerações finais

Diante de todo o acima exposto, entendemos que, para o fim de se evitarem as despedidas arbitrárias ou baseadas em perseguições políticas, buscando garantir a primazia dos princípios da isonomia e da impessoalidade, é necessário que a dispensa de empregados celetistas das empresas públicas e das sociedades de economia mista, aos quais não foi conferida estabilidade¹³, apesar de possuírem efetividade no cargo por terem sido admitidos através de concurso público, seja precedida de motivação e que esta motivação ocorra através de um procedimento formal de maneira que se atenda com isso ao paralelismo de procedimento de admissão e desligamento, o que respeita o princípio da razoabilidade.

Referências

BRASIL, Legislação do Estado de São Paulo. CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Acesso em: 19 mar. 2017.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Decisão 20.03.2013. Porc. RE num. 589998. Ano 2013. Recurso Extraordinário. Órgão Julgador – Tribunal Pleno. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, Direito Administrativo, 8. ed. Atlas. São Paulo, 1997.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZZA, Alexandre. Manual de direito administrativo. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

¹³ Neste sentido o julgamento do REX 589.998, pelo STF.

MEDAUAR, Odete. Direito administrativo moderno. 13. ed. rev. e atual. São Paulo: Rev. dos Tribunais, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes, Direito Administrativo Brasileiro, 30. ed., Malheiros Editores, 02-2005.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de direito administrativo. 22. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de Direito Administrativo. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, De Plácido: Vocabulário Jurídico; Rio de janeiro; 28. ed. Forense; 2009.

IV

**Direito do trabalho e exclusão:
gênero, religião, refugiados e escravidão**

Análise de gênero da saúde e segurança do trabalho: a necessária aplicação expansiva das normativas internacionais aos ordenamentos internos¹²

Miriam Olivia Knopik Ferraz³

Introdução

O estudo das realidades sociais de forma a quebrar os paradigmas atuais é essencial para um Direito Laboral inclusive e que vislumbre todas as realidades sociais. Uma análise de gênero sobre a saúde e segurança do trabalho é um dos pontos iniciais para a transmutação do direito do trabalho em um direito social.

O presente estudo busca demonstrar a necessária aplicação expansiva das normativas internacionais sobre saúde e segurança do trabalho, sob um viés de gênero, ou seja, irradiar efetivamente sobre os ordenamentos, políticas e ações.

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

² O presente trabalho foi apresentado na versão em espanhol pelos Professores Marco Antônio César Villatore e Fábio Túlio Barroso no VI Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

³ Mestranda em Direito pela PUC/PR (Bolsista CAPES). Pós-graduanda em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Membro do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano; Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento e do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Membro da Comissão de Igualdade Racial, da Comissão da Verdade da Escravidão Negra e da Comissão dos Advogados Iniciais da OAB/PR. Advogada. m.okf@hotmail.com.

Para tanto, subdividiu-se o estudo em dois tópicos: em um primeiro momento adentra-se nas dificuldades e problemáticas envolvidas na propositura de um estudo da saúde e segurança do trabalho sob a perspectiva de gênero. Neste mesmo tópico adentra-se nas normativas da Organização Internacional do Trabalho sobre os temas de saúde, segurança e também, com o enfoque na vivência das mulheres, considerando fatores além da gravidez. Por fim, teoriza-se a necessidade da aplicação expansiva das normativas internacionais, assim, irradiando para os ordenamentos internos, propondo-se a volta aos parâmetros da Organização Internacional do Trabalho, de forma revisitada e ampliativa.

1. O aspecto do gênero e as normativas da organização internacional do trabalho para proteção da saúde e segurança do trabalho

Para o entendimento da proteção de gênero nas normativas da OIT sobre saúde e segurança no trabalho transpassa para o entendimento dos papéis sociais, eminentemente realizados pelas mulheres. Sob estas premissas se fundaram a maioria das normativas internacionais, as quais se verificará também, sob as perspectivas de outras manifestações de gênero que podem ser influências pelas mesmas questões.

O entendimento tradicional traduz o papel da mulher como um dos fatores de grande impacto para a escolha e a manutenção do emprego, o elastecimento das jornadas e turnos, todos esses fatores incluem a conciliação entre o cuidado da casa e dos filhos. Fatores como a proximidade do lar e do local de trabalho influenciam na “escolha” do emprego, muitas vezes em detrimento de melhor salário ou satisfação profissional.⁴

⁴ MACHADO-NETO, Z., 1987. A força de trabalho da mulher no espaço do bairro. *Caderno do NEIM*, Salvador, 4: 08-16.

Ressalta-se que essa opção não é a da generalidade das mulheres, representando uma parcela que pode efetivamente “escolher”. Entretanto, o fator do ciclo da vida que ainda é predominantemente parte da vida das mulheres, e influencia diretamente em suas carreiras, formações e etc.⁵ Dessa forma, para compreender a realidade das mulheres é necessário observar fatores como idade, situação conjugal, posição na família, número e idade dos filhos.⁶

Vários paradigmas estão sendo repensado com a entrada das mulheres no mercado formal de trabalho⁷, e principalmente o apontado acima e essa relação da mulher-mãe. Repensa-se a divisão de responsabilidades a partir do momento em que a mulher começa a deter o capital a influência intrafamiliar⁸, e assim, repensa-se a relação mulher-trabalho.⁹

Outro fator que influencia é a mudança de posição intrafamiliar: mulheres que se tornam as chefes de família¹⁰, esta é uma tendência em vários países, como no Brasil que já tem 1989, 20,1% do total de famílias, era comandado por mulheres.¹¹ Entretanto, essa “nova posição da mulher” não representa, necessariamente, que a mulher alcançou mais voz, ou poder de

⁵ LAVINAS, L.; CASTRO, M. G., 1990. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto**. Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. (Mimeo.)

⁶ LAVINAS, L.; CASTRO, M. G., 1990. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto**. Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. (Mimeo.)

⁷ LAVINAS, L.; CASTRO, M. G., 1990. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto**. Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. (Mimeo.)

⁸ PIROTTA Katia Cibelle Machado. **Gênero, políticas públicas e o pensamento de Amartya Sen**. In: Arilha, M; Caetano AJ; Guedes, M; Marcondes GS. (Org.). *Diálogos Transversais em Gênero e Fecundidade: articulações contemporâneas*. 1ed.Campinas: Librum Editora, 2012, p. 163

⁹ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

¹⁰ VALDES, T. & GOMARIZ, E. (Coords), 1993. **Mulheres Latinoamericanas em Dados: Brasil**. Santiago do Chile: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, FLACSO.

¹¹ IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), 1992. **Anuário Estatístico do Brasil: 1992**. Vol. 52, Rio de Janeiro: IBGE.

escolha, já que estes percentuais estão principalmente em regiões de grande pobreza, e assim demonstram o fator necessidade.¹²

Outro fator importante é a queda da fecundidade que, já na década de 70, alcançou cerca de 24,5%, chegando-se em 1980 à média de 4,3 filhos por mulher.¹³ Em 1980 reduziu-se para 3 e, esta tendência continua.¹⁴ Esses fatores estão atrelados ao interesse e possibilidade de controle da reprodução, com a maior disponibilidade de métodos contraceptivos.¹⁵

Agora, os estudos sobre a saúde e segurança do trabalho na mulher são muito incipientes. Na década de 80, em um encontro internacional sobre saúde ocupacional da mulher, diversas das presentes contataram que “nos dezesseis países de seis continentes de onde elas vinham, a situação das mulheres trabalhadoras era muito parecida, estando estas restritas a poucas ocupações e expostas a precárias condições de trabalho”.¹⁶ Apesar desse fato, havia um desconhecimento sobre os efeitos do trabalho e suas particularidades na saúde feminina.

Aponta-se os motivos para este desconhecimento:

1. A invisibilidade do trabalho das mulheres, uma vez que a realidade histórica trazia a predominância do labor industrial com o enfoque masculino. Entretanto, observa-se que não há inexistência do trabalho, e sim, a inexistência da visibilidade deste labor. Como é o caso das trabalhadoras que exercem trabalhos noturnos em hospitais, predominantemente as enfermeiras. Está é uma

¹² VALDES, T. & GOMARIZ, E. (Coords), 1993. **Mulheres Latinoamericanas em Dados: Brasil**. Santiago do Chile: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, FLACSO.

¹³ RADIS/DADOS, 1986. **A mulher brasileira: estatísticas de saúde**. Volume 4, número 10, pp. 01-24.

¹⁴ DIEGUES, C. & TOLIPAN, H., 1992. **Censo apura que Brasil tem 146 milhões de habitantes**. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 1º Caderno, pág. 05, 06/02/92.

¹⁵ SIMÕES, C. C. S. & OLIVEIRA, L. A. P., 1988. **Perfil Estatístico das Crianças e Mães no Brasil: a Situação de Fecundidade; Determinantes Gerais e Características da Transição Recente**. Rio de Janeiro: Departamento de Estatísticas e Indicadores Sociais, IBGE.

¹⁶ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995; MESSING, K., 1992. Introduction: research directed to improving women's occupational health. *Women & Health*, 18: 01-09.

modalidade de labor muito antiga e que dificilmente será abolida, entretanto, os estudos elaborados a este respeito são em sua maioria sob a perspectiva e particularidade masculina.¹⁷

2. O fato da mulher ser vista, predominantemente, como mãe.¹⁸ Essa visão orientou diversos trabalhos sobre o labor feminino, voltando-se muitas vezes somente a questão reprodutiva.¹⁹

Devido a esses dois fatores os estudos sobre saúde ocupacional voltavam-se a “setores da economia onde a participação feminina era inexpressiva”²⁰, e assim, devido a constantes escolhas metodológicas, as mulheres eram excluídas do estudo por representaram um número inexpressivo, insuficiente para tecer resultados. A maioria das proteções e legislação estavam voltadas somente à mulher em condição potencial e em efetiva gravidez.²¹ (fato que não se observa com outras manifestações de gênero, que serão estudadas posteriormente) Como se denota do estudo em que mapeou-se todos os artigos indexados em saúde ocupacional, publicados entre os anos de 1986 a 1993, e constatou-se que apenas 27,4% mencionavam as palavras “*women*” ou “*female*” em qualquer parte do trabalho.²²

¹⁷ CARPENTIER, J. & CAMAZIAN, P., 1977. **El Trabajo Nocturno: sus Efectos Sobre la Salud y el Bien Estar del Trabajador**. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; OIT (Organización Internacional del Trabajo), 1990. **Conferencia Internacional del Trabajo. El Trabajo Nocturno**. 77^a Reunión. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. (Mimeo.); RUTENFRANZ, J.; KNAUTH, P. & FISCHER, F. M., 1989. **Trabalho em Turnos e Noturno**. São Paulo: Hucitec.

¹⁸ DONZELOT, J., 1980. **A Polícia das Famílias**. Rio de Janeiro: Graal; KRIEGER, N. & FEE, E., 1994. Man-made medicine and women's health: the biopolitics of sex/gender and race/ethnicity. **International Journal of Health Services**, 24: 265-283; NUNES, S. A., 1991. A medicina social e a questão feminina. **Revista de Saúde Coletiva**, 1:49-76.

¹⁹ LEWIN, E. & OLESEN, V., 1985. Occupational health and women: the case of clerical work. In: **Women, Health and Healing: Toward a New Perspective** (E. Lewin & V. Olesen, eds), Chap. 3, pp. 53-86, New York, London: Tavistock Publications.

²⁰ DUMAIS, L., 1992. Impact of participation of women in science: on rethinking the place of women especially in occupational health. **Women & Health**, 18: 11-25.

²¹ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

²² RATTNER, D., 1993. **The Second Sex at Work or a Tentative Agenda for Research in Women's Occupational Health**. Chapel Hill, University of North California (Course of Epidemiology Occupational Health). (Mimeo.)

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, com o enfoque nos países de centrais com predomínio industrial, iniciaram-se estudos mais amplos sobre as realidades laborais e as mulheres. Explora-se as diferenças entre alguns sintomas e doenças entre trabalhadores em contraponto a donas de casa²³; efeitos benéficos do trabalho na saúde das mulheres²⁴, inclusive críticas a esses estudos por não considerarem demais apoios de outras mulheres ou particularidades sociais.²⁵

Algumas ocupações são negligenciadas nos bancos acadêmicos quando se trata de estudo de particularidades de gênero, como o trabalho rural. Este também é um reflexo das próprias trabalhadoras, que visualizam como "uma ajuda" ou "um trabalhinho à toa".²⁶ Fato que não é visto da mesma forma quanto a trabalho masculino, no qual se estuda os efeitos dos agrotóxicos, químicos, exposição ao sol, mutilações por instrumentos cortantes e etc.²⁷

Vislumbra-se posições diversas para os diferentes sexos, quando diante o trabalho exercício em área de saúde, como é o caso da enfermagem, já citada anteriormente. Para o exercício desta

²³ WALDRON, I., 1983. **Employment and women's health: an analysis of causal relationships**. In: *Women and Health: the Politics of Sex in Medicine* (E. Fee, ed), Chap. 6, pp. 119-138, New York: Baywood Publishing Company, Inc. (Policy, Politics, Health and Medicine Series, 4)

²⁴ LA ROSA, J. H., 1988. Women, work and health: employment as a risk factor for coronary disease. *American Journal of Obstetrician, and Gynecology*, 158: 1597-1602; NATHANSON, C. A., 1977. Sex, illness and medical care. A review of data, theory and method. *Social Science & Medicine*, 11:13-25; SORENSEN, G. & VERBRUGGE, L. M., 1987. Women, work and health. *Annual Review of Public Health*, 8: 235-251; WALDRON, I., 1983. Employment and women's health: an analysis of causal relationships. In: **Women and Health: the Politics of Sex in Medicine** (E. Fee, ed), Chap. 6, pp. 119-138, New York: Baywood Publishing Company, Inc. (Policy, Politics, Health and Medicine Series, 4); WINGARD, D. L., 1984. The sex differential in morbidity, mortality and lifestyle. *Annual Review of Public Health*, 5: 433-458.

²⁵ LAVINAS, L.; CASTRO, M. G., 1990. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto**. Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. (Mimeo.); AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

²⁶ LAVINAS, L.; CASTRO, M. G., 1990. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto**. Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. (Mimeo.).

²⁷ MS (Ministério da Saúde)/SNAS/INCA (Instituto Nacional do Câncer)/PRO-ONCO,1993. **Controle do Câncer: uma Proposta de Integração Ensino-Serviço**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Pro-Onco.

profissão há a necessidade de uma racionalidade alta, cuidado, e o exercício de uma profissão em situações de dor e sofrimento. Para tanto, características “tipicamente femininas” são tidas como “ideais”, como a destreza, paciência, interesse e dedicação.²⁸ Esta é nitidamente uma visão idealizadora.²⁹ Esquece-se das excessivas cargas de trabalho e os turnos ininterruptos, e o labor noturno, que ocasiona “problemas digestivos, distúrbios do sono e mentais, além de repercussões sobre a vida familiar e social”.³⁰

Entretanto, o labor em tais circunstâncias traz reflexos diferenciados para as mulheres, impactando no ciclo reprodutivo e menstrual, mas também se soma as más condições de trabalho e a exposição constante a fatores de risco.³¹

No Brasil, os estudos sobre o tema são raros e normalmente tratam sobre uma esfera geral³², alcançando discussões sobre insalubridade ou abstenções. No panorama internacional há mapeamentos mais complexos sobre a matéria.³³

²⁸ MACHADO-NETO, Z., 1987. A força de trabalho da mulher no espaço do bairro. **Caderno do NEIM**, Salvador, 4: 08-16; AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

²⁹ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

³⁰ RUTENFRANZ, J.; KNAUTH, P. & FISCHER, F. M., 1989. **Trabalho em Turnos e Noturno**. São Paulo: Hucitec.

³¹ ALVES, D. B., 1987. **Mercado e Condições de Trabalho na Enfermagem**. Salvador: Gráfica Central Ltda.

³² PITTA, A., 1991. **Hospital, Dor e Morte como "Ofício"**. 2ª ed, São Paulo: Hucitec; POSSO, M. B. S., 1988. **As Fontes Potenciais de Riscos Físicos e Químicos sobre os Membros da Equipe Cirúrgica**. Tese de Doutorado, São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; VALTORTA, A.; SIDI, E. & BIANCHI, S. C. L., 1985. Estudo do absenteísmo médico num hospital geral de grande porte. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 13: 55-61.

³³ GRAY-TOFT, P. & ANDERSON, J. G., 1981. Stress among hospital nursing staff: its causes and effects. **Social Science & Medicine**, 15A: 639-647; MORGAN, S. L. & DAVIS, R., 1989. Occupational hazards: nursing service personnel. **Professional Safety**, 34: 09-11; OWEN, B. D., 1989. The magnitude of low back problem in nursing. **Western Journal of Nursing Research**, 11: 234-242; PARKES, K. R., 1980. Occupational stress among student nurses. A comparison of medical and surgical wards. **Nursing Times**, 76: 113-116; THIERNEY, D.; ROMITO, P. & MESSING, K., 1990. She ate not the bread of the idleness: exhaustion is related to domestic and salaried working conditions among 539 Québec Hospital Workers. **Women and Health**, 16: 21-42; TOPF, M., 1988. Noise-induced occupational stress and health in critical care nurses. **Hospital Topics**, 66: 30-34; TRIOLO, P. K., 1989a. Occupational health

Importante a compreensão de que em diversas ocupações alguns fatores terão impactos diversos em mulheres, e isto precisa ser estudado para a construção de políticas preventivas. Com a inserção das mulheres em trabalhos tipicamente masculinos: de indústrias ou de grandes cargos, há a necessidade da formulação de estudos a partir de uma perspectiva de gênero, observando não somente grupos masculinos.

Além disso, há a necessidade do estudo da ergonomia, voltada a adequação dos “equipamentos às medidas antropométricas femininas, de modo a reduzir o desgaste e a fadiga”.³⁴ Assim, com medidas “pretensiosamente universais” estipula-se mobiliários e equipamentos com base em estruturas masculinas para ambientes predominantemente femininos.³⁵ Um exemplo nítido é o caso da Lesão por Esforço Repetitivo (LER), estuda-las de modo geral não irá alcançar a particularidade de uma dupla jornada feminina, considerando o trabalho doméstico realizado no lar, ainda de predominância feminina.³⁶

Outro aspecto que elenca essa diferenciação é o “sofrimento mental gerado pelo trabalho”.³⁷ Há uma “a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifesta não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina de trabalho”.³⁸ A lógica é que às mulheres ensina-se o seu papel social de reprodução, e após, se for

hazards of hospital staff nurses (Part I). **American Association of Occupational Health Nurses Journal**, 37: 232-237; TRIOLO, P. K., 1989b. Occupational health hazards of hospital staff nurses (Part II). **American Association of Occupational Health Nurses Journal**, 37: 274-279.

³⁴ ESTRYN-BEHAR, M. & POINSIGNON, H., 1989. **Travailler à l'Hôpital**. Paris: Berger-Levrault.

³⁵ ESTRYN-BEHAR, M. & POINSIGNON, H., 1989. **Travailler à l'Hôpital**. Paris: Berger-Levrault; AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

³⁶ AQUINO, R., 1992. **LER: Doença das Trabalhadoras**. Tese de Mestrado, Salvador: Universidade Federal da Bahia.

³⁷ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

³⁸ SOUZA-LOBO, E., 1991. **A Classe Operária tem Dois Sexos: Trabalho, Dominação e Resistência**. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura-SP.

de interesse aborda-se a qualificação destas.³⁹ O sofrimento laboral está associado diretamente à socialização e seu desenvolvimento.⁴⁰

Por fim, outro exemplo é o estudo do desgaste físico que, assim como elencado anteriormente, este deve ser compreendido além do trabalho profissional, considerando a dupla jornada que envolvem: cozinha, faxinas, lavagem de roupas, cuidado de crianças e etc. Renegando-se o repouso necessário para o início de uma nova jornada laboral.⁴¹

Adentrando em específico nas convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho da mulher, destaca-se que as primeiras a tratar sobre a temática foram a n^o 3 e n^o 4, ambas de 1919.

A Convenção n^o 3 trata sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto, representando um marco para a proteção feminina, uma vez que não havia disposição sobre a temática. Não somente sobre essas perspectivas, mas rompeu com várias noções tradicionais, como se destaca: “o termo “mulher” designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou nacionalidade, **casada ou não**, e o termo “filho” designa, todo o filho, **legítimo ou não**.”⁴² Além disso, estabelece a proibição do labor após o parto, durante seis semanas, e prevê uma indenização, é o que se consolidou como licença maternidade. A convenção n^o 4 trata sobre o trabalho noturno da mulher, proibindo o labor feminino durante a noite, com exceção dos estabelecimentos em que os trabalhadores são da mesma família.⁴³

³⁹ KERGOAT, D. 1990. **Qualification et rapports sociaux de sexe: le cas des ouvrières et celui des infirmières**. In: Les Infirmières et Leur Coordination (D. Kergoat, F. Imbert, H. Lê Doiré & Senotier, eds), pp. 56-66, Paris: Editions Lamarre.

⁴⁰ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

⁴¹ AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.

⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção n^o 3**.

⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção n^o 4**.

Ambas as convenções têm ligação direta com o tema de saúde e segurança no trabalho, apesar de a convenção nº 3 trata somente do estado gravídico das mulheres e a convenção nº 4, por questões econômicas não é aplicada em diversos países.

Posteriormente, adveio a Convenção nº 100, que trata da igualdade de remuneração para o labor de igual valor, não admitindo diferenças salariais entre homens e mulheres.⁴⁴ Na mesma tendência a Convenção nº 111 de 1958, trata sobre a discriminação em emprego e profissão, não admitindo qualquer discriminação por raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social.⁴⁵

Em matéria de saúde e segurança no trabalho pode-se elencar ao menos 21 convenções que tratam direta ou indiretamente do tema. Destaca-se a Convenção nº 155 de 1981, que trata sobre saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente laboral, e a Convenção nº 161 de 1985, estabelece um dever de progressividade dos serviços de saúde, voltados inclusive ao trabalho.

A Convenção nº 155 orienta os signatários para que estes adotem políticas de prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados a atividade do trabalho. Traz ainda a responsabilização social pela redução ao mínimo das causas de risco, tal fator está atrelado a necessidade de estudos periódicos sobre o tema, para identificação dos problemas principais, proposições e priorização de medidas e avaliação de resultados. Estabelece, por fim, a necessidade das autoridades dos países signatários exigirem também ações das empresas para a garantia da segurança e saúde do trabalho.⁴⁶ O ponto mais importante que busca-se ressaltar, com relação à temática a que se estuda nesse trabalho, é preocupação progressiva na proteção da saúde e segurança do trabalho. Como realizar esse objetivo se não há o conhecimento específico das problemáticas de gênero?

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 100**.

⁴⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 111**.

⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 155**.

A Convenção nº 161 amplia o disposto pela convenção anteriormente citada, ela orienta o dever de formulação e aplicação de uma política nacional de progressividade de serviços de saúde no trabalho para os trabalhadores. Tal serviço inclui a identificação e avaliação dos riscos, a fiscalização, equipamentos de proteção e etc.⁴⁷ Ressalta-se nessa Convenção a necessária avaliação dos riscos **reais**, para a formulação e aplicação de políticas de saúde e segurança do trabalho.

Ademais, algumas outras Convenções também tratam sobre a matéria e cita-se as que trazem reflexos mais diretos a temática estudada: nº 12 que determina a necessária inclusão dos trabalhadores rurais na proteção e reparação a acidentes de trabalho⁴⁸; nº 45 traz restrições ao trabalho feminino em mineração subterrânea; a nº 103 traz as bases para a proteção à maternidade.⁴⁹

Observa-se então que os objetivos prolatados pela Organização Internacional do Trabalho não estão sendo seguidos pelos estudos de saúde e segurança no trabalho, ou seja, não se realiza atualmente um estudo de gênero destas questões.

2. Necessária aplicação expansiva: irradiação aos ordenamentos internos e a reanálise sob a perspectiva de gênero

Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano, da Organização das Nações Unidas as mulheres em todo o mundo são responsáveis por cerca de 53% do trabalho total (remunerado e não remunerado) no caso dos países em desenvolvimento e, 51% no caso dos países industrializados. Ainda, cerca de 2/3 do trabalho feminino são atividades não-remuneradas e a carga horária diária

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 161**.

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 12**.

⁴⁹ Várias outras convenções tratam sobre o tema da saúde e segurança no trabalho e trazem influência no trabalho e gênero, como nº 16, 42, 113, 115, 120, 124, 136, 139, 159, 170.

do trabalho da mulher é, em média, 13% maior que a dos homens.⁵⁰ Por que então, como demonstrado anteriormente, não se formula políticas com base nas experiências das mulheres?

O que se observa é a formação de uma precarização o trabalho, como fenômeno global, mas também, como uma marca do labor das mulheres.⁵¹ Em realidade, quando “a insegurança, a instabilidade e o desemprego atingem toda a população de trabalhadores, o trabalho masculino tende a estabilizar-se, enquanto que o feminino tende a manter-se incerto e irregular.”⁵² Frader aponta duas causas da precariedade do trabalho da mulher: os discursos e as representações nas estruturas de organização do mercado de trabalho.⁵³

A precarização pode ser vislumbrada sob diversos aspectos, tanto das formas de trabalho, como o trabalho doméstico, terceirização, trabalho em tempo parcial, trabalho informal, contrato temporário, mas também e principalmente o organização e o “intenso o sofrimento físico e mental”.⁵⁴ Inclusive alguns autores apontam que a precarização está voltada principalmente no que limita e prejudica a saúde e segurança dos indivíduos.⁵⁵ A realidade da América Latina, nesse sentido, contata essa precarização: em 1995, aproximadamente 30% das mulheres assalariadas eram trabalhadoras domésticas, isso representou quase 17% da ocupação das mulheres; 16,6% desenvolvem atividades “por conta própria;

⁵⁰ ONU (Organização das Nações Unidas), 1995. **Human Development Report 1995**. Disponível em: <<http://www.undp.org/hdr/1995>>. Acesso em 20 de Agosto de 2018.

⁵¹ VINCENT, J. M., 1994. **Flexibilité du travail et plasticité humaine**. Texto apresentado no seminário "La Crise du Travail". Paris: Collège International de Philosophie. (mimeo.)

⁵² BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 16(1):195-204, jan-mar, 2000

⁵³ FRADER, L., 1997. **Précarité du travail et rapports sociaux du sexe: Une perspective historique**. In: *Précarisation Sociale, Travail et Santé* (B. Appay & A. Thébaud-Mony, eds.), pp. 293-312, Paris: IRESCO.

⁵⁴ THÉBAUD-MONY, A., 1994. La précarité moderne. **Politix - La Revue**, 7:31-36.

⁵⁵ HUEZ, D., 1994. **Souffrances et Précarités au Travail: Paroles de Médecins du Travail**. Paris: Syros.

13% trabalhavam sem remuneração financeira; 9% trabalham para subsistência (consumo próprio); cerca de 54% das mulheres assalariadas trabalhavam sem carteira assinada (formalização)⁵⁶, ressalta-se que com as empregadas domésticas somente 2,7% têm registro em carteira.⁵⁷

Assim, há vários problemas estruturais que atuam de forma paralela quando se estuda saúde e segurança no trabalho por meio de uma perspectiva de gênero, é preciso considerar todos esses fatores para a construção de políticas efetivas.

Arelado a estes fatos, o real valor das normativas internacionais está na sua interpretação e nos efeitos práticos que elas podem desenvolver. ⁵⁸ O efeito expansivo do Direito Internacional do Trabalho está enfocado na formação de um verdadeiro “direito social”: “o novo sistema de categorias jurídicas e pessoas coletivas complexas que absorvem a multiplicidade dos seus membros na vontade única da cooperação e do solidarismo”.⁵⁹ Somente é possível a Construção de um direito social, se o sistema laboral for revisitado, neste trabalho revisita-se as proteções a saúde e segurança do trabalho.

Sob a luz das duas principais convenções que se adentrou nesse estudo, a Convenção nº 155 e a Convenção nº 161 é possível elencar alguns objetivos que devem ser seguidos, neste momento revisitados sob uma perspectiva de gênero:

1. Políticas de prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados as atividades laborais, estas devem ser repensadas e reanalisadas sob a perspectiva corporal e social das mulheres. Deve-se considerar fatores de

⁵⁶ Não se considera nessa estatística funcionárias públicas e militares.

⁵⁷ DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Sócio-econômicos), 1998. **Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas. Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher no Brasil**, 29 novembro 1998. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/esiout97.html>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, 2001, p. 1.

⁵⁹ GURVITCH, Georges. **L'idée du droit social**. Paris: Recueil Sirey, 1932, p. 34.

fadiga, exaustão e composição física específicas dos trabalhadores em suas particularidades, ou seja, se houver mulheres, haverá a necessidade de uma adaptação.

2. A redução das causas de risco deve estar baseadas em estudos periódicos, estes devem se pautar nas realidades laborais de cada segmento, analisando as particularidades das mulheres. A identificação dos problemas principais, proposições e priorização de medidas e avaliação de resultados somente poderá ser efetivada de forma real se realizada sob as perspectivas de um ambiente de trabalho e uma lógica de trabalho inclusiva.

3. Os Estados signatários devem exigir que as empresas realizem ações para a garantia da segurança e saúde do trabalho. Tais ações devem ser pautadas em uma visão global das relações de trabalho, que somente poderá ser feita se os Estados, em regime colaborativo, realizarem estudos e mapeamentos sobre a realidade laboral.

4. Todas as ações devem ser realizadas visando a progressiva redução de riscos à saúde e segurança do Trabalho, isso não quer dizer somente pensar nos fatores de insalubridade e periculosidade, ou seja, não basta vislumbrar os fatores de impacto, e sim, vislumbrar os sujeitos.

5. A política nacional de progressividade de serviços de saúde no trabalho para os trabalhadores também deve ser vislumbrada de forma global. Não há como dissociar a maternidade do trabalho da mulher, mas este último também pode ser desenvolvido sozinho, como um fator independente a ser estudado e assim, ampliado.

Dessa forma, observa-se que há a necessidade de se vislumbrar os riscos à saúde e segurança no trabalho, de acordo com a perspectiva da mulher como sujeito, em suas particularidades e diferenciação. Esta proposição está plenamente adequada e em conformidade com os objetivos traçados pela Organização Internacional do Trabalho, resta aos Estados, empresas, sociedade e intérpretes vislumbrarem essa latente realidade.

Considerações finais

O presente estudo buscou uma análise de gênero das principais normativas internacionais da Organização Internacional do Trabalho sobre a matéria de saúde e segurança no trabalho.

Para tanto, demonstrou-se a naturalização do papel da mulher e como este fator influencia diretamente nas pesquisas atuais sobre saúde e segurança no trabalho, as quais são feitas, predominantemente, observando realidades masculinas, não vislumbrando a dupla jornada, trabalho doméstico, diferenças corporais e sociais. Assim demonstrou-se diversas dificuldades que incorporam a realidade das vivências laborais das mulheres e que impactam (ou deveriam) na formulação de políticas preventivas e análise de dados.

Demonstrou-se a extensa normativa da Organização Internacional do Trabalho sobre a matéria e a suas interrelações com a temática de gênero, ressaltando que a vivência das mulheres e, conseqüentemente as proteções necessárias, vão muito além do estado gravídico.

Por fim, revisita-se as duas principais convenções da Organização Internacional do trabalho sobre o tema, a n^o 155 e 161, sempre ressaltando e propondo uma perspectiva de gênero. Assim, mantém-se os ideais da OIT, agora sob uma perspectiva ampliada e vislumbrando a realidade das vivências das mulheres. Assim, essa proposição de aplicação expansiva das normativas internacionais, alcança o real objetivo que fundou e construiu a OIT e o Direito Laboral: a necessidade da materialização protetiva dos anseios da realidade.

Referências

- ALVES, D. B., 1987. **Mercado e Condições de Trabalho na Enfermagem**. Salvador: Gráfica Central Ltda.
- AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um Novo Agir**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 11 (2): 281-290, abr/jun, 1995.
- BRASIL, Ministério da Saúde. PRO-ONCO,1993. **Controle do Câncer: uma Proposta de Integração Ensino-Serviço**. 2^a ed., Rio de Janeiro: Pro-Onco.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 16(1):195-204, jan-mar, 2000

CARPENTIER, J. & CAMAZIAN, P., 1977. **El Trabajo Nocturno: sus Efectos Sobre la Salud y el Bien Estar del Trabajador**. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo;

DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Sócio-econômicos), 1998. **Eqüidade de Gênero nas Negociações Coletivas. Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher no Brasil**, 29 novembro 1998. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/es1out97.html>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

DIEGUES, C. & TOLIPAN, H., 1992. **Censo apura que Brasil tem 146 milhões de habitantes**. *Jornal do Brasil*, Rio de Janeiro, 1º Caderno, pág. 05, 06/02/92.

DONZELOT, J., 1980. **A Polícia das Famílias**. Rio de Janeiro: Graal;

DUMAIS, L., 1992. Impact of participation of women in science: on rethinking the place of women especially in occupational health. **Women & Health**, 18: 11-25.

ESTRYN-BEHAR, M. & POINSIGNON, H., 1989. **Travailler à l'Hôpital**. Paris: Berger-Levrault.

FRADER, L., 1997. **Précarité du travail et rapports sociaux du sexe: Une perspective historique**. In: *Précarisation Sociale, Travail et Santé* (B. Appay & A. Thébaud-Mony, eds.), pp. 293-312, Paris: IRESCO.

GRAY-TOFT, P. & ANDERSON, J. G., 1981. Stress among hospital nursing staff: its causes and effects. **Social Science & Medicine**, 15A: 639647;

GURVITCH, Georges. **L'idée du droit social**. Paris: Recueil Sirey, 1932, p. 34.

HUEZ, D., 1994. **Souffrances et Précarités au Travail: Paroles de Médecins du Travail**. Paris: Syros.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, (IBGE), 1992.
Anuário Estatístico do Brasil: 1992. Vol. 52, Rio de Janeiro: IBGE.

KERGOAT, D. 1990. **Qualification et rapports sociaux de sexe: le cas des ouvrières et celui des infirmières.** In: *Les Infirmières et Leur Coordination* (D. Kergoat, F. Imbert, H. Lê Doiré & Senotier, eds), pp. 56-66, Paris: Editions Lamarre.

KRIEGER, N. & FEE, E., 1994. Man-made medicine and women's health: the biopolitics of sex/gender and race/ethnicity. **International Journal of Health Services**, 24: 265-283;

LA ROSA, J. H., 1988. Women, work and health: employment as a risk factor for coronary disease. **American Journal of Obstetrician, and Gynecology**, 158: 1597-1602;

LAVINAS, L.; CASTRO, M. G., 1990. **Do Feminino ao Gênero: a Construção de um Objeto.** Estudos sobre a Mulher no Brasil: Avaliação e Perspectivas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. (Mimeo.)

LEWIN, E. & OLESEN, V., 1985. Occupational health and women: the case of clerical work. In: **Women, Health and Healing: Toward a New Perspective** (E. Lewin & V. Olesen, eds), Chap. 3, pp. 53-86, New York, London: Tavistock Publications.

MACHADO-NETO, Z., 1987. A força de trabalho da mulher no espaço do bairro. **Caderno do NEIM**, Salvador, 4: 08-16.

MESSING, K., 1992. Introduction: research directed to improving women's occupational health. *Women & Health*, 18: 01-09.

MORGAN, S. L. & DAVIS, R., 1989. Occupational hazards: nursing service personel. **Professional Safety**, 34: 09-11;

NATHANSON, C. A., 1977. Sex, illness and medical care. A review of data, theory and method. **Social Science & Medicine**, 11:13-25;

NUNES, S. A., 1991. A medicina social e a questão feminina. Physis: **Revista de Saúde Coletiva**, 1:49-76.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), 1995. **Human Development Report 1995**. Disponível em: <<http://www.undp.org/hdr/1995>>. Acesso em 20 de Agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 100**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 111**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 12**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 155**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 161**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 3**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Convenção nº 4**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, 2001, p. 1.

ORGANIZAÇÃO INTERNAICONAL DO TRABALHO (OIT), 1990. **Conferencia Internacional del Trabajo. El Trabajo Nocturno**. 77ª Reunión. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. (Mimeo.);

OWEN, B. D., 1989. The magnitude of low back problem in nursing. **Western Journal of Nursing Research**, 11: 234-242;

PARKES, K. R., 1980. Occupational stress among student nurses. A comparison of medical and surgical wards. **Nursing Times**, 76: 113-116;

PIROTTA Katia Cibelle Machado. **Gênero, políticas públicas e o pensamento de Amartya Sen**. In: Arilha, M; Caetano AJ; Guedes, M; Marcondes GS. (Org.). **Diálogos Transversais em Gênero e Fecundidade: articulações contemporâneas**. 1ed.Campinas: Librum Editora, 2012, p. 163

PITTA, A., 1991. **Hospital, Dor e Morte como "Ofício"**. 2ª ed, São Paulo: Hucitec;

- POSSO, M. B. S., 1988. **As Fontes Potenciais de Riscos Físicos e Químicos sobre os Membros da Equipe Cirúrgica**. Tese de Doutorado, São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo;
- RADIS/DADOS, 1986. **A mulher brasileira: estatísticas de saúde**. Volume 4, número 10, pp. 01-24.
- RATTNER, D., 1993. **The Second Sex at Work or a Tentative Agenda for Research in Women's Occupational Health**. Chapel Hill, University of North California (Course of Epidemiology Occupational Health). (Mimeo.)
- RUTENFRANZ, J.; KNAUTH, P. & FISCHER, F. M., 1989. **Trabalho em Turnos e Noturno**. São Paulo: Hucitec.
- SIMÕES, C. C. S. & OLIVEIRA, L. A. P., 1988. **Perfil Estatístico das Crianças e Mães no Brasil: a Situação de Fecundidade; Determinantes Gerais e Características da Transição Recente**. Rio de Janeiro: Departamento de Estatísticas e Indicadores Sociais, IBGE.
- SORENSEN, G. & VERBRUGGE, L. M., 1987. Women, work and health. **Annual Review of Public Health**, 8: 235-251;
- SOUZA-LOBO, E., 1991. **A Classe Operária tem Dois Sexos: Trabalho, Dominação e Resistência**. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura-SP.
- THÉBAUD-MONY, A., 1994. La precarité moderne. **Politis - La Revue**, 7:31-36.
- THIERNEY, D.; ROMITO, P. & MESSING, K., 1990. She ate not the bread of the idleness: exhaustion is related to domestic and salaried working conditions among 539 Québec Hospital Workers. **Women and Health**, 16: 21-42;
- TOPF, M., 1988. Noise-induced occupational stress and health in critical care nurses. **Hospital Topics**, 66: 30-34;
- TRIOLO, P. K., 1989a. Occupational health hazards of hospital staff nurses (Part I). **American Association of Occupational Health Nurses Journal**, 37: 232-237;

- VALDES, T. & GOMARIZ, E. (Coords), 1993. **Mulheres Latinoamericanas em Dados: Brasil**. Santiago do Chile: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, FLACSO.
- VALTORTA, A.; SIDI, E. & BIANCHI, S. C. L., 1985. Estudo do absenteísmo médico num hospital geral de grande porte. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 13: 55-61.
- VINCENT, J. M., 1994. **Flexibilité du travail et plasticité humaine**. Texto apresentado no seminário "La Crise du Travail". Paris: Collège International de Philosophie. (mimeo.)
- WALDRON, I., 1983. Employment and women's health: an analysis of causal relationships. In: **Women and Health: the Politics of Sex in Medicine** (E. Fee, ed), Chap. 6, pp. 119-138, New York: Baywood Publishing Company, Inc. (Policy, Politics, Health and Medicine Series, 4);
- WINGARD, D. L., 1984. The sex differential in morbidity, mortality and lifestyle. **Annual Review of Public Health**, 5: 433-458.

A conciliação/discriminação da manifestação religiosa nas relações de emprego

Ariê Scherreier Ferneda¹

Ernani Kajota²

Introdução

A sociedade atual apresenta grande diversidade cultural, econômica, social e religiosa. Toda essa diversidade e evolução social representa um fator que modifica a estrutura da sociedade e, como consequência, o Direito. Com o aumento da diversidade em todos os ambientes em que existam relações sociais, no denominado “mundo líquido” de que falam importantes filósofos como Zygmunt Baumann e Michel Maffesoli, é natural que ocorra o aumento de conflitos em decorrência dos mais variados motivos.

Com as relações trabalhistas não poderia ser diferente. Tempos atrás, em período pré-eleitoral brasileiro/2018, um empregador impôs apoio incondicional dos empregados em favor de um candidato. O Ministério Público interveio e hoje há uma ação civil pública ajuizada em que se deseja obter reparação milionária ao dano coletivo causado, decorrente desta imposição. E nem mesmo a religião escapa do foco do conflito. Embora todas as religiões possuam um fundo em comum, o

¹ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bolsista de Iniciação Científica 2018-2019.

² Advogado inscrito na OAB/PR sob n. 31082. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Integrante do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

qual se divide entre aquilo que é bom e aquilo que é mal, pode surgir conflitos de ordem religiosa no que tange ao sentido da vida de acordo com a percepção de cada um, bem como às restrições impostas por determinadas religiões e até mesmo pela imposição de certas práticas religiosas por pessoas sobre outras.

Assim, a partir da análise contratual das relações empregatícias e da subordinação do empregado frente ao empregador, analisou-se a possibilidade de surgimento de conflitos decorrentes das crenças religiosas de cada um.

Considerada como direito fundamental, a liberdade religiosa deve ser amplamente resguardada em qualquer hipótese e sem discriminação. Ainda, determinada religião não pode ser imposta aos indivíduos, considerando o fato de serem livre para decidirem a forma como pretendem buscar seu amparo transcendental, bem como o sentido de suas vidas.

No ambiente de trabalho, a religião se torna algo ainda mais especial e um assunto delicado, pois em um mesmo ambiente se reúnem pessoas que professam as mais variadas religiões. A partir daí podem surgir conflitos. Não obstante, a discriminação em razão de crença no momento da contratação também pode ser fator gerador de litígios.

Assim, pretendeu-se com o presente artigo analisar a religião como um direito fundamental frente às relações de emprego. Embora exista uma vasta variedade de crenças e religiões, e talvez ontem tenham sido criadas mais algumas, cada uma deve ser respeitada em qualquer hipótese, em especial no ambiente de trabalho, pois fazem parte daquilo que o indivíduo toma para si como verdadeiro e como objetivo de vida.

1. Características das relações de emprego e os deveres advindos da subordinação

De início, é importante destacar a conceituação de trabalho, a qual se define como a atividade realizada pelo ser humano com o

objetivo de se chegar a um fim esperado, ou seja, a um resultado útil.³ Ainda, as relações de trabalho e de emprego possuem uma clara distinção. Enquanto as relações de trabalho consistem em uma prestação centrada em uma obrigação de fazer baseada no “labor humano”, a relação de emprego é, do ponto de vista técnico-jurídico, uma espécie de relação de trabalho que possui características próprias e um tipo legal específico que a torna inconfundível com as demais relações de trabalho.⁴

Desde a instituição do capitalismo, a relação de emprego se caracteriza por ser a modalidade mais relevante de prestação de trabalho. Os elementos fático-jurídicos que compõem a síntese da relação empregatícia são: a) trabalho por pessoa física; b) pessoalidade; c) não eventualidade; d) onerosidade; e) subordinação.⁵

Dentre os elementos citados, o que possui maior relevância é a subordinação. Trata-se de uma sujeição ao poder de outros, uma verdadeira posição de dependência.⁶ Em outras palavras, a subordinação na relação empregatícia traduz-se na situação em que se encontra o trabalhador em decorrência de limitações impostas pelo contrato de trabalho. A partir dessa situação jurídica, o empregador direcionará a atividade conforme os objetivos que se pretende obter.⁷

Percebe-se, assim, que a subordinação atua sobre a maneira de realização da prestação e não diretamente sobre o trabalhador.⁸ Dessa situação de subordinação surge o poder diretivo do empregador, o qual se caracteriza por ser a faculdade concedida ao

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed., rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018, p. 333.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit. 2018, p. 333-334.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit. 2018, p. 338, 348.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr/EDUSP, 1976, p. 351.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 103.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit. 2018, p. 349.

empregador de definir a maneira como a atividade do trabalhador deve ser executada, com respaldo no contrato de trabalho.⁹

Ademais, o fenômeno da subordinação se expressa hoje como forma de dependência, tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, considera o empregado como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Observa-se, portanto, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

A partir da reunião dos referidos elementos surge, então, uma relação empregatícia. Entretanto, para que uma relação de emprego tenha validade jurídica, se faz necessária a conjugação de elementos jurídico-formais, quais sejam: a) capacidade das partes contratantes; b) licitude do objeto contratado; c) forma contratual prescrita ou não defesa em lei, conforme previsão do artigo 104 do Código Civil, a disciplinar a validade do negócio jurídico.

Assim, ao se realizar uma análise legal de um contrato de trabalho, o qual possui natureza contratual¹⁰, é possível constatar a presença de três componentes, ou seja, a prestação de trabalho, a retribuição e a subordinação jurídica.¹¹ Igualmente, o objeto direto do contrato de trabalho se refere à prestação de serviço subordinado e não eventual, mediante salário.¹²

Considerando, então, que a relação de emprego se caracteriza pela existência de certos elementos que a caracteriza – em especial a subordinação –, é imprescindível que alguns deveres sejam observados com o fim de resguardar a dignidade do trabalhador. Nesse sentido, é importante ressaltar que o trabalho é algo inerente ao trabalhador, à sua própria essência.

Assim, quando o homem trabalha, doa um pouco de si. Ainda, percebe-se que a matéria do contrato de trabalho é muito especial,

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 225

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 24.

¹¹ AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4. ed. Coimbra: Editora Coimbra, 2014, p. 68.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 106.

uma vez que é o rendimento da força de trabalho humano que o empregador utiliza, sendo esta uma riqueza que pertence a um ser humano único e carregado de subjetividade.¹³

Ao se contratar um trabalhador, deve-se ter ciência de que se contrata inclusive toda a carga cultural, religiosa, econômica e histórica da pessoa. No entanto, quando se adota uma perspectiva individualista e que não observa a realização do bem comum, o trabalho se afasta de seu fim principal: a promoção da justiça social.

O contrato de trabalho, por sua vez, se insere nessa perspectiva. Trata-se de uma “tomada de consciência ante a questão social”.¹⁴ Desse modo, permite maior aproximação entre empregado e empregador, bem como serve como instrumento para remediar conflitos de interesses.

Ademais, o contrato permitiu revestir as relações de trabalho de um modelo jurídico¹⁵, o qual fez surgir um rol de direitos e deveres entre as partes a partir do exercício de suas liberdades individuais.¹⁶ A própria Constituição Federal de 1988 prevê, entre o rol de direitos sociais, os direitos dos trabalhadores como aqueles que visam à melhoria de suas condições sociais. Além disso, em qualquer hipótese o trabalhador deve ter a sua dignidade preservada, tendo em vista tratar-se de um elemento inerente à condição de ser humano e um dos fundamentos da República brasileira.

Dentre os direitos dos trabalhadores, pode-se destacar a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, redução dos riscos do trabalho, adicional de insalubridade e periculosidade, entre outros¹⁷.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed.. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 569.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit. 2014, p. 569.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit. 2014, p. 568.

¹⁶ NAHAS, Thereza Christina. **O Novo Direito do Trabalho**: institutos fundamentais - impactos da reforma. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 134.

¹⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 275, 302.

Considera-se, portanto, que a dependência do empregado ao empregador não é absoluta. A subordinação se refere ao modo de realização do trabalho conforme as exigências do empregador e de seus objetivos.

Não se trata de uma subordinação pessoal do próprio trabalhador e do seu complexo imaterial e humano, mas sim de sua força de trabalho. Nesse sentido, o empregador, além de se ater aos direitos explícitos na legislação, deverá respeitar a dignidade e a liberdade de cada um de seus empregados no ambiente laboral, onde exercerão suas atividades laborativas com o fim de encontrar meios com os quais proverão a sua existência de forma digna.¹⁸

2. Liberdade religiosa: direito fundamental ou foco de conflitos?

A Constituição Federal de 1988 prevê expressamente como direito fundamental a liberdade religiosa na medida em que assegura a liberdade de consciência e de crença, bem como o livre exercício dos cultos religiosos. Além disso, prevê que ninguém será privado de direitos por motivos, inclusive, de crença religiosa (art. 5º, inc. VI e VIII, da CRFB).

Para que se tenha ciência a respeito da liberdade religiosa, é importante que se saiba o que de fato é a liberdade. Assim, ela representa o estado de uma pessoa não estar sob o comando de outra, de não se submeter a limitações ou imposições, de modo que lhe são concedidas alternativas de ação,¹⁹ ou mesmo como o não impedimento ou não constrição, tendo o indivíduo a liberdade de agir ou não.²⁰

¹⁸ MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo, LTr, 2001, p. 30.

¹⁹ CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional: teoria do estado e da constituição - direito constitucional positivo**. 17. ed., rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2011, p. 663.

²⁰ BOBBIO, Norberto. *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1993, p. 97-102.

A religião está arraigada no íntimo do ser. No livro de Gênesis, utilizado pelas primeiras religiões monoteístas, o relacionamento com Deus é primeiramente constatado, antes mesmo do trabalho, que veio como espécie de consequência em razão da desobediência ao homem, criatura, por querer igualar-se ao Criador.

Ademais, sob uma perspectiva sociológica, a religião, nas palavras de Marx, é definida como o coração de um mundo sem coração, é a expressão da imperfeita consciência de si do homem.²¹ Para Weber, a natureza específica de uma religião não passa de uma mera “função da estrutura social do estrato que se manifesta como seu portador característico”.²² Segundo Durkheim, as crenças religiosas possuem um caráter comum, pois supõem uma classificação das coisas, em dois gêneros opostos traduzidos pelo sagrado e pelo profano.²³

Ou seja, a partir do momento que se confere o título de sagrado a um simples objeto, seu valor inerente passa a se revelar desvinculado da matéria que carrega em virtude de trazer ínsito em si o valor religioso. Daí porque a religião pode criar santos e monstros, dependendo do direcionamento que aquele que professa a crença lhe dá.

Em suma, a religião, para aqueles que a tem, representa um modelo de vida e de estruturação de sua comunidade. Entretanto, considerando a religião e a espiritualidade em geral como algo que acompanha o indivíduo ao longo de sua vida e do seu processo de autoconhecimento e desenvolvimento, não há como “deixá-la em casa” para ir trabalhar.

Ademais, a subordinação inerente à relação de emprego não é tamanha a ponto de invadir a seara das convicções do empregado,

²¹ DICIONÁRIO do pensamento marxista. P. 316.

²² WEBER, Max. **Sociologia das Religiões**. Trad. Cláudio J. A. Rodrigues. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2010, p. 12.

²³ DURKHEIM, Émile. **As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2000, p. 262.

sobretudo aquela inerente às suas crenças (incluído aí também o ateísmo, porque em si traz implícita a convicção do não acreditar).

Como as relações de emprego, mais das vezes, não se dão por afinidade, mas sim por conjugação de qualificações profissionais, até que ponto é permitida a ingerência do empregador sobre seus empregados, ou vice-versa, no que tange as crenças?

Nesse sentido, pode-se afirmar a existência dos mais variados conflitos entre empregado e empregador, desde a imposição de rezas no ambiente de trabalho, a recusa da contratação por motivo religioso, embora o indivíduo seja competente e qualificado para o trabalho, bem como a contratação exclusiva de pessoas que possuem determinada religião. Nesses casos, o poder diretivo do empregado ultrapassa os limites da subordinação.

Outrossim, um caso que pode ser citado com o fim de exemplificar a violação da liberdade religiosa e o excesso do exercício do poder diretivo do empregador se resume em uma situação fática na qual uma instituição religiosa deseja contratar professores. No entanto, a instituição admite apenas profissionais com a mesma convicção religiosa, sob o fundamento de que somente assim poderão transmitir os valores específicos que possuem em comum.

Do mesmo modo, o Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região concedeu o pedido de indenização por dano moral devido ao fato de o empregado ser insistentemente convidado a participar de cultos religiosos, *in verbis*:

Demonstrado nos autos que a trabalhadora sofreu dano moral decorrente de constrangimento exercido por superiores hierárquicos, consubstanciados no tratamento de forma inadequada, bem como em insistentes convites para participação de cultos religiosos para os quais não tinha interesse, fere a liberdade de crença garantida constitucionalmente, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.²⁴

²⁴ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4. Região)**. Recurso Ordinário n. 0001320-18.2011.5.04.0017; 5^a Turma; Des. Rel. Clóvis Fernando Schuch Santos; julgado em 19/09/2013.

Contatou-se, de maneira inequívoca, a violação da liberdade de crença e, conseqüentemente, gerou dano moral à parte que não possuía o menor interesse em participar de cultos que não compactuavam com sua fé própria.

Assim, com base no exposto, a religião pode ser tanto um fator agregador nas relações interpessoais no âmbito do contrato de trabalho, como também um elemento de imposição tanto por empregadores em face de empregados, quanto o contrário, em uma espécie de proselitismo institucional daquele que professa sua fé. Isto é, do mesmo modo que a religião é capaz de unir pessoas, pode também separar.

Considerações finais

Considerando o exposto, a par de compreender que o labor humano é cedido em prol dos interesses do detentor do empreendimento, deve haver intensa tolerância religiosa dentro do ambiente de trabalho, pois o empregador apesar de poder direcionar as atividades em que o empregado se ativa, não pode suplantar seu poder diretivo, impondo circunstâncias que extrapolam o *jus variandi*, como desejar padronizar uma única crença dentro do ambiente laborativo, exigindo dos colaboradores essa vinculação.

A imposição de padrão próprio, ou a intolerância em relação a fé divergente de seus empregados, acarreta a quebra da confiança e da boa-fé das relações empregatícias, sendo passível a insurgência indevida, inclusive, de medidas legais objetivando cessar a discriminação e ou imposição de crença, sem prejuízo da reparação econômica que vise compensar dano incorpóreo ao colaborador. Constata-se, então, que a melhor medida a ser tomada é a promoção do respeito mútuo, de modo a preservar a higidez da relação de emprego, tendo sempre como norte o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF).

Referências

- AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 4. ed. Coimbra: Editora Coimbra, 2014.
- BOBBIO, Norberto. Igualdad y libertad. Barcelona: Paidós Ibérica, 1993, p. 97-102.
- BRASIL. Código Civil. **Lei n. 10.406/2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto n. 5.452/1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil – 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm>.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (4. Região)**. Recurso Ordinário n. 0001320-18.2011.5.04.0017; 5ª Turma; Des. Rel. Clóvis Fernando Schuch Santos; julgado em 19/09/2013.
- CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional: teoria do estado e da constituição – direito constitucional positivo**. 17. ed., rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Editora Del Rey, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed., rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018.
- DICIONÁRIO do pensamento marxista. Tom Bottomore; Laurence Harris, V.G Kiernan, Ralph Miliband, coeditores. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- DURKHEIM, Émile. **As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2000.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 11. ed.. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed.. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 13. ed.. São Paulo: Atlas, 2012.

- MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo, LTr, 2001.
- NAHAS, Thereza Christina. **O Novo Direito do Trabalho: institutos fundamentais – impactos da reforma**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr/EDUSP, 1976.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed.. São Paulo: Saraiva, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- WEBER, Max. **Sociologia das Religiões**. Trad. Cláudio J. A. Rodrigues. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2010.

Refugiados e cooperativismo: uma alternativa para promoção do trabalho decente¹

Natalia Munhoz Machado Prigol²

Introdução

A crise dos refugiados é um tema cada vez mais debatido, especialmente porque o número de pessoas que procuram refúgio em outros países vem crescendo a cada ano.

Estas pessoas, na grande maioria das vezes, desembarcam nos países de destino em condições bastante precárias de saúde e sem qualquer garantia de que irão encontrar meios adequados para que consigam sobreviver. No entanto, arriscam suas vidas na esperança de condições minimamente dignas e melhores de vida e trabalho.

O principal problema é que os países receptores nem sempre estão preparados – ou abertos – para receber estas pessoas, o que leva à marginalização dos refugiados que são, quando muito, contratados para trabalhar em condições análogas a de escravidão.

Com vistas a esta realidade, questiona-se quais mecanismos poderiam ser utilizados para combater a crise dos refugiados e assegurar o trabalho decente aos mesmos? Com o objetivo de

¹ Artigo publicado originalmente em espanhol no: Congreso Internacional el Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente realizado em Granada, 12, 13 y 14 de noviembre de 2018.

² Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Unicuritiba (2015). Advogada. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2018). Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2018-2022). Membro do grupo de pesquisa NEATES desde 2016. Contato: nataliaprigol@hotmail.com.

responder à pergunta da pesquisa, propõe-se estudar o modelo de sociedade cooperativista, demonstrando como ele pode ser uma ferramenta eficaz na promoção do trabalho decente e combate à crise dos refugiados, o que será desenvolvido através do método de pesquisa dedutivo.

Sem pretensão de exaurir o tema e trazer uma solução para o problema da crise dos refugiados, objetiva-se propor uma reflexão para o uso das sociedades cooperativas como uma forma eficaz de promover o trabalho decente, auxiliando no enfrentamento de questões relacionadas ao problema mundial social dos refugiados.

1. Cooperativismo

As cooperativas são sociedades autônomas formadas por pessoas voluntariamente unidas para satisfazer suas necessidades e aspirações comuns de natureza econômica, social e cultural, sendo gerenciadas e controladas de forma democrática por todos os seus membros³.

O cooperativismo é um movimento social e econômico oriundo da Revolução Industrial⁴, época em que uma minoria empresária se enriquecia às custas da alta produtividade das máquinas e dos baixos salários que eram pagos aos trabalhadores, estes frequentemente submetidos a condições degradantes de saúde e de higiene no ambiente laboral⁵, sem contar os baixos salários que eram pagos.

Esta modalidade societária tem seu berço na Inglaterra, mas o precursor da proposta cooperativista foi o holandês Peter Corneliszoon Ploekhoy, que defendia ideais relacionados ao “bem-estar das pessoas modestas, mediante organização de pequenas

³ International Co-operative Alliance. Co-operative identity, values & principles. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁴ GIDE, Charles. **Coopération et économie sociale**. L'Harmattan: 2001. p. 9.

⁵ BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006. p. 22.

repúblicas de agricultores, artesões, pescadores e mestres em artes e ciências”⁶.

Este modelo de sociedade nasceu da vontade de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos, em especial dentro do ambiente de trabalho⁷, cujos primeiros registros remontam ao ano de 1761, quando um grupo de tecelões começaram a vender sacas de aveia com desconto, formando a sociedade de tecelões de Fenwick⁸.

Durante esta época se testemunhou o surgimento de uma comunidade de ativistas políticos franceses, ingleses e alemães que deram início a inúmeras cooperativas e desenvolveram estudos destinados à análise do fenômeno que estava surgindo⁹.

Dentre estes ativistas se destaca Robert Owen, considerado um dos pioneiros a tratar do cooperativismo, cujas ideias influenciaram os primeiros estatutos publicados sobre o tema¹⁰.

Robert Owen era um empresário bem-sucedido, proprietário de uma fazenda de algodão, que se preocupava com as precárias condições de seus trabalhadores. Para ele, o caráter dos indivíduos era formado pela influência do ambiente onde estavam inseridos, levando em consideração principalmente duas variantes: acesso à educação e condições degradantes de trabalho¹¹.

Com base nestas duas variantes, ele criou um modelo de comunidade na sua fazenda que instigava a ajuda mútua e a igualdade social entre os seus trabalhadores, passando a os

⁶ CEMZI, Nerli L. A internacionalização do cooperativismo. *In: Revista Eletrônica Direito e Política*, Itajaí, v. 2, n. 1, 1º quadrimestre de 2007. pp. 229-244. p. 233.

⁷ CENZI, Neri Luiz. Argumentação e produção do direito: uma análise da proposta de alteração legislativa das normas jurídicas do cooperativismo no Brasil. **Dissertação (mestrado), Universidade do Vale do Itajaí – Santa Catarina**, 2007, p. 1.

⁸ International Co-operative Alliance. History of the co-operative movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁹ WILLIAMS, Richard C. **The cooperative movement: globalization from below**. Ashgate Publishing Limited: 2007. p. 10.

¹⁰ BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006. p. 26.

¹¹ CEMZI, Nerli L. A internacionalização do cooperativismo. *In: Revista Eletrônica Direito e Política*, Itajaí, v. 2, n. 1, 1º quadrimestre de 2007. pp. 229-244. p. 234.

remunerar com salários mais altos, jornadas de trabalho mais curtas, além de fornecer moradia e educação¹².

Em 1835, na Inglaterra, fundou uma organização internacional a qual denominou *Association of all Classes of all Nations*, “cujos estatutos contemplavam a instituição de uma cooperativa central em nível mundial e a formação da opinião pública de modo a propagar o ideário da cooperação”¹³.

Influenciados pelos ideais de Robert Owen, em 1844 – logo após o término da Revolução Industrial – um grupo composto por vinte e oito tecelões que trabalhavam nas fazendas de algodão na cidade de Rochdale, na Inglaterra, sob condições de trabalho degradantes e salários muito baixos, não conseguiam ter acesso aos alimentos e aos serviços básicos que precisavam¹⁴.

Somado a uma malsucedida greve que pleiteava por melhores salários, eles perceberam que se se unissem e trabalhassem juntos, poderiam ter acesso aos produtos básicos por um preço mais acessível. Para tanto, “passaram uma lista de adesões e começaram a recolher dinheiro e a formar um caixa com seus próprios e escassos recursos”¹⁵ e, com isto, abriram uma pequena mercearia, sob o regime de propriedade cooperativa, onde vendiam alguns poucos produtos destinados as necessidades básicas, que denominaram de *Rochdale Society of Equitable Pionneers*¹⁶.

A mercearia, que em princípio vendia poucos produtos (aveia, açúcar, manteiga e farinha) e abria apenas duas vezes por semana, passou a auferir lucro e a crescer, o que levou os artesões a

¹² CEMZI, Nerli L. A internacionalização do cooperativismo. In: *Revista Eletrônica Direito e Política*, Itajaí, v. 2, n. 1, 1º quadrimestre de 2007. pp. 229-244. p. 235.

¹³ BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006. p. 26.

¹⁴ International Co-operative Alliance. History of the co-operative movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

¹⁵ BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006. p. 27.

¹⁶ WILLIAMS, Richard C. **The cooperative movement: globalization from below**. Ashgate Publishing Limited: 2007. p. 10.

adquirirem produtos variados para venda, obtendo mais lucros e se vendo livres da relação de subordinação original¹⁷.

A experiência da Cooperativa Rochdale, considerada genuinamente o primeiro protótipo das sociedades cooperativas¹⁸⁻¹⁹, fomentou o surgimento de inúmeras cooperativas ao redor de toda a Europa, muito em razão de ter sido bem-sucedida e de ter ocorrido de forma tão rápida.

Pouco tempo depois, em 1885, foram elaborados os sete princípios básicos das cooperativas, a seguir expostos, os quais foram posteriormente adotados pela Aliança das Cooperativas Internacionais e são fortemente recomendados a todas as cooperativas ao redor do mundo.

De acordo com a cooperativa Rochdale, uma verdadeira cooperativa deverá: (1) assegurar que as associações ocorram de forma voluntária e aberta; (2) ser governada pela participação democrática de seus membros, ou seja, um membro tem uma quota e tem um voto; (3) operar de forma igualitária e justa de acordo com os investimentos dos membros; (4) se manter livre da intervenção do governo ou de outra força externa, como por exemplo as corporações; (5) educar seus membros e a comunidade sobre a natureza, os princípios, os valores e os benefícios da cooperativa; (6) encorajar a cooperação entre as cooperativas; (7) proteger o meio ambiente e contribuir para um desenvolvimento sustentável da comunidade²⁰.

O primeiro princípio – que assegura a adesão voluntária e livre – estabelece que a opção pela associação deve ser realizada pelo indivíduo através de um processo de cognição individual

¹⁷ WILLIAMS, Richard C. **The cooperative movement: globalization from below**. Ashgate Publishing Limited: 2007. p. 10.

¹⁸ International Co-operative Alliance. History of the co-operative movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

¹⁹ LOURENÇO, Mariane Lemos. **Cooperativismo e subjetividade**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 25.

²⁰ WILLIAMS, Richard C. **The cooperative movement: globalization from below**. Ashgate Publishing Limited: 2007. p. 12.

independente, salvo se houverem interesses conflitantes com o estatuto ou o regimento interno da cooperativa²¹. Assim, é vedado às cooperativas impedirem, de forma injustificada e arbitrária, a adesão de novos membros²².

A ideia do cooperativismo de que as portas estão sempre abertas auxilia na promoção da solidariedade e da inclusão de todos, evitando a exclusão sem fundamento²³.

O segundo princípio – governada pela participação democrática de seus membros – assegura a gestão democrática da cooperativa, que significa que a sociedade é administrada conforme a vontade de seus membros, e as prioridades são definidas de acordo com as necessidades e os objetivos estabelecidos por eles²⁴. Cada associado possui direito a um voto, o que fomenta a responsabilidade ativa de todas as pessoas e evita a passividade dos associados²⁵.

O terceiro princípio – operar de forma igualitária e justa de acordo com os investimentos dos membros – assegura a participação econômica dos associados, estabelece que estes integralizam o capital social da cooperativa através de suas quotas-partes, contribuindo equitativamente para o capital das cooperativas²⁶ e promovendo a distribuição igualmente equitativa.

O quarto – livre da intervenção do governo ou de outra força externa – e quinto – educar seus membros e a comunidade sobre a natureza, os princípios, os valores e os benefícios da cooperativa – princípios estabelecem que as cooperativas possuem autonomia e independência, não havendo interferência governamental nas

²¹ GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições**. Brasília: Sescop, 2007. p. 12.

²² NAMORADO, Rui. Cooperativismo: um horizonte possível, 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/229.pdf>. Acesso em 01/06/2018.

²³ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 152.

²⁴ GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições**. Brasília: Sescop, 2007. p. 23.

²⁵ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 152.

²⁶ GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições**. Brasília: Sescop, 2007. p. 24.

decisões, além de promover o desenvolvimento e fornecimento de educação, formação e informação aos seus membros²⁷.

Os últimos dois princípios – encorajar a cooperação entre as cooperativas e proteger o meio ambiente – estabelecem que deverá haver cooperação entre as cooperativas, e que os associados devem contribuir para o desenvolvimento da comunidade, gerando empregos e preservando o meio ambiente²⁸.

Estes seis princípios são acima dispostos são a base de qualquer sociedade cooperativista e devem estar sempre presentes para que os seus ideais sejam respeitados e preservados.

Observa-se que as cooperativas, sociedades fundadas nos valores da autoajuda, da responsabilidade pessoal, da democracia, da equidade e da solidariedade, além de terem como base uma ética baseada na transparência, no interesse pelo próximo e na honestidade, são uma importante ferramenta para enfrentar os dilemas que assolam o mundo atualmente²⁹.

Os seus membros associados “encontram na união de seus esforços uma oportunidade para viver melhor, obter renda, e gerar oportunidades não só para eles, mas para toda a comunidade envolvida”³⁰ e, por esta razão, este modelo de sociedade corrobora na promoção do trabalho decente.

2. Cooperativismo e promoção do trabalho decente

Aspecto fundamental das cooperativas de trabalho é a participação das pessoas como trabalhadoras-sócias, porque são ao

²⁷ GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições**. Brasília: Sescop, 2007. p. 25.

²⁸ GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições**. Brasília: Sescop, 2007. p. 26.

²⁹ Organização Internacional do Trabalho. Recomendação 193 – sobre a promoção das cooperativas. Votada na plenária da 90 Conferência da OIT, em 20/06/2006.

³⁰ DISSENHA, Leila Andressa; GONÇALVES, Tiago de Araújo. O princípio da primazia da realidade como fundamento para o reconhecimento de vínculo empregatício de pseudocooperados. *Jornal 55º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, LTr. Disponível em: <http://www.coutodecarvalho.com/wp-content/uploads/2015/07/Jornal-55%C2%BA-Congresso-Nacional-de-Direito-do-Trabalho.pdf>. Acesso em 01/06/2018.

mesmo tempo trabalhadoras e proprietárias da empresa, com capacidade de decisão e detentoras de direitos laborais, promovendo trabalho decente aos seus associados³¹.

Entende-se por trabalho decente, este formalmente reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho desde 1999, aquele trabalho que promove “oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana [...]”³².

O trabalho decente é um ponto central que converge com os quatro objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho: (i) o respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles fundamentais; (ii) a promoção do emprego produtivo e da qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) o fortalecimento do diálogo social³³, sendo considerado como condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável³⁴.

O movimento corporativista tem sido responsável por melhorar a vida de milhões de pessoas ao redor do mundo, conforme um breve apanhado histórico demonstra: (i) em 1980, a formação de cooperativas nos Estados Unidos salvou milhares de famílias da crise econômica; (ii) em 1990 as cooperativas formadas no México salvaram a economia e a cultura de milhares de famílias maias; (iii) na Índia, as cooperativas estão tratando de diminuir as

³¹ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 156.

³² Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 28/05/2018.

³³ Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 28/05/2018.

³⁴ Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 28/05/2018.

desigualdades econômicas e sociais que assolam os cidadãos de castas inferiores³⁵.

Os dados empíricos demonstram que o tipo de sociedade foco do estudo é responsável por aumentar a qualidade de vida de seus membros e de sua comunidade, onde quer que estejam, razão pela qual se torna uma ferramenta cada vez mais importante para a sociedade e o mundo globalizado.

Recentemente foi publicado um ranking das trezentas maiores cooperativas do mundo, cujo relatório contou com a coleta de dados de mais de 2.379 (duas mil trezentas e setenta e nove) organizações, dentre as quais 1.436 (hum mil quatrocentos e trinta e seis) tiveram um lucro de mais de USD 100 milhões de dólares. Dentro das trezentas cooperativas ranqueadas como as maiores do mundo, constatou-se um lucro de mais de USD 2.164,23 bilhões de dólares, as quais operam nos seguintes setores: seguro (41%), agricultura (30%), atacado e varejo (19%), bancos e serviços financeiros (6%), indústria e serviços de utilidade pública (1%), saúde, educação e assistência social (1%), outros serviços (1%)³⁶.

Conforme exposto, as cooperativas são um tipo societário específico, criadas com um objetivo de melhoria das condições econômicas de produção e de mercado e das condições de vida dos seus cooperados, o que é realizado através do engajamento de ações individuais em um comportamento mútuo³⁷.

Na Espanha, as cooperativas vêm sendo consideradas como o modelo de sociedade do futuro, porque oferecem trabalhos estáveis e de qualidade, com grande participação de jovens e mulheres, além

³⁵ WILLIAMS, Richard C. **The cooperative movement: globalization from below**. Ashgate Publishing Limited: 2007. p. 9.

³⁶ International Co-operative Alliance. New ranking of the world's 100 largest co-operatives confirms the strength and good health of the movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

³⁷ ARAMIS, Moutinho Junior. **Tipo societário: cooperativa – a percepção dos dirigentes, nos processos decisórios da gestão das sociedades cooperativas paulistas, comparativamente à sociedade empresária – S/A (sociedade por ações)**. Dissertação (mestrado), Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2015, p. 24.

de ser mais transparente e resistente às crises econômicas³⁸. Estima-se que cerca de 80% dos contratos de emprego são celebrados por tempo indeterminado, o que reafirma o caráter de segurança e estabilidade aos trabalhadores.

No país, este tipo de sociedade foi fundada em 1865, de forma quase que clandestina, em uma loja local chamada de “*Fonda de la Pepa*”, que vendiam três vezes na semana uma pequena variedade de artigos, sendo que ao final do primeiro ano contavam com 78 sócios, e um capital de 2.021 pesetas, moeda posteriormente substituída pelo euro³⁹.

O cooperativismo passa a surgir de forma oficial na Espanha apenas após a segunda metade do século XX, impulsionado por uma alternativa ao capitalismo puro e como uma fórmula para melhorar e baratear os custos das famílias⁴⁰.

De acordo com o Comitê Europeu de Cooperativas de Produção, cinquenta por cento das empresas europeias que se transformaram em cooperativas para se salvarem da crise eram espanholas, corroborando na manutenção de mais de trezentos e onze empregos⁴¹. Em que pese os números positivos, acredita-se que ainda faltam informações no mundo acadêmico com relação a possibilidade do cooperativismo como uma alternativa para promover trabalho decente⁴².

³⁸ MOLINA, Marta. El mapa de las cooperativas en España expande. Disponível em: https://www.huffingtonpost.es/2017/06/23/el-mapa-de-las-cooperativas-en-espana-se-expande_a_22584100/. Acesso em 24/09/2018.

³⁹ MOLINA, Marta. El mapa de las cooperativas en España expande. Disponível em: https://www.huffingtonpost.es/2017/06/23/el-mapa-de-las-cooperativas-en-espana-se-expande_a_22584100/. Acesso em 24/09/2018.

⁴⁰ MOLINA, Marta. El mapa de las cooperativas en España expande. Disponível em: https://www.huffingtonpost.es/2017/06/23/el-mapa-de-las-cooperativas-en-espana-se-expande_a_22584100/. Acesso em 24/09/2018.

⁴¹ MOLINA, Marta. El mapa de las cooperativas en España expande. Disponível em: https://www.huffingtonpost.es/2017/06/23/el-mapa-de-las-cooperativas-en-espana-se-expande_a_22584100/. Acesso em 24/09/2018.

⁴² MOLINA, Marta. El mapa de las cooperativas en España expande. Disponível em: https://www.huffingtonpost.es/2017/06/23/el-mapa-de-las-cooperativas-en-espana-se-expande_a_22584100/. Acesso em 24/09/2018.

Segundo Andrés Felipe, um refugiado colombiano residente na Espanha, a construção de cooperativas tem o papel de resolver problemas relacionados a precariedade no ambiente de trabalho e de produção⁴³.

A legislação espanhola em matéria de cooperativismo permite eleger os trabalhadores sociais cooperados em um regime geral no que concerne a seguridade social ou em um regime especial de trabalhadores autônomos, e as cooperativas possuem as mesmas obrigações fiscais do que qualquer outro tipo de empresa⁴⁴.

No Brasil, o surgimento das primeiras cooperativas ocorreu no século XIX, época em que o desenvolvimento e crescimento do cooperativismo inicialmente encontrou obstáculos por conta do individualismo e da autossuficiência da aristocracia rural, mas que foram superados com o advento da República, mais precisamente, com a promulgação da Constituição de 1891 que consagrou a liberdade de reunião, somado com o início da imigração europeia e o aumento das cidades, se tornando um ambiente propício para o desenvolvimento e consolidação do cooperativismo no país⁴⁵.

Inclusive, a Constituição vigente consagra a independência das cooperativas em relação ao estado, conforme artigo 5º, XVIII: “a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”, a ratificando no artigo 174, §2º: “A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo”⁴⁶.

Além do amparo constitucional, o cooperativismo conta com uma lei específica que regula a matéria, respectivamente Lei

⁴³ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 153.

⁴⁴ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 156.

⁴⁵ PEREIRA, João Batista Brito. Da sociedade cooperativa. In: **Revista TST**, Brasília, vol. 69, n.º 2, jul/dez. 2003, pp. 32-54. p. 32.

⁴⁶ BRASIL. Constituição de 1988, artigo 5º, XVIII e 174, §2º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01/06/2018.

5.764/1971, a qual define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas⁴⁷, também conta com a Lei 12.690/2012, com o Código Civil, em seus artigos 1.093 e seguintes⁴⁸ e a Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁹, em diversos artigos.

Fruto destes incentivos legais, estima-se que mais de 11 milhões de brasileiros participem de algum ramo do cooperativismo, sendo a região sudeste a responsável por concentrar o maior número de sociedades cooperativas, respectivamente 2.357⁵⁰, além de ser responsável por boa parte dos empregos e da geração de renda do Brasil, contando com mais de 321 mil empregos diretos vinculados a esta forma de empreendimento⁵¹.

Exemplo de cooperativa no Brasil é a Agrária, uma cooperativa agroindustrial localizada no distrito de Entre Rios, em Guarapuava – Paraná que instituiu, a partir da agricultura, cadeias produtivas completas que compreendem desde pesquisas agrícolas realizadas até a industrialização⁵². Atualmente, conta com uma estrutura logística que engloba três unidades de armazenagem, além de um laboratório central que analisa todas as etapas da cadeia produtiva.

⁴⁷ BRASIL. Lei Federal, n.º 5.674, de 16 de Dezembro de 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.HTM. Acesso em 01/06/2018.

⁴⁸ BRASIL. Lei Ordinária, n.º 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm. Acesso em 01/06/2018.

⁴⁹ BRASIL. Lei Federal, n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, a exemplo do 442. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 01/06/2018.

⁵⁰ Organização das Cooperativas do Brasil. Quem somos. Disponível em: <http://relatorioocb2013.brasilcooperativo.coop.br/?portfolio=visao-panoramica>. Acesso em 01/06/2018.

⁵¹ DISSENHA, Leila Andressa; VILLATORE, Marco Antônio César. Reforma trabalhista e as cooperativas: oportunidades, receios e expectativas. *Jornal*, 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, LTr, pp. 39-41, p. 39. Disponível em: http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf. Acesso em 01/06/2018.

⁵² AGRÁRIA. Cooperativa agrária. Disponível em: <http://www.agraria.com.br/agraria.php>. Acesso em 29/05/2018.

É também responsável por investir na educação, na preservação da cultura e na saúde e bem-estar de toda a comunidade, aplicando em colégios, fundações culturais, hospitais e farmácias.

Ela foi estabelecida em 1950, com o objetivo de abrigar 500 famílias de Suábios do Danúbio, refugiados da segunda guerra mundial. Estas famílias, de origem alemã, foram obrigadas a abandonar seus lares e viverem em abrigos para refugiados na Áustria por cerca de sete anos, até que uma iniciativa da instituição humanitária desenvolveu um projeto para que estas famílias pudessem se restabelecer. Neste intuito, uma comissão liderada por Michael Moor, engenheiro agrônomo, encontrou nas terras paranaenses um local para abrigar estas famílias, construindo a Cooperativa Agraria⁵³.

De acordo com o relatório anual disponibilizado no endereço eletrônico da Agrária, o seu faturamento no ano de 2017 foi de R\$ 2.846.000.000,00 (dois bilhões e oitocentos e quarenta e seis milhões de reais), superando o ano de 2016 em R\$ 70.000.000,00 (setenta milhões de reais), o que corresponde a um crescimento de 2,46%, sendo que apenas no último ano, a cooperativa apresentou índice de independência financeira de 35,36%⁵⁴.

Em relação aos benefícios pagos aos cooperados e à comunidade, no ano de 2017 a Agraria investiu R\$ 3.895.000,00 em educação, R\$ 8.468.000,00 em saúde, R\$ 1.790.000,00 em eventos recreativos e desportivos e R\$ 1.140.000,00 na comunidade como um todo⁵⁵.

Como se nota, as cooperativas são responsáveis por gerar importantes impactos na economia, na sociedade e na cultura de

⁵³ AGRÁRIA. Como começou. Disponível em: <http://www.agraria.com.br/agraria.php>. Acesso em 29/05/2018.

⁵⁴ AGRÁRIA. Relatório anual 2017. Disponível em: http://www.agraria.com.br/arquivos/Agraria_RelatorioAnual2016_web.pdf. Acesso em 29/05/2018.

⁵⁵ AGRÁRIA. Relatório anual 2017. Disponível em: http://www.agraria.com.br/arquivos/Agraria_RelatorioAnual2016_web.pdf. Acesso em 29/05/2018.

uma região, sendo uma ferramenta para auxiliar na promoção destas esferas tanto nacional quanto internacionalmente.

Atualmente, o mundo vem sofrendo com os altos níveis sem precedente de desemprego, em especial entre os jovens, registrando números históricos de migração e contando com a presença de uma grande quantidade de empregos informais e precários, por vezes em condições análogas à de escravidão⁵⁶.

O aumento do desemprego traz como consequência a piora na qualidade das condições do trabalho, visto que a quantidade de trabalhadores vivendo sobre ou abaixo da linha da pobreza aumenta consideravelmente⁵⁷.

A migração que também aumentou na última década é, em grande parte, motivada pela busca de melhores oportunidades de trabalho decente e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida, cujo número tendo a crescer, impactando em todos os países ao redor do globo⁵⁸.

Diante deste cenário se questiona quais os instrumentos disponíveis para que o trabalho decente seja assegurado ao maior número possível de pessoas, levando em consideração esta tendência migratória.

3. Refugiados e cooperativismo

O desemprego crescente, os baixos salários, a instabilidade nas contratações, as excessivas horas de trabalho, a violação dos direitos trabalhistas e a precariedade das relações laborais são alguns dos efeitos perversos do capitalismo e da conseqüente crise

⁵⁶ ROELANTS, Bruno; HYUNGSIK, Eum; TERRASI, Elisa; CICOPA. **Cooperatives and employment:** a global report. Quebec, 2014, p. 9.

⁵⁷ International Labor Organization. *Global Employment Trends*. Geneva, 2013.

⁵⁸ International Labor Office. *Labour Migration Highlights No. 2*. Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_384859.pdf. Acesso em 28/05/2018.

que atacam os grupos sociais mais vulneráveis, dentre eles os refugiados⁵⁹.

As cooperativas se apresentam como uma alternativa para auxiliar na solução do empasse do desemprego e da precariedade das relações de trabalho, visto que originariamente surgiram justamente de uma situação de crise, como uma resposta direta as necessidades de seus membros⁶⁰, sendo atualmente responsáveis por gerar empregos para aproximadamente 10% de toda a população do mundo⁶¹, o que corresponde a quase 100 milhões de postos de emprego criados através do modelo de cooperativa⁶².

Como elas colocam os seus associados no coração do negócio, tornando seus membros ao mesmo tempo proprietários e detentores do poder de democraticamente a controlar, as decisões que são tomadas pelas cooperativas se assemelham as necessidades de seus membros e ao interesse geral da comunidade⁶³.

O comprometimento das cooperativas em criar postos formais de trabalho tem contribuído para reduzir as desigualdades sociais, porque é um instrumento “de ajuda mútua, de solidariedade, de aliança, com os olhos voltados para a justiça social e para a fraternidade”⁶⁴, o que demonstra que elas podem ser

⁵⁹ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 156.

⁶⁰ ROELANTS, Bruno; HYUNGSIK, Eum; TERRASI, Elisa; CICOPA. Cooperatives and employment: a global report. Quebec, 2014, p. 16.

⁶¹ International Co-operative Alliance. The challenges of the future of work: how cooperative can be part of the solution. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁶² International Labor Office. Labour Migration Highlights No. 2. Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_384859.pdf. Acesso em 28/05/2018.

⁶³ International Labor Office. Labour Migration Highlights No. 2. Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_384859.pdf. Acesso em 28/05/2018.

⁶⁴ PEREIRA, João Batista Brito. Da sociedade cooperativa. In: **Revista TST**, Brasília, vol. 69, n.º 2, jul/dez. 2003, pp. 32-54. p. 53.

utilizadas como um grande laboratório de experimentos focados na inovação e na sustentabilidade do trabalho.

Somado a isto, como elas são criadas com o objetivo de atingir as necessidades e as aspirações comuns⁶⁵, sendo geridas de forma democrática, podem ser uma ferramenta para assegurar a democracia, a igualdade, a sustentabilidade⁶⁶ e o trabalho decente dentro do ambiente laboral.

A este respeito o presidente da Aliança Cooperativa Internacional, Ariel Guarco, declarou que “cooperativas oferecem um outro paradigma onde a inclusão, a participação e o crescimento passa de mão em mão”⁶⁷.

No mesmo sentido a Recomendação 193 da Organização Internacional do Trabalho defende ao preconizar que todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento, devem promover o potencial das cooperativas porque elas criam e desenvolvem atividades geradoras de renda, emprego decente e sustentável⁶⁸.

Assim, as cooperativas têm se mostrado como uma boa alternativa para promover e para manter o acesso ao trabalho em condições minimamente decentes, tendo recentemente atingido um milhão de membros ao redor do mundo⁶⁹.

⁶⁵ SILVA, Adriano Oliveira da. Compensação de perdas por sobras de exercícios futuros nas sociedades cooperativas de crédito. In: **Revista da Procuradoria-Geral do Banco Central**, vol. 9, n.º 1, junho/2015, pp. 197-212. p. 199.

⁶⁶ International Co-operative Alliance. The challenges of the future of work: how cooperative can be part of the solution. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁶⁷ International Co-operative Alliance. The challenges of the future of work: how cooperative can be part of the solution. Tradução livre: “Cooperatives offer another paradigm, where inclusion, participation and growth go hand in hand”. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁶⁸ Organização Internacional do Trabalho. Recomendação 193 – sobre a promoção das cooperativas. Votada na plenária da 90 Conferencia da OIT, em 20/06/2002.

⁶⁹ WorldWatch Institute. Membership in co-operative businesses reaches 1 billion. Disponível em: <http://www.worldwatch.org/membership-co-operative-businesses-reaches-1-billion-0>. Acesso em 28/05/2018.

Atualmente, um dos mais importantes problemas que assolam o mundo é a quantidade de pessoas que tem se refugiado em outros países em busca de uma nova vida⁷⁰, cujos números registrados não se tem precedente. De acordo com a Nações Unidas, o número de migrantes aumentou 41% nos últimos 15 anos, sendo as principais razões a existência de conflitos, pobreza, carência de postos de trabalho decentes, dentre outros⁷¹.

Este grande movimento de pessoas possui diversos reflexos ao país que os recebe, impactando em especial na sua economia, nos seus contextos geográfico, político e social, e na capacidade do Estado de receber estas pessoas e de responder a estes grandes movimentos que tendem a ser permanentes e que ocorrem de forma inesperada⁷².

A maioria dos refugiados assumem grandes riscos para conseguir atingir o território de destino, embarcando em viagens perigosas e colocando suas próprias vidas em risco e, quando chegam ao país almejado, não sabem como serão recebidos e que tipo de futuro terão à sua disposição⁷³. A título de registro, estima-se que em 2016 mais de cinco mil pessoas, refugiadas, morreram em alto mar enquanto tentavam chegar à Europa⁷⁴.

Sob o argumento de não possuir verbas para acolher estes refugiados, os países acabam muitas vezes os rejeitando e os

⁷⁰ International Co-operative Alliance. History of the co-operative movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁷¹ International Co-operative Alliance. Co-operatives helping immigrants and refugees. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁷² UNITED NATIONS. General Assembly. Resolution adopted by the General Assembly on 19 September 2016. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/71/1. Acesso em 28/05/2018.

⁷³ UNITED NATIONS. General Assembly. Resolution adopted by the General Assembly on 19 September 2016. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/71/1. Acesso em 28/05/2018.

⁷⁴ PATANÉ, Marco. El papel del Movimiento Cooperativo Italiano en el manejo de la migración masiva: la experiencia de la cooperativa social Auxilium. Disponível em: <https://ica.coop/es/auxiliumyouthes>. Acesso em 28/05/2018.

expulsando do território, menosprezando a força de trabalho que estas pessoas possuem, criando verdadeiras barreiras.

Neste cenário, o cooperativismo oferece uma alternativa para auxiliar na solução da crise dos refugiados, visto que é regido pelo princípio da solidariedade, da autoajuda e da auto responsabilidade. As cooperativas, ao focar nas necessidades reais das pessoas, demonstraram possuir grande experiência no fornecimento de moradia, de educação e de trabalho decente para as pessoas que mais precisam.

A este respeito, o presidente das cooperativas europeias defendeu que criar muros para deter os refugiados não irá resolver o problema, é preciso criar pontes para garantir a estas pessoas dignidade e dar a elas à vida de volta⁷⁵.

As cooperativas ao redor do mundo estão gerando oportunidades que possibilitem aos refugiados se integrarem ao novo país, seja através da criação de serviços ou produtos que garantam aos mesmos o acesso à assistencial social e aos programas de moradia locais, cujos benefícios uma empresa regular via de regra não ofertaria⁷⁶.

Um exemplo disto é o que ocorre na Espanha, onde desde a criação da Federação Estatal de Imigrantes e Refugiados, o país tem fomentado a criação de cooperativas de trabalho associadas a ferramentas para que as pessoas, em especial os refugiados, criem os seus próprios postos de trabalho e busquem sair da economia informal, encontrando um emprego de qualidade⁷⁷.

As cooperativas comprovadamente facilitam as integrações econômica, social e cultural ou a integração dos trabalhadores

⁷⁵ International Co-operative Alliance. Building bridges, not walls: cooperatives provide examples of supporting refugees arriving in southern europe. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁷⁶ International Co-operative Alliance. Co-ops are helping refugees build better lives. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/05/2018.

⁷⁷ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 155.

refugiados nos seus países de origem e destino⁷⁸. O auto emprego cooperativo oferece a oportunidade dos refugiados desenvolverem suas reais competências profissionais, permitindo o desenvolvendo pleno profissional de cada um, aumentando a autoestima e o reconhecimento social⁷⁹.

O envolvimento de refugiados em projetos cooperativistas pode constituir um elemento chave no processo de empoderamento e de integração social dos mesmos, em que pese ainda existam muitos obstáculos, em especial a somatória da carência de informações importantes e a burocracia excessiva exigida para criação das cooperativas⁸⁰.

Para superar estes obstáculos, acredita-se que é necessária uma conscientização da sociedade, com ações que a sensibilize no que concerne a este modelo econômico-social-solidário, demonstrando ser imprescindível a criação de um mercado social viável a todos, inclusive aos refugiados, assegurando a proteção aos direitos humanos de todos⁸¹.

Trata-se de abrir caminho para novas formas de relação, a partir da construção de um universalismo de diversos universalismos⁸², incluindo aqui os refugiados, realizando enquanto humanos a verdadeira humanidade.

Em suma, não basta o reconhecimento como refugiado, é preciso ir além, ou seja, garantir todos os direitos próprios do ser

⁷⁸ International Labor Office. Labour Migration Highlights No. 2. Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_384859.pdf. Acesso em 28/05/2018.

⁷⁹ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 155.

⁸⁰ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 157.

⁸¹ Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema, p. 158.

⁸² BERNARDES, Márcio de Souza; PAMPLONA, Danielle Anne. Direito ao desenvolvimento e as violações de direitos humanos: as causas e a existência da cegueira sobre pessoas deslocadas internamente no Brasil. In: Cooperação e conflitos internacionais: globalização, regionalism e atores. Organização Ricardo Soares Sterzi dos Santos, Danielle Annoni, Curitiba, Multideia, 2014. p. 135.

humano⁸³, dos quais se destaca o direito ao trabalho decente, razão pela qual o cooperativismo se mostra importante.

Considerações finais

O direito ao trabalho decente deve ser garantido a todos, inclusive aos refugiados, em que pese na prática se verifica que a população refugiada encontra inúmeras dificuldades para ter acesso a este direito, seja por conta da língua, dos costumes, da discriminação que sofre, etc., cuja situação se agrava com a crise econômica e os índices de desemprego.

Diante deste cenário, objetivou-se demonstrar como o cooperativismo pode ser uma ferramenta importante e eficaz no combate à crise dos refugiados e à promoção do trabalho decente ao redor do mundo, vez que é fundada nos princípios da ajuda mútua e da solidariedade.

O cooperativismo promove emprego em condições dignas e decentes, por tempo indeterminado e sem discriminações, além de assegurar que os seus integrantes possam se desenvolver profissionalmente de forma plena, através da criação de seus próprios empregos.

Neste sentido, esta forma de sociedade cooperativa se mostra eficaz para auxiliar no enfrentamento da crise atual de carência de emprego digno e de oportunidades para os refugiados, devendo ser utilizado.

Constatou-se que os principais obstáculos hoje para consagração desta forma de sociedade são a carência de informação e a falta de conscientização da sociedade acerca deste modelo de sociedade.

Para suprir estes obstáculos, sugere-se a criação de centros regionais que orientem acerca de como funcionam as cooperativas

⁸³ JUBILUT, Liliana Lyra; APOLINÁRIO, Silvia Menicucci O. S. A população refugiada no Brasil: em busca da proteção integral. *In: Univ. Rel. Int., Brasília*, v. 6, n. 2, pp. 9-38, jul./dez. 2008, p. 25.

para estas pessoas que chegam ao território estrangeiro e que procuram emprego para que consigam prover a sua subsistência e de seus familiares, além da promulgação de políticas públicas.

Referências

AGRÁRIA. Como começou. Disponível em: <http://www.agraria.com.br/agraria.php>. Acesso em 29/09/2018.

AGRÁRIA. Cooperativa agrária. Disponível em: <http://www.agraria.com.br/agraria.php>. Acesso em 29/09/2018.

AGRÁRIA. Relatório anual 2017. Disponível em: http://www.agraria.com.br/arquivos/Agraria_RelatorioAnual2016_web.pdf. Acesso em 29/09/2018.

ARAMIS, Moutinho Junior. **Tipo societário:** cooperativa – a percepção dos dirigentes, nos processos decisórios da gestão das sociedades cooperativas paulistas, comparativamente à sociedade empresária – S/A (sociedade por ações). Dissertação (mestrado), Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2015.

BERNARDES, Márcio de Souza; PAMPLONA, Danielle Anne. Direito ao desenvolvimento e as violações de direitos humanos: as causas e a existência da cegueira sobre pessoas deslocadas internamente no Brasil. In: *Cooperação e conflitos internacionais: globalização, regionalism e atores*. Organização Ricardo Soares Stersi dos Santos, Danielle Annoni, Curitiba, Multideia, 2014.

BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

CEMZI, Nerli L. A internacionalização do cooperativismo. In: **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v. 2, n. 1, 1º quadrimestre de 2007. pp. 229-244.

CENZI, Neri Luiz. Argumentação e produção do direito: uma análise da proposta de alteração legislativa das normas jurídicas do cooperativismo no Brasil. **Dissertação (mestrado), Universidade do Vale do Itajaí – Santa Catarina, 2007.**

Comisión Española de Ayuda al Refugiado. La situación de las personas refugiadas en España. Informe 2010, Entinema.

BRASIL. Constituição de 1988, artigo 5º, XVIII e 174, §2º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01/09/2018.

DISSENHA, Leila Andressa; GONÇALVES, Tiago de Araújo. O princípio da primazia da realidade como fundamento para o reconhecimento de vínculo empregatício de pseudocooperados. Jornal 55º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, LTr. Disponível em: <http://www.coutodecarvalho.com/wp-content/uploads/2015/07/Jornal-55%C2%BA-Congresso-Nacional-de-Direito-do-Trabalho.pdf>. Acesso em 01/09/2018.

DISSENHA, Leila Andressa; VILLATORE, Marco Antônio César. Reforma trabalhista e as cooperativas: oportunidades, receios e expectativas. Jornal, 57º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, LTr, pp. 39-41, p. 39. Disponível em: http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf. Acesso em 01/09/2018.

GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições**. Brasília: SESCOOP, 2007.

GIDE, Charles. **Coopération et économie sociale**. L'Harmattan: 2001.

International Co-operative Alliance. Building bridges, not walls: cooperatives provide examples of supporting refugees arriving in southern Europe. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/09/2018.

International Co-operative Alliance. Co-operatives helping immigrants and refugees. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/09/2018.

International Co-operative Alliance. Co-ops are helping refugees build better lives. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/09/2018.

International Co-operative Alliance. History of the co-operative movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/09/2018.

International Co-operative Alliance. New ranking of the world`s 100 largest co-operatives confirms the strength and good health of the movement. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/09/2018.

International Co-operative Alliance. The challenges of the future of work: how cooperative can be part of the solution. Disponível em: <https://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>. Acesso em 26/09/2018.

International Labor Office. Labour Migration Highlights No. 2. Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_384859.pdf. Acesso em 28/09/2018.

International Labor Organization. Global Employment Trends. Geneva, 2013.

JUBILUT, Liliana Lyra; APOLINÁRIO, Sílvia Menicucci O. S. A população refugiada no Brasil: em busca da proteção integral. *In*: Univ. Rel. Int., Brasília, v. 6, n. 2, pp. 9-38, jul./dez. 2008.

BRASIL. Lei Federal, n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, a exemplo do 442. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 01/09/2018.

BRASIL. Lei Federal, n.º 5.674, de 16 de Dezembro de 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.HTM. Acesso em 01/09/2018.

BRASIL. Lei Ordinária, n.º 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/10406.htm. Acesso em 01/09/2018.

LOURENÇO, Mariane Lemos. **Cooperativismo e subjetividade**. Curitiba: Juruá, 2013..

MOLINA, Marta. El mapa de las cooperativas en España expande. Disponível em: <https://www.huffingtonpost.es/2017/06/23/el-mapa-de-las-cooperativas-en-espana-se-expande-a-22584100/>. Acesso em 24/09/2018.

NAMORADO, Rui. Cooperativismo: um horizonte possível, 2005. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/229.pdf>. Acesso em 01/09/2018.

Organização das Cooperativas do Brasil. Quem somos. Disponível em: <http://relatorioocb2013.brasilcooperativo.coop.br/?portfolio=visao-panoramica>. Acesso em 01/09/2018.

Organização Internacional do Trabalho. Recomendação 193 – sobre a promoção das cooperativas. Votada na plenária da 90 Conferencia da OIT, em 20/06/2006.

Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 28/09/2018.

PATANÉ, Marco. El papel del Movimiento Cooperativo Italiano en el manejo de la migración masiva: la experiencia de la cooperativa social Auxilium. Disponível em: <https://ica.coop/es/auxiliumyouthes>. Acesso em 28/09/2018.

PEREIRA, João Batista Brito. Da sociedade cooperativa. In: **Revista TST**, Brasília, vol. 69, n.º 2, jul/dez. 2003, pp. 32-54.

ROELANTS, Bruno; HYUNGSIK, Eum; TERRASI, Elisa; CICOPA. **Cooperatives and employment**: a global report. Quebec, 2014.

SILVA, Adriano Oliveira da. Compensação de perdas por sobras de exercícios futuros nas sociedades cooperativas de crédito. In: **Revista da Procuradoria-Geral do Banco Central**, vol. 9, n.º 1, junho/2015, pp. 197-212.

UNITED NATIONS. General Assembly. Resolution adopted by the General Assembly on 19 September 2016. Disponível em: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/71/1. Acesso em 28/05/2018.

WILLIAMS, Richard C. **The cooperative movement: globalization from below**. Ashgate Publishing Limited: 2007.

WorldWatch Institute. Membership in co-operative businesses reaches 1 billion. Disponível em: <http://www.worldwatch.org/membership-co-operative-businesses-reaches-1-billion-0>. Acesso em 28/09/2018.

Os direitos humanos do trabalhador: apontamentos sobre o julgamento do caso dos trabalhadores da fazenda BRASIL Verde na corte interamericana de direitos humanos

*Camila Salgueiro da Purificação Marques¹
Julia Lins das Chagas Lima²*

Introdução

O trabalho objetiva analisar o julgamento do caso dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde na Corte Interamericana de Direitos Humanos, no qual o Brasil foi responsabilizado internacionalmente pelo crime de exploração de trabalho escravo, sendo o primeiro Estado a ser condenado nessa matéria pela Corte.

Para alcançar o objetivo proposto, primeiramente, tece-se algumas ponderações críticas acerca dos direitos humanos, trazendo as noções de seus paradoxos. Na sequência, aborda-se, inclusive, o funcionamento geral da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que surge com uma proposta de preservação dos direitos humanos, por meio de uma atuação consultiva e contenciosa. Nesta abordagem, também se inclui a forma como as pessoas que tiveram seus direitos humanos violados podem chegar à Corte, a fim de ter

¹ Doutoranda em Direito – PUCPR (Pontifícia Universidade Católica do Paraná), Bolsista Capes/Fundação Araucária. Mestre em Direito – PUSP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Bacharel em Direito – UEPG (Universidade Estadual de Ponta Grossa).

² Pós-Graduada em Direito Civil e Empresarial – ABDConst (Academia Brasileira de Direito Constitucional). Bacharel em Direito – Unicuritiba (Centro Universitário Curitiba).

seus casos apreciados pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Por fim, analisa-se pormenorizadamente a sentença do caso emblemático dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, que foi pioneira e mostrou o poder da Corte na responsabilização dos Estados e para o combate desse tipo de crime.

Importa destacar que a pesquisa utiliza o método dedutivo e está em fase inicial. Não se pretende esgotar a temática, mas despertar o interesse do leitor e trazer algumas contribuições para a problemática da proteção dos direitos humanos no âmbito internacional.

1 Reflexões sobre os paradoxos dos direitos humanos e a participação plural na sua construção

A linguagem dos direitos humanos parece revelar o cumprimento de uma promessa feita pelo Iluminismo: a emancipação e a autorrealização do homem. Todavia, se de um lado os direitos humanos nasceram com as revoluções burguesas, como ideologia capaz de enfrentar o poder absolutista dos Estados monárquicos, por outro, os direitos humanos ultrapassaram essa categoria para se revelar como ideologia de todos os regimes contemporâneos. (DOUZINAS, 2009, p. 19).

Se no século XX os direitos humanos foram reconhecidos no plano internacional, e pelo sistema jurídico de diversos Estados como prerrogativas jurídico-morais de todas as pessoas, também foi nesse século que se verificam graves e correntes violações de seus princípios: os crimes contra a humanidade praticados no Holocausto, a bomba de Hiroshima e Nagasaki, os conflitos genocidas na África e na ex-Iugoslávia, e, mais recentemente, as diuturnas violações de direitos sofridas pelos refugiados. (DOUZINAS, 2009, p. 20). E no âmbito do direito do trabalho, no século XXI, infelizmente, a realidade também não é diferente, como se verá mais adiante.

Conforme preceitua Costas Douzinas (2009, p. 25), para compreender se é válido resgatar a ideia de direitos humanos a partir dos paradoxos que lhe são inerentes, é necessário questionar o lugar que esses direitos passaram a ocupar – incorporados que foram aos sistemas jurídicos dos Estados capitalistas ocidentais e ao sistema jurídico internacional de berço nitidamente ocidental cristão. De instrumento crítico de combate ao abuso do Estado, eles foram transmutados em mecanismo e discurso legitimador do Estado. Uma vez positivados e revestidos de força jurídica, perderam seu caráter crítico e sua capacidade verdadeiramente emancipatória. (DOUZINAS, 2009, p. 26)

Nessa linha, os direitos humanos, nascidos da luta contra o abuso do poder do Estado, na medida em que positivados e dependentes da “confiança em governos, instituições internacionais, juízes e outros centros de poder público ou privado” perdem sua própria essência, sua “razão de ser”, qual seja, “precisamente defender as pessoas dessas instituições e poderes” (DOUZINAS, 2009, p. 30).

Esta fissura dentro da própria ideia dos direitos humanos também foi reconhecida por Boaventura de Souza Santos e a sua visão decorre do próprio processo histórico que gerou a positivação desses direitos, como um processo dialético entre regulação e emancipação. Para Santos, entretanto, nem todo processo que gerou positivação de direitos humanos e, portanto, contribuiu para o fenômeno da regulação, implica simples tradução de um ideal ocidental imperialista. Eles também implicaram em um marco das conquistas das classes trabalhadoras e populares, o que contribuiu para a política dos direitos humanos. Assim, a noção de direitos humanos não é monolítica, pois mesmo dentro do contexto europeu ela é fruto de lutas internas em que concepções distintas lutaram por hegemonia. (BOAVENTURA, 1998, p. 211-212)

E precisamente, no silêncio das declarações de direitos, permanece aberta a promessa de novos direitos, razão pela qual eles guardam, na visão de Santos (1998, p. 212), seu potencial

emancipatório e sua natureza utópica. Assim, o foco crítico de Santos não está tanto na inflação de direitos humanos positivados, mas nos eloquentes “silêncios”.

Boaventura de Souza Santos (1999, p. 223) entende que os Estados ainda são, de um lado, os maiores violadores de direitos humanos e, de outro, seus maiores protetores (especialmente quando a violação vem de outros grupos). Todavia, em muitos casos, as violações de direitos humanos escapam do controle estatal, o que pode justificar a existência de um sistema institucional internacional. Como preconiza Douzinas (2016), se é preciso resistir às classificações nacionais, às imposições estatais, num sentido quase libertário, talvez sejam necessários organismos supra estatais que, paradoxalmente, possam garantir o exercício desse direito.

Todavia, possivelmente organismos diferentes dos que se apresentam na realidade atual. O sistema mundial de proteção dos direitos humanos precisaria permitir que os mais diferentes grupos humanos participassem da criação dos direitos e tivessem sua voz reconhecida na sua definição. Esta concepção implicaria rever o papel das Cortes Internacionais, tanto no que diz respeito à sua formação, quanto no grau de intervenção que elas poderiam ter nas relações internas de cada sociedade. Deste modo, sempre que necessário proteger aquele que legitimamente pretende resistir à opressão, as Cortes devem ser o abrigo, a fortaleza. Porém, não poderiam elas ser instrumentos de imposição de um discurso único e “uniformizante”.

Seria possível cogitar, partindo da premissa de que as Cortes Internacionais funcionariam como um espaço de proteção dos direitos mais essenciais como a igualdade e a resistência à opressão, que suas decisões judiciais internacionais podem funcionar também como espaço de diálogo e construção de sentidos para os direitos humanos. Um diálogo que reconheça outros sistemas jurídicos, outros direitos, outras existências, partindo da premissa de que a construção dos direitos humanos deve se dar de forma intercultural, assim como preconizado por Boaventura de Souza Santos. Nesta

linha, as decisões deveriam dialogar com os valores internos de cada sociedade, a fim de fundamentar a implementação de direitos humanos a partir de uma vertente cultural.

2 A corte interamericana de direitos humanos e o panorama geral de seu funcionamento

Especificamente, no tocante ao Brasil e à Corte Interamericana de Direitos Humanos, primeiramente, destaca-se que a Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), ratificada pelo Brasil, estabelece quais são os direitos humanos que necessariamente devem ser observados nos Estados ratificantes. A Convenção constituiu dois importantes órgãos para a preservação dos direitos humanos, quais sejam: a Comissão Interamericana dos Direitos Humanos e a Corte Interamericana dos Direitos Humanos (SILVA, 2006, p. 47-61), que é objeto do presente estudo.

A Sede da Corte é São José, na Costa Rica, podendo ser alterada de acordo com a votação dos Estados que dela fazem parte. Sua competência obrigatória é reconhecida no Brasil, o que se deu por meio do Decreto Legislativo n.º 89, de 1988. O Tribunal da Corte Interamericana de Direitos Humanos é formado por 7 juízes nacionais de seus Estados Membros, que representam o interesse desses Estados, os quais são indicados pelos Estados que subscreveram a Convenção. (SILVA, 2006, p. 47-61).

A natureza da Corte é tanto consultiva, por meio da interpretação dos dispositivos relativos aos direitos humanos, em que fornecem opinião que permite compreender o alcance da legislação; assim como contenciosa, refletida na possibilidade de emissão de decisão quanto à violação ou não de algum direito humano disposto na Convenção (SILVA, 2006, p. 47-61). Mais especificamente, a sua função contenciosa é a verificação no sentido de um Estado ser responsabilizado internacionalmente pela violação de algum direito humano estipulado pela Convenção.

Para que um caso possa ser levado à Jurisdição da Corte, é necessária a intermediação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos ou de um Estado. Além disso, só podem ser levados à Corte casos contra Estados que ratificaram a Convenção, bem como que necessariamente tenham reconhecido a competência da Corte, o que pode ocorrer apenas em determinado caso concreto a fim de submetê-lo ao julgamento pela Corte (CIDH, 2010).

No entanto, há participação das vítimas e de suas famílias, uma vez que há abertura para que exponham suas pretensões, alegações e materiais probatórios perante à Corte, o que pode ser feito durante todo o procedimento contencioso, assim como podem se manifestar oralmente, o que permite que estejam inseridas amplamente no processo, podendo contribuir com uma decisão favorável por parte da Corte (AGU, 2017).

Quanto às decisões do Tribunal, é importante ressaltar que são definitivas e irrecorríveis, sendo possível, no entanto, que, a pedido das partes, a decisão seja esclarecida quanto ao seu alcance e sentido. Além disso, é possível o deferimento de medidas provisórias a fim de resguardar o direito em casos graves e urgentes, evitando prejuízos irreparáveis a partir da demora da decisão, o que é de extrema importância às pessoas que estão sendo privadas de seus direitos humanos (CIDH, 2018). Para o deferimento de medidas cautelares, não é necessário a apresentação de petição anterior, podendo o pedido ser apresentado por qualquer pessoa (CIDH, 2010).

As sentenças proferidas pela Corte são internacionais, por ser este um órgão jurídico internacional: isto é, estas sentenças não se sujeitam à soberania de nenhum Estado em particular, sendo obrigatórias nos Estados que ratificaram a sua jurisdição previamente. A própria Corte irá acompanhar e fiscalizar o cumprimento de suas decisões por meio da apresentação de relatórios pelos Estados. (CEIA, 2013, p. 113-152). Inclusive, caso se observe a inexecução da sentença, há um órgão próprio que é chamado a integrar à relação: a Assembleia da OEA (Organização dos Estados Americanos), que, como afirma Ceia (2013, p. 113-152),

exerce constrangimento político para que o Estado cumpra a decisão.

A função contenciosa da Corte beneficia não só a quem teve seus direitos humanos violados, como também exerce efeitos positivos nas políticas dos países condenados pela violação, como ressalta Ceia (2013, p. 113-152). Tomando o Brasil como exemplo, percebe-se que a condenação influencia o desenvolvimento de políticas públicas e a promulgação de leis que possuam como objetivo o resguardo das pessoas que tiveram direitos humanos violados, assim como atrai olhares da sociedade como um todo à violação, o que não deixa de ser uma forma de combate a futuras transgressões desses direitos. De fato, de acordo com Bash, Filippini, Laya e outros (2010, p. 09-35), as decisões da Corte exercem influência direta na conduta dos Estados, que são motivados a colocar em prática reformas políticas e jurídicas a partir do resultado que o peticionamento perante à Corte proporciona – o que demonstra o caráter positivo do acesso à Corte.

Não há dúvidas do papel fundamental da Corte para promoção dos direitos humanos, assim como para proporcionar conscientização às pessoas acerca das violações dos direitos humanos e de como essas práticas devem ser rejeitadas e combatidas – ressalta Ceia (2013, p. 113-152). Neste âmbito, destaca-se uma das formas de incentivo à observância aos direitos humanos, que é o sistema de peticionamento individual da Comissão Interamericana, que permite o acesso à Corte, com a verificação da violação ou não de um direito humano, com a consequente atribuição de responsabilidade ao Estado (CIDH, 2010).

Quando do seu surgimento, a Comissão representava um órgão autônomo da OEA, não possuindo como função o exame de violações aos direitos humanos, como atualmente. Tal ampliação de competência foi motivada pela própria Comissão, com a possibilidade de emissão de recomendações, competência que permanece. (TRINDADE, 2017, p. 424-425). Atualmente, as petições são apresentadas individualmente, por grupos ou, ainda, por

organizações, em face de Estados membros da OEA, sendo que o peticionante não necessariamente precisa ser a vítima. (CIDH, 2010).

Ademais, houve uma modificação regulamentar a fim de inserir no procedimento a vítima ou o seu representante, em que mesmo não sendo as peticionantes iniciais, poderão participar do procedimento de forma escrita, apresentando argumentos, provas, entre outros. Tal modificação permite um maior protagonismo por parte das vítimas e de seus representantes, a fim de garantir um maior equilíbrio processual entre as partes (Exposición de motivos de la Reforma Reglamentaria, 2018).

3 O caso dos trabalhadores da fazenda Brasil verde

O direito à saúde, que é indissociável ao direito a vida, é tutelado inclusive nas relações de trabalho, não se tratando de uma proteção ao trabalho, mas, sim, ao cidadão que lhe exerce. Tal proteção encontra-se na Constituição da República do Brasil. Denota-se, assim, que a proteção à saúde no ambiente de trabalho merece uma atenção especial, vez que o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva em seu ambiente de trabalho, exposto a todos os agente e riscos que sejam inerentes a sua atividade laboral. Esta proteção se demonstra tão importante que, além de norma constitucional, possui caráter de direito fundamental. (STÜRMER; COIMBRA, 2018)

Assim, o sistema jurídico brasileiro evoluiu muito sobre a matéria com o decorrer dos anos, passando-a de um sistema privatista, como se caracterizava no século XX, para chegar a um sistema misto, composto de normas de obrigações públicas e normas de obrigações privadas. Ou seja, a saúde dos trabalhadores deixa de ser um tema privado, tratado somente pelos empregadores,

para ser um assunto de interesse coletivo, sofrendo a intenção e tutela do Estado³. (STÜRMER; COIMBRA, 2018)

A saúde é um bem jurídico considerado fundamental pelo Brasil, consagrado e tutelado pela carta magna vigente, possuindo caráter de direito fundamental – podendo, inclusive, numa perspectiva mais abrangente, considerar todos os direitos dos trabalhadores expressos ou implicitamente positivados no texto constitucional como direitos fundamentais. (STÜRMER; COIMBRA, 2018)

Deste modo, o direito do trabalho e ao meio ambiente do trabalho sadio está dentro do catálogo de direitos fundamentais, tanto no que diz respeito a integridade física do empregado, quanto ao seu direito a vida. A saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho equilibrado são direitos fundamentais. (STÜRMER; COIMBRA, 2018). Além disso, deve-se lembrar que este meio ambiente de trabalho deve oferecer condições dignas para o trabalhador, sob pena de se cometer o crime previsto no artigo 149 do Código Penal brasileiro – “redução a condição análoga à de escravo”. Nos trabalhos no campo, por exemplo, os trabalhadores jamais podem ser alojados em galpões sem assistência médica, assim não podem ter a alimentação descontada de seus salários precários, devendo ter a sua jornada de trabalho respeitada, etc.

Contudo, apesar da proteção jurídica, tanto no ordenamento interno, como em Tratados Internacionais, ainda é gritante no Brasil o desrespeito ao direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente de trabalho sadio. Exemplo disso é o ocorrido na Fazenda Brasil Verde, caso que acabou sendo levado à julgamento pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, tendo em vista que o Brasil não garantiu a proteção de 85 trabalhadores brasileiros contra a

³ Inclusive, de forma geral, ressalta-se que houve uma forte mudança sobre a perspectiva de proteção da saúde do trabalhador após a promulgação da Constituição Mexicana de 1917, que trouxe um Constitucionalismo Social, onde inclusive se visou a proteção do meio ambiente do trabalho, principalmente, pois sofreu grande influência da Organização internacional do Trabalho, que trata sobre a saúde e segurança do trabalhador. (STÜRMER; COIMBRA, 2018)

escravidão, assim como não possibilitou o acesso à Justiça de 43 trabalhadores submetidos às mesmas situações de escravidão contemporânea.

Por isso, o Brasil foi condenado a indenizar 128 trabalhadores, a retomar as investigações sobre o caso e a tomar medidas quanto ao ocorrido (CEJIL, 2016). O julgamento ocorreu em 22 de agosto de 2017, sendo nominado como “Trabalhadores da Hacienda Brasil contra o Estado brasileiro”. A sentença foi dividida em cinco partes: 1) submissão do pedido de interpretação e procedimento ante a Corte; 2) concorrência e composição do tribunal; 3) admissibilidade; 4) análise da origem das aplicações de interpretação; e 5) pontos de resolução.

Na primeira parte, a sentença esclarece como o pedido de interpretação sucedeu. Após a Corte emitir sentença de execuções preliminares, mérito, reparações e custas, o Brasil apresentou pedido de interpretação da sentença, pedindo que fossem esclarecidos os seguintes itens:

- i) as bases utilizadas para o pagamento de custas e gastos à entidade representativa da Comissão Pastoral da Terra (CPT); ii) se o prazo de um ano definido pelo Tribunal para a execução da sentença se referiria aos beneficiários vivos e cujos dados de contato possam ser obtidos, e como o pagamento seria dado se algum dos beneficiários morresse antes do pagamento do pagamento; a compensação; iii) se o depósito em uma instituição financeira brasileira solvente puder ser feito em reais, usando a taxa de câmbio do dia anterior ao depósito; iv) se os juros de mora afetarem o valor da compensação, uma vez convertidos em reais, na data em que ocorrer o eventual inadimplemento, e v) se a expressão "juros bancários", no parágrafo 501 da Sentença, for interpretada em consonância com a legislação nacional aplicável às entidades públicas. (CIDH, 2017, p. 2)

Após, a Secretaria da Corte transmitiu cópia do pedido aos representantes das vítimas e à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, conforme o disposto no artigo 68 do Regulamento.

Na segunda parte da sentença (CIDH, 2017, p.2), sobre a concorrência e a composição do tribunal, esclareceu-se que o Tribunal é competente para interpretar seus próprios acórdãos. E que, além disso, para conceber pedido de interpretação, haveria de estar na mesma composição da sentença emitida. Por isso, a Corte foi composta pelos mesmos juízes que emitiram a sentença que o Estado requereu interpretação. São eles: Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, Eduardo Vio Grossi, Humberto Antonio Sierra Porto, Elizabeth Odio Benito, Eugenio Raúl Zaffaroni, e L. Patricio Pazmiño Freire.

Na terceira parte da sentença (CIDH, 2017, p. 3), que trata sobre a admissibilidade do pedido, esclareceu-se que, em primeiro lugar, cabe ao Tribunal apurar se o pedido atende aos requisitos acordados nas normas aplicáveis - conforme dispõe o art. 67 da Convenção e o 68 do Regulamento. Diante disso, o pedido foi considerado admissível, visto que o Estado o apresentou dentro do prazo.

Na quarta parte da sentença (CIDH, 2017, p. 3-9), que diz respeito à análise das origens das aplicações de interpretação, elucidou-se que é a Corte que analisa se é apropriado esclarecer o significado de algum termo da sentença. Diz-se que um pedido de interpretação não pode ser utilizado como meio de contestar a decisão a qual, por si mesma, requer tal interpretação, de modo que o correto objeto do pedido seria determinar o sentido de uma falha quando uma das partes sustenta que o texto dos seus parágrafos operativos ou as suas considerações carecem de clareza ou precisão, desde que essas considerações incidam sobre a parte resolutiva da sentença. (CIDH, 2017, p. 3)

Por isso, não é possível solicitar modificação ou anulação da sentença através de um pedido de interpretação. Também não é admissível considerar um pedido de interpretação para apresentar questões de fato e de direito anteriormente debatidas ao longo do processo, as quais já foram decididas pelo Tribunal. É a partir desses critérios suscitados que o pedido foi julgado. (CIDH, 2017, p. 4)

Tal sentença foi considerada pioneira, uma vez que foi a primeira vez que um Estado foi condenado devido à prática de

trabalho escravo, consoante acima explanado. A sentença destacou a prioridade e o dever dos Estados de garantir o ambiente necessário para que os trabalhadores não sejam mais submetidos a este tipo degradante de trabalho. Neste sentido, a condenação foi muito importante frente ao ambiente político e econômico em que vive o Brasil – marcado pela exploração do trabalhador, que não tem a mínima dignidade econômica. É relevante, ainda, para reforçar o caráter imprescritível do crime de escravidão. (CEJIL, 2016).

Em síntese, o trabalho escravo no precedente da Corte era caracterizado pelo trabalho de, no mínimo, 12 horas diárias, com um dia apenas livre por semana e meia hora de descanso para o almoço. Quanto ao período de sono, eram confiscados em galpões, sem eletricidade, armários e camas. Não possuíam assistência médica e a alimentação era descontada de seus precários salários (CEJIL, 2016).

Anteriormente ao peticionamento perante à Corte, o caso foi proposto na Justiça Brasileira, na qual não se obteve qualquer resultado satisfatório, com o ‘esquecimento’ de um processo que nunca mais foi encontrado e de outro que foi remetido à outra Comarca e arquivado – o que ressalta a impunibilidade da Justiça Brasileira. A Corte entendeu que os direitos humanos foram violados pelo Brasil ante a inabilidade de processar e punir os responsáveis pelo crime (MPF, 2018). Ressalta-se trecho da sentença:

A Corte considera que ocorreu uma demora no desenvolvimento do processo e que os conflitos de competência e a falta de atuação diligente por parte das autoridades judiciais causaram atrasos no processo penal. Este Tribunal considera que o Estado não demonstrou que tenha existido uma justificativa para a inação das autoridades judiciais, os longos espaços de tempo sem que existissem atuações, a demora prolongada do processo penal, nem o atraso derivado dos conflitos de competência. Por isso, a Corte considera que as autoridades judiciais não buscaram, de forma diligente, que o processo penal chegasse a uma resolução (MPF, 2018).

A partir da condenação na Corte, o Ministério Público está reconstruindo o processo com o relato dos trabalhadores. Segundo depoimentos, os trabalhadores foram atraídos à Fazenda com a proposta de um salário mínimo e condições dignas de trabalho – as notícias de trabalho escravo no local remetem à 1980. Não era possível o abandono do local, ante ao medo e ameaças de morte. O prometido salário mínimo não se concretizou: recebiam entre 1 e 3 reais a cada 15 dias (MPF, 2018).

Apesar de se esperar urgência no cumprimento da sentença da Corte, dada a natureza da violação, algumas determinações ainda não constam como não cumpridas pelo Brasil no site da Corte, quais sejam:

1. Reiniciar, com a devida diligência, as investigações e / ou procedimentos penais que correspondam aos fatos apurados em março de 2000, neste caso, para, dentro de um prazo razoável, identificar, julgar e, quando couber, punir os responsáveis, de acordo com o disposto nos parágrafos 444 a 446 da presente Sentença. No seu caso, o Estado deve restabelecer (ou reconstruir) o processo penal 2001.39.01.000270-0, iniciado em 2001, perante a 2ª Vara Federal de Marabá, Estado do Pará, de acordo com o disposto nos parágrafos 444 a 446 do presente julgamento.
2. Realizar, no prazo de seis meses, a partir da notificação desta Sentença, as publicações indicadas no parágrafo 450 da Sentença, nos termos nela previstos.
3. Adotar, dentro de um prazo razoável após a notificação desta Sentença, as medidas necessárias para assegurar que a prescrição não seja aplicada ao crime de direito internacional da escravidão e suas formas análogas, no sentido estabelecido nos parágrafos 454 e 45 do presente julgamento.
4. Pagar os valores estabelecidos no parágrafo 487 da presente Sentença, para indenização por dano imaterial, e para o reembolso de custas e gastos, nos termos do parágrafo 495 da presente Sentença. (CIDH, 2018)

A sentença pioneira lembra a todos o quanto ainda é necessário fazer para, de fato, combater a prática de trabalho escravo no Brasil. É dever dos Estados garantir o ambiente

necessário para que os trabalhadores não sejam mais submetidos ao trabalho análogo às condições de escravidão.

Conclusão

A decisão emitida pela Corte, no sentido de responsabilizar internacionalmente o Brasil pelo crime de exploração do trabalho escravo, bem como de não o combater de forma satisfatória foi pioneira, uma vez que nenhum outro Estado foi condenado nesse sentido na América.

Tal condenação evidencia a precariedade da Justiça Brasileira, que nem ao menos mediu esforços para a averiguação e julgamento de crime tão degradante aos trabalhadores, às suas famílias e a sociedade como um todo, tendo sido necessária a intervenção jurídica da Corte a fim de que o caso pudesse ter prosseguimento e resultado, com a condenação do país.

Desse modo, o caso concreto estudado evidenciou o papel fundamental da Corte a fim de que as violações aos direitos humanos sejam combatidas e o direito dos trabalhadores garantido, com a efetiva responsabilização dos envolvidos, considerando-se que, em países como o Brasil, apesar da previsão legislativa do crime em questão, a Justiça nem sempre se mostra diligente para proteger o direito dos mais fracos, nesse caso, o trabalhador.

Por fim, ainda se destaca que a decisão da Corte no caso da Fazenda Brasil Verde dialoga com o ordenamento jurídico interno e com os valores da sociedade brasileira, que também possui previsão expressa em seu Código Penal a respeito do crime em comento. Ou seja, está de acordo com a proposta e o viés crítico estabelecido no primeiro tópico, no sentido de uma implementação de direitos humanos também a partir de uma vertente cultural.

Referências

BASH, Fernando; FILIPPINI, Leonardo; LAYA, Ana etc. **A eficácia do sistema interamericano de proteção de direitos humanos**: uma abordagem quantitativa sobre seu funcionamento e sobre o cumprimento de suas decisões. Revista internacional de direitos humanos, v.7, n.12, jun.2010, p. 9-35.

Casos en Etapa de Supervisión. CIDH. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/casos_en_etapa_de_supervision.cfm>. Acesso em 17 dez.2018

CEIA, Eleonora Mesquista. **A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos e o Desenvolvimento da Proteção dos Direitos Humanos no Brasil.** Revista EMERJ, Rio de Janeiro, v.16, n.61, p. 113-152, jan-fev-mar.2013.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/113486>. Acesso em 15 dez. 2018.

CIDH, Corte Interamericana de Direitos Humanos: Caso de trabalhadores da Hacienda Brasil Verde vs Brasil, 2017.

DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos.** Trad. Luzia Araújo. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

Exposición de motivos de la Reforma Reglamentaria. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov_2009_motivos_esp.pdf>. Acesso em 17 dez.2018.

_____. Os paradoxos dos direitos humanos. Trad. Caius Brandão. **Anuário do Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas em Direitos Humanos/UFG.** V. 1, n. 1, Goiânia: 2011. Disponível em: <<http://www.cienciassociais.ufg.br/up/106/o/ConferenciaAberturax.pdf?1350490879>>. Acesso em: 06 mai. 2017.

_____. Seven Theses on Human Rights: (4) Universalism & Communitarianism are Interdependent. **Critical Legal Thinking.** 30 mai. 2013. Disponível em: < <http://criticallegalthinking.com/2013/05/30/seven-theses-on-human-rights-4-universalism-communitarianism-are-interdependent/>>. Acesso em 12 mai. 2017.

_____. Human Rights for Martians. **Critical Legal Thinking**. 3 mai. 2016. Disponível em: <<http://criticallegalthinking.com/2016/05/03/humanrightsformartians/>>. Acesso em: 09 mai. 2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. **La Globalización del Derecho: los nuevos caminos de la regulación y la emancipación**. Trad. César Rodríguez. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1998.

Sentencia histórica de la Corte IDH condena a Brasil por trabajo esclavo y trata de personas. CEJIL Disponível em: <<https://www.cejil.org/es/sentencia-historica-corte-idh-condena-brasil-trabajo-esclavo-y-trata-personas>>. Acesso em 17 dez.2018.

_____. Human Rights as na Emancipatory Script? Cultural and Political Conditions. In: _____ (Org.) **Another Knowledge is Possible: Beyond Northern Epistemologies**. London: Verso, 2008, p. 3-40.

STÜRMER, Gilberto. COIMBRA, Rodrigo. As novas tecnologias e o meio ambiente do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 192, p. 123-148, ago.2018.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e Constitucionalismo Regional Transformador: o impacto do Sistema interamericano. **Doutrinas Essenciais de Direito Constitucional**, Vol.8, ago. 2015, p; 293-316.

SILVA, Andressa de Souza e. **A Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Revista Jurídica, Brasília, v.8, n.79, p. 47-61, jun/jul 2006.

Sistema de Petições e Casos: Folheto informativo. Disponível em <<http://www.corteidh.or.cr/>>. Acesso em: 05.12.2018.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Princípios do Direito Internacional Contemporâneo**. Brasília: FUNAG, 2017.

#TrabalhoEscravoNão: após 18 anos, impunidade a crime na Fazenda Brasil Verde pode chegar ao fim. MPF. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/trabalhoescravonao-apos-18-anos-impunidade-a-crime-na-fazenda-brasil-verde-pode-chegar-ao-fim>>. Acesso em 17 dez.2018.

Comunicados Científicos

I

**Resultados de pesquisa do núcleo de avançados
de direito do trabalho e socioeconômico**

Subordinação e autonomia nas relações de trabalho¹

Francielle Alves dos Anjos²

Valdirene Pinheiro³

Comunicado científico: *O tema de investigação é o conceito de subordinação nas relações de trabalho. Essas relações se alteraram ao longo dos últimos anos, sendo patente o enaltecimento da autonomia como recurso para elidir a proteção juslaboral. O estudo será feito por meio do método dedutivo e se justifica por sua atualidade e relevância eis que a recente reforma trabalhista alterou dispositivos importantes, dentre eles o disposto no artigo 442-B da CLT, a fim de regular a prestação autônoma, afastando o reconhecimento do vínculo de emprego ainda que esse trabalhador preste serviços com exclusividade e de forma contínua. Um trabalhador que preste serviços nesses moldes por certo padece da mesma dependência econômica que um empregado, situação que permite questionar a sua autonomia, verdadeiro pilar da validade de seu contrato. Disso decorre o problema de pesquisa cujo objetivo é apresentar a evolução do conceito de subordinação e o impacto do sentido e alcance dado a esse conceito ante as modificações recentes acerca do trabalho autônomo. Os resultados da análise demonstram que a proteção ao trabalhador começa pelo elastecimento do conceito de subordinação a fim de superar o nome dado a um contrato em prol da proteção do trabalhador.*

Palavras-chave: *Autonomia, Subordinação, Proteção Juslaboral.*

¹ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

² Mestre em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR), graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Advogada. E-mail: <francyelle.anjos@gmail.com>

³ Especialista em Direito Empresarial pela ABDCConst e pela Fempar. Advogada

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GLOBO. **Nova lei desobriga salão de beleza a contratar profissionais como CLT**. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/nova-lei-desobrigasalao-de-beleza-a-contratar-profissionais-como-ct.ghhtml>

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - PNAD contínua**. 17 ago. 2017. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_continua/Trimestral/Comentarios_Sinteticos/pnadc_201702_trimestr_e_comentarios_sinteticos_Brasil.pdf>. Acesso em: 19 set. 2017.

NAÇÕES UNIDAS. **Brasil responderá por 35% dos novos desempregados do mundo em 2017**. 13 jan. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/brasilrespondera-por-35-dos-novos-desempregados-do-mundo-em-2017/>>. Acesso em: 14 set. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PINTO E SILVA, Otavio. **A nova face do Direito do Trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal**.

PLANALTO. **Decreto-lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 22 de maio de 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A submissão dos trabalhadores aos poderes empresariais e os conflitos de interesses**. Revista TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012. _____. **Subordinação: aparência x essência**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/35820/008_porto.pdf?sequence=3>. Acesso em 12 de junho de 2018.

SEBRAE. **Pesquisa GEM revela taxa de empreendedorismo no país.** 18/07/2016. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/pesquisa-gemrevela-taxa-de-empreendedorismo-nopais,eb3913c334085510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

SEBRAE. **Empreendedorismo no Brasil. Relatório Executivo 2017.** Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf>. Acesso em 27 de maio de 2018.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego – estrutura legal e supostos*, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235. Apud DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

O direito à desconexão nas relações de trabalho frente às tecnologias de comunicação e a violação do direito ao lazer⁴

Edison Luiz Rodrigues Junior⁵

Juliana Martinato Gonzales⁶

RESUMO: *A utilização das plataformas tecnológicas trouxe inúmeros avanços ao mundo do trabalho, em especial à esfera organizacional, criando possibilidades de flexibilização, facilitando as comunicações em grupo e, principalmente, possibilitando maior mobilidade aos empregados para a realização do trabalho, como é o caso do teletrabalho. Contudo, essas mesmas dinâmicas impõem ao empregado, muitas vezes, a necessidade de estar conectado full time. O uso constante de celulares, tablets e notebooks faz parte da vida cotidiana, porém é necessário estabelecer um limite a essa conectividade, de forma que a jornada de trabalho não invada os períodos de descanso. Nesse contexto, tem-se o direito à desconexão, que visa garantir que os empregados possam se desconectar totalmente nos períodos de descanso, fazendo valer seu direito ao lazer, à vida privada e à intimidade. A Constituição de 1988 estabelece inúmeras garantias aos trabalhadores que se relacionam ao direito à desconexão, entre as quais se destaca a limitação de jornada, a obrigatoriedade dos intervalos de descanso e o direito a*

⁴ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

⁵ Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, *campus* Curitiba, advogado, membro do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, edison_jr6@hotmail.com.

⁶ Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, *campus* Curitiba, advogada, membro do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, julianamartinato@gmail.com.

férias. Diante disso, o objetivo deste trabalho é demonstrar o impacto da utilização dessas novas tecnologias no mundo do trabalho e de que forma os tribunais pátrios vêm enfrentando a questão do direito à desconexão, passando, também, pela análise da legislação francesa, que recentemente aprovou a “Lei da desconexão”. Para tal, utiliza-se o método dialético de forma a estabelecer um comparativo entre as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre o assunto. Conclui-se que é imperativo estabelecer critérios para que a utilização dos meios de tecnologia e comunicação não sirvam como instrumentos de imposição para que os trabalhadores permaneçam conectados irrestritamente. A legislação francesa sobre o direito à desconexão propõe, entre outros aspectos, que os sindicatos e as empresas estabeleçam regulamentos que definam como se dará o uso dos meios telemáticos fora do expediente. A Convenção Coletiva do Banque Populaire, elaborada logo após a aprovação da referida lei, estabelece normas no sentido da não obrigatoriedade de responder e-mails ou mensagens após o término da jornada de trabalho, além de buscar conscientizar empregado e empregador do uso apropriado das tecnologias de comunicação. O que se vê, portanto, é a necessidade de estabelecer normas específicas relacionadas à desconexão, que sejam coerentes aos contextos laborais, as quais podem ser formuladas em sede de negociação ou acordo coletivo de trabalho, observados os preceitos constitucionais de forma a reservar ao trabalhador seus períodos de lazer e intimidade, para que os direitos da personalidade sejam um limite ao poder diretivo do empregador.

Palavras-chave: Direitos fundamentais; trabalho; lazer; direito à desconexão; tecnologias de comunicação.

REFERÊNCIAS

CASSAR, V. B. Direito do Trabalho. 5. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

CASTELLS, M. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DUTRA, S. R. B.; VILLATORE, M. A. C. *Teletrabalho e o direito à desconexão*. Revista do Tribunal do Trabalho da 9ª Região, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequenc e=1>. Acesso em: 04/05/2018.

FOGLIA, S. R. P. *Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2013.

HACHEM, D. W. *A dupla titularidade (individual e transindividual) dos direitos fundamentais econômicos, sociais, culturais e ambientais*. Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, v. 14, n. 14, Curitiba, p. 618-688, jul./dez. 2013.

MASSI, J. M.; DISSENHA, L. A. *Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em : 04/05/2018.

OLIVEIRA NETO, C. P. *Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego*. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/Direito_desconexao.pdf>. Acesso em: 04/05/2018.

SARLET, I. W. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, I. W.; MARINONI, L. G.; MITIDIERO, D. *Curso de Direito Constitucional*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SOUTO MAIOR, J. L. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexa o_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 04/05/2018.

SOUZA NETO, C. P. de; SARMENTO, D. *Direitos Sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

TELLO, D. C. V. *Estado, sociedade e novas tecnologias: compreendendo as transformações institucionais e sociais no século XXI*. Curitiba: Juruá, 2015.

Desemprego tecnológico e direitos humanos. perspectivas do mercado de trabalho em face da quarta revolução industrial⁷

Claudine Aparecido Terra⁸

Comunicado científico: Introdução: Está em curso uma significativa mudança de parâmetros nas relações sociais, em que inovações tecnológicas influenciam o mercado de trabalho. Trata-se da quarta revolução industrial, que altera paradigmas contratuais, pelo uso de inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, dentre outras novidades. Questionamento/problema enfrentado: Essa profusão de novidades tecnológicas se multiplica numa velocidade assombrosa e determina o fim de oportunidades de trabalho, com o surgimento do chamado “desemprego tecnológico”, nada obstante surjam novas profissões. Objetivo: Esse trabalho busca discutir se as novas vagas e oportunidades serão suficientes para abrigar todos esses desempregados. Se negativo, qual o encaminhamento a ser dado, sob a perspectiva dos direitos humanos, para proteger essas pessoas que estarão alijadas do mercado de trabalho. Metodologia: Na elaboração do trabalho se utilizou o método hermenêutico-dialético. Resultado e reflexões: A resposta a essa questão passa necessariamente pela observância do conceito de dignidade

⁷ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

⁸Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa "Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico" (NEATES / PUC PR-Curitiba/PR). Membro do Grupo de Pesquisa "Direito e Inovação Tecnológica" (GDIT / PUC PR-Londrina/PR). Mestre em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro, Jacarezinho. Professor Adjunto do Curso de Direito da PUCPR - Campus Londrina. Advogado em Londrina (PR).

humana, presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948 pela Organização das Nações Unidas. No Brasil, referido valor universal foi encampado pela Constituição de 1988, que no seu primeiro artigo o elegeu expressamente como um dos pilares do Estado Brasileiro, ao lado da soberania e da cidadania, igualmente relevantes. Com efeito, a proteção ao trabalho e aos interesses do homem enquanto trabalhador, em especial quanto ao desemprego, está prevista no artigo 23 da mencionada Declaração da ONU, ou seja, a manutenção de sua dignidade e de sua família tem íntima ligação com esse pilar, pelo reconhecimento do trabalho decente. Por outro lado, Schwab ao analisar as atuais inovações tecnológicas afirma que na 4^a. Revolução Industrial, ao contrário do que ocorreu com as revoluções precedentes, as mudanças se processam de forma mais intensa, em escala exponencial, com um impacto sistêmico que envolve tudo e a todos, seja na esfera privada (entre particulares e empresas), seja na esfera pública (relações entre nações) e afirma que nada obstante a ciência, ao longo do tempo, se mostrar como uma aliada do homem, vive-se um novo paradigma com desafios a serem suplantados. No que diz respeito ao emprego, Schwab aponta impactos negativos no mercado de trabalho, pela extinção de profissões e criação de outras, modernização de procedimentos, substituição e automatização de tarefas humanas, que gera um desemprego especial, o tecnológico, pois muitos daqueles que perderão seus empregos não conseguirão ser absorvidos pelas profissões e funções que serão criadas pelas novas tecnologias, em especial pela necessidade de alta capacitação. Assim, Schwab afirma que para os cargos e ocupações que exijam maior atuação cognitiva e criativa, haverá uma maior absorção pelas novas oportunidades laborais. Entretanto a mesma situação não ocorrerá com os trabalhadores menos especializados, em funções rotineiras, repetitivas, com menor qualificação e nível salarial. Conclusão: Os avanços da 4^a. Revolução Industrial representam uma realidade irreversível, contudo o dilema do desemprego tecnológico deverá ser enfrentado, pois haverá um grande

contingente de seres humanos ociosos, cuja proteção e respeito a sua dignidade irrenunciável passará necessariamente pela construção de novos paradigmas jurídicos na garantia efetiva de um trabalho decente para todos.

Palavras-chave: Desemprego tecnológico; 4ª. Revolução Industrial; Direitos Humanos; Mercado de trabalho; Trabalho decente.

Referências:

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 9 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direitos Humanos e o Direito ao Trabalho**, Revista de Direito Constitucional e Internacional, vol. 85/2013, p. 163 – 190, Out - Dez / 2013, DTR\2013\10234, RT-Online

PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas**. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>, acesso em 16 nov.2018

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

UNESCO. Representação no Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília, 1998. Disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018. Não paginado.

Discriminação e preconceito na vida laborativa - considerações sobre mulheres, negros e pessoas com deficiência⁹

Andreia Cristhina Bohrer¹⁰
Cristiano Puehler de Queiroz¹¹

Comunicado científico: À luz da legislação e costumes brasileiros, reflete-se sobre comportamento Discriminatório e Preconceituoso, no âmbito laborativo contra negros, mulheres brancas, mulheres negras e pessoas com deficiência. Mister ultrapassar o limite das aparências, daquilo que na filosofia é chamado de senso comum, o dado natural, que se pode saber sem muito esforço, a superfície da realidade em que se presenteia com o pensamento de profundidade com o conhecimento que vai além daquilo que podem enxergar: julgamentos muitas vezes apressados, que, nos relacionamentos interpessoais no ambiente laboral propiciam a discriminação humana, não apenas partindo do princípio da interpretação de que todos são iguais, sem qualquer distinção, mas da necessidade de se esclarecer o que é a discriminação à luz do princípio da igualdade, das normas infralegais, institucionais e administrativas brasileira que determina algumas situações em que é necessário distinguir ou discriminar determinadas pessoas ou grupos sociais com a finalidade de proteger e, conseqüentemente, não cometer uma inconstitucionalidade. A nossa Carta Magna, que prescreve a

9 O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

10 Acadêmica de Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

11 Advogado inscrito na OAB/PR 50806, Mestre em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUCPR, Professor Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho.

igualdade de todos perante a lei, por se tratar de norma fundamental, pode-se dizer que tanto o legislador como o aplicador da lei devem tratar todos os indivíduos de forma igualitária de modo a não fazer qualquer distinção. No entanto, há o entendimento de que deve se aplicar a igualdade formal e material, para que assim possa atingir uma igualdade mais justa. Igualdade, ou uniformidade, perante o Direito de que todos são iguais perante a lei, não limita ao sentido meramente formal. O importante é compreender que a legislação estabelece as condições em que poderá desequiparar pessoas ou grupos, para que assim não haja violação ao princípio da igualdade. Não é qualquer situação desigual que está protegida pelo instituto da discriminação positiva. A presente reflexão também tem o objetivo de apresentar um pensamento mais humanizado sobre os processos que norteiam a discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, tendo como fonte de estudo, dados bibliográficos científicos que foram coletados nos artigos científicos, literatura, legislação e jurisprudência de casos concretos. Pressupõe-se que o grande desafio para estudantes e pesquisadores dessa geração é presentear a humanidade com o pensamento mais profundo do conhecimento, que vai além do que os olhos podem enxergar. Ultrapassar o limite das aparências e verdadeiramente conhecer as necessidades do outro, sobretudo pessoas. Neste sentido o autor Pe. Fabio de Melo descreve: “Quantas vezes você já teve uma opinião formada sobre uma pessoa quando sequer trocou uma palavra? Quantas vezes você emitiu um comentário sobre alguém sem ter tido um conhecimento verdadeiro daquela pessoa? ”. São questões apresentadas pelo autor à humanidade, sobretudo à luz jurisdicional do trabalho, as quais não são unicamente os “olhares preconceituosos” que aprisionam o outro, nem frases que ferem a igualdade racial, atitudes desrespeitosas contra gêneros ou portadores de deficiência, grupos segregados por aparência ou costumes, enfim, o preconceito permeia outras esferas do cotidiano da população brasileira, que enfrenta dificuldades para ocupar cargos de chefia e comando, acesso à educação, posses e salários

equivalentes aos de homens brancos e bem-aceitos socialmente. O filósofo Sócrates disse uma vez: “Todos somos prisioneiros até começarmos a fazer perguntas e encontrarmos nossas respostas” Estas são algumas das reflexões dos fatores históricos, sociais, formação cultural, econômica, consciência política, em razão da desigualdade econômica, física, ou mesmo em razão da cor da pele, causando desigualdade nas condições de oportunidade entre as pessoas. Compreender a humanidade, seus valores e costumes que sustentam e dão forma à sociedade, pode corroborar com entendimento dos princípios Constitucionais e Infraconstitucionais brasileiro que nascem, também, desses valores humano.

Referências

- ALMEIDA, Fernanda Leão De., artigo: **A inclusão social e o reconhecimento da universalidade dos direitos humanos:** da tolerância às ações afirmativas. Scielo Books, Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, acessado aos 02/06/2018, disponível em: <www.centroedelstein.org.br>.
- ARISTOTELES. **Os Pensadores:** Ética a Nicômaco; seleção de textos de José Américo Motta Pessanha, 4. ed., v.2, São Paulo: Nova Cultural, 1991.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional:** A importância do Princípio da Igualdade. São Paulo: Malheiros editores, 2001.
- MARQUES, Christiani. **A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência.** Acessado em 02/06/2018, disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28357/00_2_marques.pdf?sequence=5>
- MELO, Fábio De. **Quem me roubou de mim:** O sequestro da subjetividade e o desafio de ser pessoa, São Paulo: Editora Canção Nova, 2008.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo; POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (coord.). **Direito do Trabalho:** Reflexões Atuais. Curitiba: Juruá, 2007.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador.** Disponível em <<http://tede.unicuritiba.edu.br/dissertacoes/AnaPaulaPavelski.pdf>>, acessado aos 03/06/2018.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. Artigo: **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho:** Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Acessado aos 02/06/2018, disponível em <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/Tds/td_0769.pdf>

Reforma trabalhista e os impactos na demissão em massa¹²¹³

Flávia Ayumi Kondo¹⁴

Comunicado científico: A demissão em massa ou demissão coletiva ocorre normalmente em período de crises econômicas nas quais as empresas não possuem subsídios suficientes para manter o número normal de funcionários, demissão que ocorre por motivos alheios ao empregado. Sendo assim, é uma demissão sem justa causa na qual não afeta somente um trabalhador e nem uma classe de trabalhadores, mas uma parcela relativa de trabalhadores. Há diversas formas de extinção do contrato de trabalho, por exemplo por morte do empregado, vontade comum entre as partes, decisão unilateral das partes. Uma das espécies de ato unilateral é o pedido de demissão pelo empregado ou a demissão do empregado pelo empregador. Esta última pode ser dividida em relação a causa, com justa causa ou sem justa causa. A primeira diz respeito a uma demissão motivada por violação de algum direito ou norma da empresa pelo empregado, isso é, uma falta grave do empregador. Já a segunda ocorre em casos de decisão unilateral discricionária do empregador. A demissão sem justa causa pode ainda ser dividida em individual, plúrima ou coletiva. A individual, como o próprio nome refere-se atinge a um empregado, a plúrima que são quando vários trabalhadores são dispensados e a coletiva na qual uma grande

¹² O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

¹³ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹⁴ Graduanda em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Membro atuante do grupo de pesquisa NEATES. Pesquisadora pelo projeto Virada de Copérnico.

parcela dos empregados é demitida. Não existia na legislação até a atual reforma trabalhista uma legislação que fosse específica para casos de demissão coletiva, uma vez que, essa está vinculada muitas vezes com a situação política econômica na qual o país está vivendo. A grande problemática da dispensa coletiva é ocorrer sem previa discussão com o sindicato e, até mesmo, com os empregados, para que ocorra uma tentativa de acordo coletivo para tentar minimizar os impactos sociais que uma demissão em massa ocasiona. A dispensa coletiva relaciona todo os empregados ao mesmo motivo da demissão, que normalmente está relacionado a situação financeira da empresa, esse tipo de demissão atinge uma pluralidade de empregados que não possuem um vínculo pessoal. É uma situação que causa muitos impactos para as famílias que dependiam do emprego como fonte de renda, mas atinge também a sociedade como um todo, uma vez que, as demissões em massa reduzem grande parte de seus empregados e toda uma comunidade se vê prejudicada. É um grande fator para que ocorra conflitos coletivos do trabalho. A demissão coletiva não deve ser trata como sendo uma demissão individual de muitos empregados, pois, todas as demissões devem ser analisadas como um todo já que possuem o mesmo nexos causal. Outro motivo para ser analisada como um todo, é devido ao grande impacto social. Visto estas consequências tão prejudiciais a uma sociedade, as demissões coletivas devem ser negociadas a fim de tentar encontrar uma solução ou até mesmo providenciar uma indenização aos empregados que estão sofrendo pela crise econômica, uma vez que, é um motivo de caso fortuito, isso é, nem os empregados ou os empregadores podiam imaginar o tamanho da crise e suas consequências e dessa forma, a parte mais fraca da relação de trabalho não pode sofrer os impactos sozinhos. Como forma de tumultuar ainda mais as discussões a respeito das dispensas coletivas, o Poder Judiciário tomou a decisão de que as demissões em massa não podem ocorrer sem uma negociação coletiva, entre empregados, empregadores e sindicato. Neste caso,

o Judiciário assumiu o papel do Poder Legislativo ao criar uma “lei”, que considera impossível a demissão em massa sem negociação.

Palavras-chave: Demissão em massa; reforma trabalhista;

Referências

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14^a ed. São Paulo: Ltr, 2015

SENADO. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p281.pdf> Acesso em 20/08/2017.

VIALÔGO, Tales Manoel Lima; NEGREIROS, Guilherme Enei Vidal de. **A demissão coletiva no Direito Brasileiro**. Revista JurisFIB | ISSN 2236-4498 | Volume III | Ano III | Dezembro 2012 | Bauru – SP

Novas formas de emprego no século XXI ¹⁵

Lucas Moraes Rau ¹⁶

Comunicado científico: A redução no número de empregos nas últimas décadas é um fator preocupante para o futuro do universo laboral. Entre as principais razões para esta redução estão as mudanças de natureza estrutural e conjuntural, a terceirização e a flexibilização, fruto de uma mudança de paradigma concorrencial e produtivo, e a transformação de uma sociedade industrial para uma sociedade de serviços. Segundo dados o setor terciário representa 73,3% do Produto Interno Bruto Nacional, tendência mundial, como por exemplo nos Estados Unidos, que se aproxima dos 80%. Nesta nova perspectiva de emprego, o empreendedorismo, mesmo que por necessidade, se apresenta como uma nova forma ocupacional. Esta “Nova Economia” como é chamada, é pautada sobretudo pelas novas tecnologias, pelas empresas digitais e as startups. Ademais, novos empregos irão surgir, principalmente no campo da saúde, da conexão do homem e da máquina e da área de assessoramento “coaching”. A ideia de fortalecimento do empreendedorismo perpassa por uma ideia de desajustamento da ordem vigente. Por pessoa desajustada entende-se: Uma pessoa cujo comportamento ou atitude a separa dos demais de modo desconfortável e conspícuo, porque muito do que teremos de empregos no futuro virá da tomada de risco, da liberdade e da autonomia por parte das pessoas, que

¹⁵ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

¹⁶ Bacharel em Direito pelo Unicuritiba. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Positivo. Mestrando em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUC-PR. Pesquisador do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico - PUC-PR. Lucas231292@gmail.com

precisarão ser multitarefas em mundo cada vez menos linear. Se antes, a ideia de se trabalhar em uma mesma companhia por anos a fio em uma estabilidade duradoura e ter formação em determinada área específica de conhecimento eram a regra e o esperado socialmente e profissionalmente, para o futuro, devemos entender que os profissionais terão de ser plurais em formação, na concepção do que seja emprego e na forma de exercê-lo. O trabalho utiliza-se da metodologia bibliográfica para buscar compreender as mudanças de paradigma no emprego e trazer como resultado um panorama do futuro.

Palavras-chave: empreendedorismo, setor de serviços, sociedade de serviços, nova economia, emprego.

Referências:

CLAY, Alex; PHILLIPS, Kyra Maya. **Economia dos desajustados**. São Paulo, 2015.

Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br/index.php/comercio-servicos/a-secretaria-de-comercio-e-servicos-scs/402-a-importancia-do-setor-terciario>>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

Banco Mundial. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/indicador/NV.SRV.TETC.ZS>>. Acesso em 20 de abril de 2018.

WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago Benedete; SPERS, Renata Giovanazzo. **O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020**. Revista de administração e inovação. São Paulo: v. 7, n. 3, p. 174-197, 2010.

II

Resultados de pesquisa de congressos

Globalização e trabalho decente no Brasil¹

*Thierry Gihachi Izuta*²

Comunicado científico: Neste estudo, serão analisados os principais aspectos da Indústria 4.0 no Brasil. Foi estabelecido o seguinte problema: quais os impactos da Indústria 4.0 para efetivação do trabalho decente no Brasil? Em resposta a esta indagação, foi possível estabelecer através do método hipotético-dedutivo, que a quarta revolução industrial evidencia as desigualdades sociais nos países em desenvolvimento, não tendo a intenção de gerar mais empregos e com qualidade do trabalho. Atualmente a disputa entre capital vs. Trabalho, o capital está vencendo essa disputa com a globalização da economia e a Indústria 4.0, pois o capital não possui barreiras e ultrapassa as fronteiras dos países. Já a proteção do trabalhador ainda é local, ficando sujeito ao Poder Legislativo dos países que, em muitos casos, o legislador é um empresário que detém o capital, fazendo com que crie leis de interesse do capital e não do trabalhador. O Brasil não consegue acompanhar esse avanço, principalmente em decorrência do alto índice de desemprego e a falta de criação de postos de trabalho de qualidade, entre outros problemas sociais. Com a Indústria 4.0, haverá dificuldades na efetivação do trabalho decente, diante da automação dos processos produtivos. Os organismos internacionais não estão

¹ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. O artigo científico desenvolvido nesse tema foi apresentado no CONPEDI.

² Mestrando em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL (2018). Advogado. Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário UniDOM em Curitiba (PR) (2015). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR (2016-2017). Membro do Grupo de Pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES) da PUCPR (2017). Membro do Grupo de Pesquisa do NUPECONST - Núcleo de Pesquisas em Direito Constitucional da UniBrasil (2018)

preparados com os impactos que a Indústria 4.0 irá causar no emprego deste trabalhador e sim, desenvolvimento de novas tecnologias para as empresas, para gerarem mais lucro. Ademais, os Estados devem abrir as suas constituições e cooperar entre si e não depender de um terceiro (organismo internacional), para garantir a efetividade dos direitos fundamentais de seu povo, pois somente desta forma haverá um equilíbrio entre o poder econômico das empresas transnacionais e o (s) Estado (s) cooperativos.

Palavras-chave: Globalização; Indústria 4.0; Direitos Sociais; Crise da efetividade dos direitos fundamentais; Trabalho Decente.

Referências

BOMFIM, Vólia. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010. p.5

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. São Paulo Saraiva 2015 1 recurso online ISBN 9788502627383 . p.238

COUTINHO, Aldacy Rachid. **O Princípio da Proteção Revisitado**. In Bonijuris, ano XIII, nº 452, julho/2001, p. 05-07.

_____. BALESTRA, Oriana Stella. **Dos direitos sociais dos trabalhadores**. In: BRANDÃO, Claudio. Direitos humanos e fundamentais em perspectiva. São Paulo Atlas 2014

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2010 192 p. ISBN 978-85-361-1611-2.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila; PASSOS, André Franco de Oliveira;. **DIREITO INTERNACIONAL E LIBERDADE SINDICAL: DA TEORIA GERAL A NECESSIDADE DE APLICAÇÃO PRÁTICA**. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. A direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais. São Paulo: LTr, 2013. 2 v p.25

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. Rio de Janeiro Forense 2016 1.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 19. Rio de Janeiro Forense 2011 1 p.205

GROTT, João Manoel. **Meio ambiente do trabalho: prevenção: a salvaguarda do trabalhador**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2003. 195 p. ISBN 85-0362-566-0.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Maio de 2017. Comentários disponíveis em ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Comentarios/pnadc_201705_comentarios.pdf Acesso em 18/07/2017

IZUTA, Thierry G; KNIHS, K. K. . **Trabalho Decente como escopo para reduzir as desigualdades sociais no Brasil**. In: Camila Salgueiro da Purificação Marques (Cord.); Maria Augusta Oliveira de Souza (Org.); Bibiana Fontana (Org.); Olga Maria Queiroz Krieger (Org.). (Org.). *Questões Sociais e Jurídicas na Efetivação da Democracia no Brasil*. 1ed. Florianópolis: Habitus, 2018, v. 1, p. 333

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. São Paulo Saraiva 2016

VIDAL, P. W. G. T.; KAWAY, Mina . **Dumping Social: relação dos sujeitos de direito público interno e externo com as normas de trabalho**. In: Lincoln Zub Dutra. (Org.). *Dumping Social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico*. 1ed.: , 2016, v. , p. 270

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho história e teoria**. 29. São Paulo Saraiva 2014

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

PRONER, André Luiz. **Neoescravidão: análise jurídica das relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Flexibilização do direito do trabalho: negociado e legislado**. Campinas: LZN, 2005. vii, 149 p.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed., rev. e aum. São Paulo: LTr, 2012 451 p. ISBN 978-85-361-2144-4 (broch.)

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **A falácia da flexibilização do direito do trabalho no Brasil**. RDT - Revista do Direito Trabalhista. Brasília, v.7, n.12, p.9-11, dez. 2001.

SINGER, Paul Israel. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. 934 p. ISBN 978-85-392-0213-3 (broch.).

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo Atlas 2014 1 recurso online ISBN 9788522492305 .

SCHWAB, Klaus-A **Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro,2016. ISBN: 9788572839785 p.52

VIDAL, P. W. G. T.; KAWAY, Mina . **Dumping Social: relação dos sujeitos de direito público interno e externo com as normas de trabalho**. In: Lincoln Zub Dutra. (Org.). *Dumping Social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico*. 1ed.: , 2016, v. , p. 270

WALDRAFF, Cristiane Budel. **Princípio protetivo versus flexibilização**. In: WALDRAFF, Celio Horst, 1964 - (coord.). *Temas de Direito do Trabalho*. Curitiba: Genesis, 2004.

ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. *Globalização, desemprego e desigualdade: evidências, mitos e desafios do mercado de trabalho*. Brasília: Crub, 1997. p.25

Engaging global players in order to protect human rights³

Natalia Munhoz Machado Prigo⁴

Abstract: The globalization wave accentuated the debate about the importance of studying comparative laws at a point that, today, this debate is becoming more usual and the discourse regarding the need of a global law is getting stronger. Nevertheless, to defend that the globalization will, inevitably, create one universal law to overcome the societies challenges is controversial and, perhaps, a superficial approach. This is because a law, as a component of a legal system, is not something autonomous that can be compared with another system taking into consideration only legal factors, just like a positivist approach would do. The law, as known, has local characteristics that constitutes a unique model to a determinate place where it rules. The law is singular in each country and it is regulated in some way because it is inserted in a place and in a time. It means that a law that works in France, perhaps won't work in the same way in Italy, because they are two different countries, with different cultures, history, political views, etc., and all these factors will have influence on the making process of law. Exemplifying, the European Union has a Directive that authorizes employers to treat their employees in a different way when it is essential and determinant to the business and as long as the objectivity of the differential treatment is legitimate and proportional. In despite the

³ Comunicado científico submetido para o WCSA 8th WORLD CONFERENCE da World Complexity Science Academy.

⁴ Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Unicuritiba (2015), Advogada, Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2018), Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2018-2022).

fact that European Directives have a binding effect to the State-Members, including France and Italy, both countries interpret differently the meaning of the directive. While France is more rigid when applying it, Italy is softer. This is only an example that shows that a universal law is not possible, because each country will have different needs and, so, different laws. Nevertheless, there is something that is common to all countries: the need to respect human rights and to promote equality. Regarding this matter, what is possible to do, in a global level, in order to overcome the current social challenges and make the society better is to discuss mechanisms to engage global players, especially transnational corporation. One possibility would be to regulate the corporate social responsibility, just like John Gerard Ruggie proposes, another would be to create a center of transnational corporations with capacity to inspect the practices of those companies in the receiving countries.

Capacitações profissionais diante das transformações dinâmicas do mercado de trabalho⁵

Gustavo Barby Pavan⁶

Comunicado científico: O mercado de trabalho sofre mudanças estruturais cada vez mais velozes diante das novas tecnologias disponíveis e empregadas nas relações laborais. Utilizando-se do método dedutivo, com pesquisas bibliográficas, busca-se expor os efeitos destas mudanças nos trabalhadores e nas qualificações demandadas pelo mercado. As variadas gerações atualmente no setor produtivo expõem situações antagônicas relacionadas à forma de trabalho: num mesmo setor se pode verificar desde pessoas nascidas nos anos 1960, pacientes e com grande capacidade técnica num assunto específico, mas com dificuldades de aprendizado e interação tecnológica, até jovens nascidos nos anos 2000, com capacitações básicas em diversas áreas e ávidos por mudanças constantes. Estes opostos levam ao questionamento sobre quais profissionais possuiriam as qualificações almejadas pelo mercado de trabalho. A organização vertical das empresas, aparenta demandar características específicas de cada geração, enquanto é necessária uma rápida adaptação e absorção de novos conhecimentos, característica dos trabalhadores mais jovens, ainda se preza pela necessidade de aceitação hierárquica e resiliência para galgar novos patamares, característica distintiva das gerações anteriores. Diante da crescente substituição de trabalhadores por sistemas

⁵ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

⁶ Mestrando em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUC-PR. E-mail: gustavobarbypavani@gmail.com.

tecnológicos, verifica-se uma necessidade constante de uma melhor qualificação profissional pelo indivíduo, aquém da colaboração empresária, visando estar apto às reduzidas vagas no mercado. O indivíduo, ao invés de vender sua força de trabalho, transforma-se num produto em si mesmo, sendo necessário investimento contínuo em qualificações pessoais para aumentar suas chances no mercado laboral. Conclui-se que as capacitações profissionais para os trabalhadores serão aquelas que versem sobre flexibilidade, adaptação e aceitação de sua condição como produto em si, não somente para o aumento de oportunidades no mercado, mas especialmente para a manutenção de sua posição atual.

Palavras-chave: capacitação profissional; mercado de trabalho; futuro do trabalho; transformações; adaptação.

Referências:

AIRES, Regina Wundrack do Amaral; MOREIRA, Fernanda Kempner; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução. In: **Seminário Internacional de Universidade Corporativas e Escolas de Governo - SUCEG**, 2017, Florianópolis, SC. I Seminário Internacional de Universidade Corporativas e Escolas de Governo - SUCEG 2017, 2017. v. 1. p. 224-247.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar. 2008.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

FORD, Martin. **Rise of the robots**: technology and the threat of a jobless future. New York: Basic Books, 2015. p. "x".

FREY, Carl B.; OSBORNE, Michael A.. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. **Technological Forecasting and Social Change**, Elsevier, vol. 114(C), pages 254-280, 2017.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Otavio Pinto e. A nova face do direito do trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal. **Revista do Advogado** (São Paulo), São Paulo, v. 25, n.82, p. 95-103, 2005.

WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. **Global Challenge Insight Report**. Geneva: World Economic Forum, 2016, 167pp.

WRIGHT, J. T. C.; SILVA, A. T.; SPERS, R. G.. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI: REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO E INOVAÇÃO**, v. 7, p. 174-197, 2010.

III

Resultados do I Encontro de Pesquisa do Neates

Renda básica: necessidade de discussão no impactos do trabalho¹²

Flávia Ayumi Kondo³

Comunicado científico: A renda básica é um valor em dinheiro pago por uma comunidade política a todos os membros independentemente de sua situação financeira ou exigência de trabalho, definição fornecida por Philippe Van Parij. A definição apresentada por tal autor, deve ser analisada por partes, de forma que sejam feitas diversas indagações a cada uma delas. Primeiramente é necessário fazer uma reflexão em relação ao valor que será distribuído e as formas de criar um parâmetro para analisar o valor adequado. Além disso, deve ser discutido, quem são os membros citados pelo autor, uma vez que, dizer que serão beneficiários somente os cidadãos natos, na acepção política do termo cidadão ou para todas as pessoas que habitam ao país há uma diferença exorbitante. Se escolher a primeira opção pode causar uma segregação ou violação de direitos humanos, se optar pela segunda ideia, no entanto, pode gerar uma onda imigratória gigantesca. Deve ser discutido, também, a relação de trabalho, muitos criticam tal sistema afirmando que estaria criando pessoas preguiçosas que não precisam trabalhar para ganhar dinheiro, entretanto, alguns estudiosos defendem o contrário, afirmando que estaria incentivando empreendedores, uma vez que, as pessoas iriam trabalhar por prazer, além de que, teriam tempo para colocar em prática as ideias que possuíam mas não tinham tempo. O autor Philippe Parij explica que é muito mais caro manter um órgão

¹ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

² Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

³ Graduanda em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Membro atuante do grupo de pesquisa NEATES. Pesquisadora pelo projeto Virada de Copérnico.

fiscalizando quais dos beneficiários trabalha do que simplesmente distribuir o benefício a todas as pessoas, dessa forma a renda básica deve ser distribuída a todos, sem a necessidade de estar empregado ou procurar um emprego. Um dos melhores argumentos para a implementação da renda mínima é que estaríamos extinguindo trabalhos degradantes e desumanos, uma vez que as pessoas já recebem o mínimo para viver, dessa forma, elas não se sujeitariam a tal situação para ganhar um valor irrisório e as empresas também não tentariam manter essa forma de emprego. Como é notório tais perguntas não podem ser respondidas com certeza, são apenas achismos uma vez que nenhum país possui tal sistema implementado de forma integral, de forma que não é possível aferir uma resposta exata de como seria. Da mesma maneira, que é extremamente importante questionar este sistema, para que se decida como poderá ser implementado. A discussão da renda mínima se faz necessária uma vez que os trabalhos que existem atualmente não existirão no futuro, assim como, estudos realizados pela Universidade de Harvard, demonstram que 3 em cada 5 crianças terão no futuro um trabalho que não existe atualmente, dessa forma, durante a transição dos trabalhos que existem atualmente e os trabalhos que irão surgir existe um limbo, no qual não sabemos o que irá acontecer, neste cenário vem a renda mínima, para garantir que a população consiga subsistir.

Palavras- chaves: renda; mínima; salário; igualdade; subsistência.

Referências:

Van Parijs, Philippe. (2000). **Renda básica: renda mínima garantida para o século XXI?**. *Estudos Avançados*, 14(40), 179-210.

SILVA, Antonio Thiago Benedete; SPERS, Renata Giovanazzo; WRIGHT, James Thiago Benedete. **O Mercado De Trabalho No Futuro: Uma Discussão Sobre Profissões Inovadoras, Empreendedorismo E Tendências para 2020**. *Revista de Administração e Inovação*, São Paulo, v.7, n. 3, p. 174-197, jul. /set.2010

Renda básica: necessidade frente ao desemprego e impactos tecnológicos⁴

Heloisa Meyer Toledo⁵

Comunicado científico: O tema renda básica aqui tratado será principalmente analisado sobre a tese idealizada pelo filósofo e economista político belga Philippe Van Parijs, para ele a renda básica é um valor pago por uma comunidade política para cada um de seus membros, em dinheiro e de forma regular, sendo irrelevante a situação financeira da pessoa e se esta exerce algum tipo de trabalho, ainda, é preciso analisar caso a caso para decidir se é viável ou não a aplicação da renda básica. O objetivo do estudo é analisar a possibilidade da aplicação da renda básica, uma vez que atualmente a ideia é abordada de forma a compensar o desemprego gerado pela automação. Na prática, já existe iniciativa similar a ideia de renda básica no Alasca e países como Finlândia, Quênia, Canadá e algumas regiões dos Estados Unidos estão em fase de teste quanto a aplicação da renda básica. Já na Suíça os cidadãos não apoiaram a ideia e a derrubaram através de um referendo. Agora em uma análise interna, será que é possível a renda mínima no Brasil? A questão é difícil de responder, mas é possível fazer uma análise do atual cenário. Em janeiro de 2018 o desemprego atinge 12,7 milhões de brasileiros o que mostra uma estagnação dos empregos com carteira assinada. O que isso significa? Significa está aumentando o empreendedorismo por necessidade. E isso é ruim? Depende, há

⁴ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

⁵ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

mão de obra muito qualificada precisando se retirar do mercado de trabalho e atuando em áreas que não geram satisfação profissional, mas por outro lado isso gera novas modalidades de trabalho. Portanto, o emprego formal está em decadência, a tecnologia passa a substituir postos de trabalho e isso tem impacto na distribuição de renda. Qual a saída? Há quem defenda que é necessário o incentivo de novos empregos ou haver modelos de proteção social desvinculados do emprego. A renda básica não implica em parar de trabalhar e sim não precisar trabalhar pelo básico aumentando o poder de escolha do indivíduo. Sendo assim, a pergunta que fica é quem fará então o serviço pelo qual ninguém se interessa? Terá que haver uma alta remuneração para incentivar. Como pagar? Aumentar a tributação sobre os robôs? Tributar mais quem tem mais? Há falta de recursos no Brasil? Na Europa a proposta e reestrutura todo o sistema de impostos. Inclusive se discute a alta tributação sobre robôs. Além da necessidade de diminuir a concentração de renda de apenas alguns, tributando mais quem tem mais. No caso do Brasil é necessário um estudo técnico sobre o impacto e formas de construir esse sistema na realidade brasileira. Diante de toda análise, é possível verificar que a renda básica deixa de ser uma utopia e passa a ser vista como uma possibilidade diante das novas modalidades de emprego.

Palavras-chave: Renda. Básica. Possibilidade. Tecnologia. Desemprego.

Referências

FRAGA, Érica; FAGUNDES, Álvaro. **Brasileiro tem pela 1ª vez poder de compra menor do que chinês**. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/08/1913381-brasileiro-tem-pela-1-vez-poder-de-compra-menor-do-que-chines.shtml>. Acesso em 20/04/2018.

G1. **Brasileiros já pagaram R\$ 2 trilhões em impostos em 2017**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/educacao-financeira/noticia/brasileiros-ja-pagaram-r-2-trilhoes-em-impostos-em-2017.ghtml>. Acesso em 20/04/2018.

MARTINS, Danilo. **Mais de um terço dos aposentados continua trabalhando.**

Disponível em: <http://www.valor.com.br/financas/4717595/mais-de-um-terco-dos-aposentados-continua-trabalhando-diz-pesquisa>. Acesso em 20/04/2018.

PARIJS, Philippe Van. **Renda básica: renda mínima garantida para o século XXI?**

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So103-40142000000300017. Acesso em 16/04/2018.

ROQUE, Tatiana. **Por causa de robôs, ideia de renda básica universal ganha mais adeptos.**

Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/02/por-cao-da-robos-ideia-de-renda-basica-universal-ganha-mais-adeptos.shtml>. Acesso dia 20/04/2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta Revolução Industrial.** Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p.35 à 53.

SILVEIRA, Daniel; GAZZONI, Marina. **Desemprego fica em 12,2% em janeiro de 2018 e atinge 12,7 milhões de pessoas.**

Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-fica-em-122-em-janeiro-de-2018.ghtml>. Acesso em 20/04/2018.

Crise econômica de 2008 e os impactos no direito do trabalho brasileiro⁶⁷

*Flávia Ayumi Kondo*⁸

Comunicado científico: A crise de 2008, conhecida como crise do “subprime” teve origem nos Estados Unidos e gerou efeitos no resto do mundo, direta ou indiretamente. Essa crise ocorreu em 2008 no Estados Unidos devido à uma bolha especulativa no mercado de imóveis norte americano devido ao excesso de crédito a tomadores que não apresentavam garantias reais. O Brasil estava em fase de crescimento econômico, acabou afetado, principalmente nos setores de construção civil, indústria e setor automobilístico. Durante este período de recessão, pode-se analisar o aumento do índice de desemprego pós crise de 2008. Além de apresentar fatores regulares de crises econômicas, como o aumento do desemprego está em especial teve fatores diferentes como a mudança da classe social que foi atingida. Assim como, é possível verificar o aumento do trabalho informal, utilizado como uma maneira de superar a crise. É importante analisar as medidas tomadas pelo Governo para diminuir os efeitos da crise, como resultado observou-se que o Governo brasileiro tomou atitudes como diminuir taxas da inflação, liberar dinheiro para crédito, investir dinheiro na indústria entre outros. Todas medidas de caráter imediato, como um dos trabalhos analisados afirmou “os efeitos serão analisados somente no futuro”.

⁶ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

⁷ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

⁸ Graduanda em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Membro atuante do grupo de pesquisa NEATES. Pesquisadora pelo projeto Virada de Copérnico.

Os resultados imediatos dessas medidas foram excelentes, as pessoas reestabeleceram o poder de compra, a economia voltou a ficar aquecida, o mercado econômico estava em alto e o dinheiro circulando no mercado. No entanto, os efeitos a longo prazo não seguiram este caminho, considerando que o país teve que investir em gastos extraordinários para investir e preparar o país para sediar a copa do mundo e as olimpíadas, juntamente com o cenário internacional tentando se recuperar de uma crise, o Brasil voltou a sentir efeitos de uma crise. Crise esta que nunca existiu, as demissões e massa de empresas, a econômica em dificuldades, mercado financeiro desaquecido são apenas as consequências das medidas anti crise adotadas pelo Brasil em 2008. A instabilidade econômica que o país se encontra atualmente, são consequências das medidas imediatas para superar o desastre econômico de 2008. A falta de planejamento, investimentos em estrutura para eventos esportivos desestruturaram mais o país, que agora encontra-se assolado por uma crise que não existe. Como forma de diminuir os estragos econômicos, o Governo aprovou a reforma trabalhista, para aumentar o poder de negociação nas relações trabalhista. Permitindo que empregador e empregado discutam toda a contratação, até mesmo o salário, que agora pode ser inferior ao salário mínimo nacional. Assim como a economia, os efeitos dessa reforma apresentarão suas reais consequências somente no futuro, mas fica claro que a negociação trabalhista de fato não ocorre, uma vez que o hipossuficiente (trabalhador) e empregador, nunca estarão no patamar de igualdade.

Palavras-chave: Crise econômica; direito do trabalho; desemprego.

Referências

DEUS, Larissa Naves; LIMA, Thaís Damasceno. **A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira.** Revista Cadernos de Economia, Chapecó, v. 17, n. 32, p. 52-65, jan./jun. 2013.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais**. ESTUDOS AVANÇADOS 23 (66), 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/ao4v2366>> acesso em 09 de Julho de 2018.

SILVA, Fábio José Ferreira da; FONSECA NETO, Fernando de Aquino. **Efeitos da crise financeira de 2008 sobre o desemprego nas regiões metropolitanas brasileiras**. Nova econ., Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 265-278, Agosto. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512014000200265&lng=en&nrm=iso> acesso em 10 de Julho de 2018.

TCU. **Ações do Governo para reduzir os efeitos da crise**. Versão simplificada das Contas do Governo da República, 2009. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/contas_governo/contas_2009/Textos/Ficha%201%20-%20Analise%20da%20Crise.pdf> acesso em 16 de Julho de 2018.

Inconstitucionalidade da nova regulamentação do dano extrapatrimonial trabalhista⁹¹⁰

Danna Catharina Mascarello Luciani¹¹

COMUNICADO CIENTÍFICO: Dano extrapatrimonial é o gênero que possui como espécies o dano moral e o dano existencial (aqui o legislador ignorou a existência, já reconhecida pelo STJ, do dano estético). Como nunca houve regulamentação própria do ramo trabalhista, aos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação laboral eram aplicados os dispositivos do Código Civil. Após a reforma trabalhista de 2017, o dano extrapatrimonial passou a possuir regulamentação própria (Título II-A da CLT), que impediu a utilização, subsidiária, dos institutos do direito comum. Os artigos trazidos pela lei 13.467/17 balizaram, significativamente, o direito fundamental de reparação do dano sofrido, em especial quando (1) definiram que a vítima é titular exclusiva do direito a reparação, excluindo o dano em ricochete ou indireto e (2) vincularam o *quantum indenizatório* ao valor da relação de trabalho da qual decorreu o dano, o que acabou por instituir valores indenizatórios muito abaixo da indenização devida na esfera cível quando do mesmo dano causado. Ao definir que “*pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação*”, o legislador inviabilizou o pleito em juízo por aqueles que tivessem sofrido danos indiretos em decorrência de ação ou omissão danosa ao trabalhador a quem são ligados. A doutrina dividiu-se em três posicionamentos:

⁹ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

¹⁰ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹¹ Graduanda em Direito Pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. dannacml@hotmail.com

(1) nesse ponto, a regulamentação é inconstitucional pois o artigo 223-B não tem o poder de invadir a esfera dos direitos extracontratuais (limitando-os por contrato – nesse caso, de trabalho) e nem de tornar inaplicáveis os artigos 186 e 948 do Código Civil (que tratam sobre causar dano a outrem e a obrigação de reparar); (2) é correta a definição da impossibilidade do dano em ricochete, já que sua permissividade causa instabilidade no sistema jurídico, ao levarmos em consideração a magnitude do alcance indireto de um fato; e (3) nesse ponto de discussão, é irrelevante a constitucionalidade ou inconstitucionalidade da norma, uma vez que terceiros também podem ser afetados diretamente por um dano causado a alguém, podendo ser, também, considerados vítimas do dano, mesmo que não integrem a relação de trabalho da qual o dano decorreu (tornando-se, assim, titulares do direito previsto no artigo 223-B). Ao avaliarmos o texto constitucional, em especial o disposto no artigo 5º, V e X da Constituição Federal, percebemos que, em momento algum, o direito à reparação sofre limitação em decorrência de elementos extrínsecos ao dano (para fixação da indenização, importa apenas a extensão do dano causado, inclusive no que tange às possíveis vítimas, diretas ou indiretas). Mesmo assim, a legislação optou por instituir limites (vinculados ao salário do trabalhador) ao *quantum* indenizatório, o que possibilita que o Poder Judiciário fixe duas indenizações de valores muito diferentes para situações cuja única diferença é a relação de trabalho entre as partes. Com isso, conclui-se que se faz necessária uma revisão da regulamentação proposta pela lei 13.467/17, de modo a adequá-la aos casos concretos e ao ordenamento jurídico e impedir que a lei seja instrumento de cerceamento de direitos fundamentais, principalmente em se tratando de direitos da parte mais frágil da relação laboral.

Palavras-chave: Inconstitucionalidade. Lei 13.467/17. Dano Extrapatrimonial Trabalhista.

Referências

- AVELAR, Marcos. **O Não Começo Do Dano Moral Em Ricochete**. Disponível em: <http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/09/o-nao-comeco-do-dano-moral-em-ricochete/>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- COELHO, Luciano Augusto de Toledo. LOPES, Marcus Aurélio. **Breves Comentários Ao Novo Regime Do Dano Extrapatrimonial Na Justiça Do Trabalho**. Disponível em: <http://www.amatra9.org.br/breves-comentarios-ao-novo-regime-do-dano-extrapatrimonial-na-justica-do-trabalho-luciano-coelho-e-marcus-aurelio-lobes/>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- COLOMBO FILHO, Cassio. O “Dilema Do Bonde” E A Reforma Trabalhista. **Revista do TRT 9ª Região**. Volume 6, Número 61, julho/agosto de 2017. Disponível em: <https://agindodireito.com.br/wpcontent/uploads/2017/12/RevistaTRT-9-Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- FACCHINI NETO, Eugênio. GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Tutela Aquiliana Do Empregado: Considerações Sobre O Novo Sistema De Reparação Civil Por Danos Extrapatrimoniais Na Área Trabalhista. **Revista dos Tribunais**; Volume 984, de outubro de 2017. P. 219 – 254. DTR\2017\6423
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *A Liquidação Da Reparação Do Dano Moral Trabalhista*. **Revista de Direito do Trabalho**. Volume 104, de outubro – dezembro de 2001, p. 164 – 179. DTR\2001\446
- ROSENVALD, Nelson. **O Novo Dano Moral Trabalhista – Um Ensaio Sobre A Cegueira (Do Legislador)**. Disponível em: <https://www.nelsonrosenvald.info/single-post/2017/12/05/O-novo-dano-moral-trabalhista-%E2%80%93-Um-ensaio-sobre-a-cegueira-do-legislador>. Acesso em 05 de setembro de 2018.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano extrapatrimonial na Lei 13.467/17, da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/08/22/o-dano-extrapatrimonial-na-lei-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 12 de setembro de 2018.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação á diluição dos danos.** 2ª Edição, São Paulo: Atlas, 2009.

SIMÃO, José Fernando. Reforma Trabalhista. **Dano extrapatrimonial: dano moral, estético e existencial? Parte III.** Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista-dano-extrapatrimonial-dano-moral-estetico-e-existencial-parte-iii/18004>. Acesso em 12 de setembro de 2018.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil - Volume Único**, 8ª edição. Método, 12/2017. [Minha Biblioteca].

Direito do trabalho: a importância do conhecimento do direito do trabalho para os contadores atualmente ¹²

Amábilie Mariana de Carvalho ¹³

Comunicado científico: O presente estudo trata da importância do conhecimento do Direito do Trabalho para os contadores atualmente. A pesquisa foi aplicada no meio acadêmico da Universidade Federal do Paraná (UFPR), no curso de Ciências Contábeis, tanto com alunos como com professores e palestrantes que contribuíram para o conhecimento durante a XXIV Semana de Estudos Avançados em Contabilidade - 2018. O objetivo geral foi analisar a importância do estudo do Direito do Trabalho para os contadores atualmente, afinal, por mais que pareça um conhecimento desnecessário à primeira vista, principalmente para os calouros, é um elemento diferencial que agrega valor ao profissional e que facilita e acelera os trabalhos com os clientes. De acordo com a Fundação Brasileira de Contabilidade, o 10º curso mais procurado no Sistema de Seleção Unificada (Sisu) em 2015 foi Ciências Contábeis. Assim, não é nenhuma surpresa afirmar que a concorrência é grande: são 524.419 contadores e técnicos em contabilidade no Brasil e 33.410 só no Paraná, segundo o Conselho Federal de Contabilidade (08/10/2018). Um estudo realizado pela Universidade Federal de Goiás constatou que a legislação trabalhista é uma das áreas de conhecimento indispensáveis para um contador atualmente. No entanto, o grupo BLB de auditoria e consultoria

¹² Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹³ Aluna do curso de Direito – PUCPR. E-mail: amabile.carvalho19@gmail.com

afirma que a maioria das empresas não se atenta aos assuntos trabalhistas e acabam nomeando profissionais não qualificados para assumirem os cargos contábeis. Por isso, o professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, Arthur Mendes Lobo, concluiu que pode-se dizer que existe um déficit na formação dos contadores e, a partir do estudo do Direito do Trabalho, esses profissionais podem se tornar mais capacitados, pois ampliariam o leque de atuação dentro da empresa, oferecendo comodidade e qualidade do serviço. Assim, o conhecimento da contabilidade atende tanto ao elemento pedagógico como teórico. Para o embasamento teórico, foram utilizados muitos autores do Direito e da Contabilidade, como José Carlos Marion, João Rafael Alberton, Cláudia Gasparini e Sérgio Pinto Martins. A pesquisa foi realizada de forma essencialmente descritiva e qualitativa, contando com dados primários e secundários, a partir da aplicação de questionários e entrevistas com alunos do curso de Ciências Contábeis, professores e palestrantes, além da observação participante – o estudo foi elaborado por uma estudante de Ciências Contábeis da UFPR -, traduzindo os dados obtidos em ideias e relacionando-os com as pesquisas bibliográficas e documentais. Por fim, a pesquisa constatou que, apesar da pouca importância dada ao conhecimento do Direito do Trabalho por parte dos contadores formados e formandos, esse é um requisito para a função contábil atualmente, considerando que esses profissionais têm como obrigação tarefas além de registrar e controlar os fatos administrativos, gerar e preencher guias, escriturar livros e tabelar dados, como acontecia com o antigo contador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Contabilidade. Conhecimento. Legislação. Profissional.

Referências

- ALBERTON, João Rafael. Contabilidade e Direito do Trabalho. Mar. 2015. Disponível em: <<http://orjoorafael.blogspot.com/>>. Acessado em 08/10/2018.
- Assessoria de Comunicação do Ministério do Trabalho. (2017). Retomada da economia reforça a importância do contador. Disponível em: <<https://cfc.org.br/noticias/retomada-da-economia-reforca-importancia-do-contador/>>. Acessado em: 15/10/2018.
- BRASIL. Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado e dá outras providências. Lex: Diário Oficial da União, edição federal, Brasília, seção 1, p. 15, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acessado em: 21/10/2018.
- CRISPIM, G., & Ufg, S. (2014). Análise do perfil do profissional contábil : exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica Análise do perfil do profissional contábil : exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/4163/4164>>. Acessado em: 15/10/2018.
- FIORENTIN, M., & DOMINGUES, M. J. C. de S. (2011). Interdisciplinaridade no curso de ciências contábeis: um estudo na Universidade de Passo Fundo - RS, 10. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/21430%0A%0A>>. Acessado em: 15/10/2018.
- GASPARINI, Claudia. O novo perfil de uma das profissões mais estáveis do Brasil. Dez. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-novo-perfil-de-uma-das-profissoes-mais-estaveis-do-brasil/>>. Acessado em 11/10/2018.
- Grupo BLB Brasil. Como o conhecimento da legislação impacta na carreira contábil. Mai. 2016. Disponível em: <<https://www.blbbrasil.com.br/blog/conhecimento-da-legislacao/>>. Acessado em: 10/10/2018.
- KIYOSAKI, R., & LECHTER, S. L.. Pai Rico, Pai Pobre: O que os riscos ensinam a seus filhos sobre dinheiro. 67ª edição. Rio de Janeiro. Elsevier, 2011. p. 153.

MARION, J. C. (2018). Contabilidade Básica. (11. Ed.). Atlas LTDA.. São Paulo. p. 30, 31.

MARTINS, S. P. (2003). Relações Do Direito Do Trabalho C O M Outras Disciplinas Não-Jurídicas. Revista USP. p. 9 e 10. Disponível em: <www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67588/70198/%0A%0A>. Acessado em 10/10/2018.

OLIVEIRA, M. Q., PIZANNI, M. A., & FARIA, J. A. (dez. 2015). A interdisciplinaridade na formação do contador e sua contribuição para o desenvolvimento de competências no âmbito organizacional. Revista de Estudos Contábeis, Londrina, v.6, N. 11, p. 23-45, 23. Acessado em: 15/10/2018

SILVA, G. C., & FERREIRA , C. D. (2014). Análise do perfil do profissional contábil: exigências do mercado de trabalho e formação acadêmica, 16. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/4163/4164%0A%0A>>. Acessado em:11/10/2018.

TENENTE, Luiza. Ciências Contábeis é igual economia e não falta emprego? Saiba o que é fato na carreira. Out. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/ciencias-contabeis-e-igual-economia-e-nao-falta-emprego-saiba-o-que-e-fato-na-carreira.ghtml>>. Acessado em: 08/10/2018

VIEIRA, Maria das Graças. A ética profissional exercida pelos contadores 01 Jul. 2004. Disponível em: <http://www.classecontabil.com.br/servlet_art.php?id=390&query=A%20ética%20profissional%20exercida%20pelos%20contadores> Acesso em: 11/10/2018.

A ainda revolução das trabalhadoras da indústria da moda¹⁴

Mariele Cristina de Abreu Zoratto¹⁵

Comunicado científico: A falta de ética na indústria da moda, a nível global, tem sido apontada em razão das condições a que os trabalhadores são submetidos no Terceiro Mundo, especialmente as mulheres, que compõem a maioria esmagadora da força de trabalho, sendo assim o foco da pesquisa. As denúncias apontam ofensas a direitos humanos nas relações laborais, que submetem trabalhadores à condição análoga a de escravo. As cadeias de valor globais, possíveis em razão da globalização, levaram aos países mais pobres o trabalho pesado e mal remunerado das indústrias mais lucrativas. O chamado *race to the bottom* está em pleno exercício. A corrente principal de discursos sobre esse grave problema ético e humanitário, voltada para os países asiáticos, critica os baixos salários e a inexistência de *living wages*, que são mais que simples salários mínimos, mas sim aquilo que cubra, de fato, todas as necessidades vitais, tendo em vista que alguns daqueles países têm salários mínimos, mas que são ínfimos. No Brasil, o dumping social que a produção asiática provoca já foi alvo de repressão judicial em diversas ocasiões. A nível de consumidor, o combate a tal realidade comumente é feito via denúncias de abusos via relatórios e boicotes de marcas. Por meio do método hipotético-dedutivo, o panorama de exploração do trabalho feminino foi analisado e o discurso

¹⁴ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹⁵ Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Área de concentração: Direito Socioambiental e Sustentabilidade. Advogada. E-mail: mariezoratto@gmail.com

dominante foi contrastado com outro ponto de vista: as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras da indústria da moda fazem parte de um longo e complexo processo de emancipação, que vai além da luta por melhores condições de trabalho, mas que certamente tem nela seu início. Aquelas que hoje operam máquinas de costura vêm de regiões onde havia somente trabalho agrícola, e muitas mulheres não tinham oportunidade de trabalhar para ajudar no sustento de suas famílias, restando condenadas à miséria. A indústria da moda propiciou oportunidades, embora tenha dado origem a outros tipos de miséria. Ainda assim, hoje existe uma opção que antes não havia, que inclusive permite que meninas fujam de casamentos arranjados e de vidas condenadas à miserável zona rural. Tal processo já foi identificado como revolução, mas prematuramente reputada um fracasso. Negligencia-se o fato de que a liberdade é um processo contínuo que consiste em aumentar capacidades de viver a vida que se quer viver. Essa luta acontece dentro de um contexto muito maior que a moda, que é a luta feminina por emancipação. Adotar o discurso feminista na análise dessa questão permite que outros problemas sejam analisados, que vão além de ética empresarial e renda, como peculiaridades culturais, tabus, estrutura familiar e maternidade, educação sexual, conhecimento de direitos, segurança, condições de moradia, dentre outros. Essa outra categoria de problemas acontece fora do ambiente fabril e não necessariamente pode ser solucionada com um aumento de renda, haja vista, por exemplo, o poder da cultura e as necessidades de infraestrutura urbana não supridas pelo Poder Público, e são justamente essas dificuldades que comprometem o processo de emancipação das trabalhadoras. Além disso, é necessário parar de enxergá-las como vítimas da sociedade de consumo, arrastadas às fábricas e que esperam a salvação ocidental, e reconhece-las como agentes capazes que estão em busca de melhores condições de vida: elas precisam de empoderamento, e não de pena. Para que essa condição de agentes seja alcançada, essas mulheres precisam do apoio da comunidade global, de maneira abrangente e acertada, uma vez que

igualdade de gênero e empoderamento feminino fazem parte das metas de desenvolvimento sustentável, sendo que esse é responsabilidade e desafio de todos. A questão, portanto, tem seu início no universo das relações de trabalho, e uma análise mais aprofundada revela que a luta das trabalhadoras da indústria da moda, do setor de confecção principalmente, está embebida de aspirações por liberdade, emancipação, dignidade, e que a revolução ainda está em curso. Indo mais além, percebe-se que essas mulheres, ao contrário de vítimas, merecem ser vistas enquanto agentes de mudança de suas próprias vidas. Dado que as condições em que vivem muitas vezes são precárias demais, o apoio da sociedade, a nível mundial, é necessário e bem-vindo, desde que seja difundida a consciência da complexidade das questões que estão em jogo, para que orientem ações e discussões estruturadas e efetivas, ao contrário de pontuais, individuais e paliativas.

Referências:

- A LOST revolution? Swedwatch Report, Stockholm, n. 47, 2012. Disponível em: www.swedwatch.org/wp-content/uploads/2015/.../swedwatch_-_a_lost_revolution.pdf. Acesso em: 02 dez. 2018.
- DUTRA, Lincoln Zub. **Dumping social no Direito do Trabalho**: da precarização das relações de emprego. Curitiba: Juruá, 2017.
- FALK, Richard. **Globalização predatória**: uma crítica. Tradução: Rogério Alves. Lisboa: Instituto Piaget, 1999.
- IT'S time for a fashion revolution, Fashion Revolution CIC, 2015. Disponível em: https://www.fashionrevolution.org/wp.../FashRev_Whitepaper_Dec2015_screen.pdf. Acesso em: 02 dez. 2018.
- KABEER, Naila. **Gender equality and women's empowerment**: a critical analysis on the Millennium Development Goal. Disponível em: <https://www.amherst.edu/system/files/media/0589/Kabeer%025202005.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2018.

NUSSBAUM, Martha C. **Creating capabilities**: the human development approach. Cambridge: Harvard University Press, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transforming our world**: the 2030 Agenda for sustainable development. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2018.

SEN, Amartya. **Development as freedom**. New York: Knoph, 2000.

THE voices of China's workers. TED *Ideas worth spreading* por Leslie T. Chang. Transcrição: Joseph Geni. 2012. 1 vídeo (14:19 min). Disponível em: https://www.ted.com/talks/leslie_t_chang_the_voices_of_china_s_workers/transcript?language=en#t-193211. Acesso em: 02 dez. 2018.

Direitos humanos e trabalho decente: a atuação da OIT frente à reforma trabalhista brasileira¹⁶¹⁷

*Thaiza Aviz*¹⁸

*Amanda Carolina B. R. Beckers*¹⁹

Comunicado científico: Introdução: O ponto de partida do presente trabalho é a premissa de que o trabalho digno em dignas condições é um poderoso instrumento socioeconômico de implementação de distribuição de renda e igualdade social. É certo que o trabalho se trata de um dos caminhos do homem em busca seu sentido pela vida. É também meio de desenvolvimento pessoal e moral, não havendo vida digna e saudável sem trabalho digno, ao que não se admite mais a antiga ideia de trabalho como mercadoria. No âmbito do direito internacional verifica-se na atualidade uma tendência de garantia aos direitos fundamentais dos cidadãos. Neste amplo rol, destacam-se o direito ao trabalho decente, haja vista o reconhecimento de tais direitos como direitos fundamentais pela

¹⁶ Financiamento: projeto desenvolvido no bojo da Bolsa de Pesquisa para o Fundo de Apoio a Pesquisa da Universidade do Contestado – FAP/UnC.

¹⁷ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

¹⁸ Acadêmica do Curso de Direito da Universidade do Contestado – Campus Rio Negrinho. Bacharel em História. Integrante do Grupo de Pesquisa Filosofia, Direitos Fundamentais e Cidadania da UNC Rio Negrinho. E-mail: thaizaaviz@gmail.com

¹⁹ Professora e coordenadora do Curso de Direito da Universidade do Contestado – Campus Rio Negrinho. Advogada. Doutoranda em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUCPR. Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela PUCP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Uninter. Especialista em Direito Internacional pela PUCPR. Bacharel em Direito pela mesma instituição. Pesquisadora do NEADI – Núcleo de Estudos Avançados em Direito Internacional e Desenvolvimento. Pesquisadora do NEATES – Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Filosofia, Direitos Fundamentais e Cidadania da UNC Rio Negrinho. E-mail: amanda.beckers@unc.br

Declaração Universal dos Direitos Humanos e pelo Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, ambos aprovados pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Neste contexto, verifica-se que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, tem importância fundamental e parâmetros para o direito do trabalho digno e os direitos humanos, influenciar e harmonizar e ajustar parâmetros para o direito social com o intuito de promover a paz universal e a justiça social, não se podendo analisar o direito laboral brasileiro sem realizar um cotejo com as normas de direito internacional do trabalho. OBJETIVOS: Este estudo objetivou de estudar brevemente a importância da OIT – Organização Internacional do Trabalho na proteção aos direitos humanos atinentes ao mundo do trabalho, com o intuito de promover a paz universal e a justiça social, analisando a atuação do referido organismo internacional frente às modificações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista Brasileira. MATERIAIS E MÉTODOS: Tratou-se de pesquisa teórica, documental, qualitativa. Que no estágio em que se encontra visa estudar o conceito de trabalho decente analisar possíveis confrontos entre as convenções da OIT e a Reforma Trabalhista. RESULTADOS PARCIAIS: Até o presente, verificou-se de plano, que diversos pontos da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, suscitaram dúvidas quanto a sua compatibilidade com os preceitos da OIT, inclusive no que tange às oito Convenções fundamentais; e mormente, na temática do direito coletivo do trabalho, área na qual inclusive houve pedido de explicações pelo órgão sobre o teor do texto legal brasileiro. CONCLUSÕES: A OIT figura atualmente como uma das agências mais atuantes da ONU, com o intuito de promover a paz universal e a justiça social, a Organização visa à promoção do trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, estando atenta aos aspectos polêmicos da Reforma Trabalhista Brasileira.

Palavras-Chave: Trabalho Decente. OIT. Reforma Trabalhista

Referências

- CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.
- FONTOURA, Jorge e GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 35. 2001.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR 1998.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br> > Acesso em 20 jul. 2018.
- ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/direitoshumanos2012/> > Acesso em 23 jun. 2018.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros Tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Primeiro ano da reforma trabalhista: análise sobre o acesso à justiça e os honorários de sucumbência²⁰

Almira Maria Lima Machado²¹

Raíssa Cavalcanti de Lima Rodrigues²²

Comunicado científico: Há cerca de um ano foi aprovada a reforma trabalhista (lei 13.467/2017), que trouxe algumas alterações nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), como a previsão dos honorários advocatícios sucumbenciais, positivados no artigo 791-A, § 3º. Antes disso, não recaía ao reclamante qualquer condenação de verba honorária de sucumbência recíproca, nem pagamento de multa de 1% a 10% do valor atualizado da causa, para casos em que o Juiz entenda que o trabalhador tenha agido de má-fé, muito menos indenização se o trabalhador faltar a audiência art. 844 §2º. Havia, ainda, um amparo legal do art. 16 da Lei nº 5.584/1970, com a interpretação conferida pela Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho, reforçado pela Súmula 329. Com a reforma trabalhista, a parte perdedora ficou responsável por pagar honorários advocatícios à parte contrária, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor da condenação ou do valor atualizado dado à causa. Pela literalidade do § 3º, a condenação alcançaria até mesmo o beneficiário da assistência judiciária gratuita, hipótese em que os créditos obtidos em juízo poderiam ser objeto de

²⁰ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

²¹ Acadêmica de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. E-mail: miralima24@hotmail.com

²² Acadêmica de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. E-mail: rrah.cavalcanti@gmail.com

compensação, desconto ou dedução para quitação dos honorários advocatícios devidos por eventual sucumbência. Segundo dados do TST, houve redução de 36% de ações trabalhistas, entre janeiro a novembro de 2018, nas Varas do Trabalho, em relação ao mesmo período de 2017. Entre janeiro e setembro de 2017, estimou-se 2.013.241 reclamações trabalhistas, e no mesmo período de 2018 foram registradas 1.287.208 nessas Varas. Objetiva-se, aqui, refletir se os aspectos constitucionais (art. 5º, XXXV e XXXV, CF/88), que garantem o acesso à justiça, estão sendo observados nessa recente alteração da CLT, cumprindo sistematicamente as normas de proteção social do Estado, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais (art. 1º, III e IV CF/88). Questões como a desconto nos créditos obtidos em juízo, a possibilidade de ter o crédito alimentar constricto para pagamento de honorários sucumbenciais e custas das provas periciais, mesmo para os que receberam o benefício da gratuidade da justiça, a necessidade de se comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das despesas do processo, estariam pautadas no princípio da isonomia, levando em conta a diversidade econômica dos sujeitos do processo e a hipossuficiência do trabalhador? A assistência judiciária tem buscado superar a assimetria econômica dos sujeitos dos processos? Ainda, a pesquisa foi realizada a partir de revisão bibliográfica, e de dados atuais que demonstram a redução das reclamações trabalhista, após as mudanças legais, visando averiguar tais alterações buscaram minorar os obstáculos para o ingresso do trabalhador no judiciário, e se a assistência judiciária tem procurado superar a assimetria econômica dos sujeitos do processo. Logo, o aplicador da lei tem o dever de aferir a compatibilidade entre as regras infraconstitucionais existentes com a Constituição Federal, bloqueando-as quando forem inconstitucionais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Acesso à Justiça; Garantias Constitucionais; Honorários Sucumbenciais; Redução das ações trabalhistas.

Referências

PIPEK, Arnaldo. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017. PDF. Série conhecimento. Página 74 a 75

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998. Pág. 8

Contribuição crítica à reforma trabalhista/ Organizadores Marilane Oliveira Teixeira... [et al.] Campinas, SP : UNICAMP/ IE/ CESIT, 2017 (PDF). Pág. 103; 109. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>> . Acesso em 16/11/2018

LAPORTA, Laís; Reforma trabalhista completa 1 ano. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>> . Acesso em 16/11/2018

PAES, Arnaldo Boson; Reforma Trabalhista: acesso, garantias processuais e efetividade. Disponível em: < https://www.anamatra.org.br/media/com_submissoes/files/2018-04-12-11-13-23-HONOR--RIOS-ADVOCAT--CIOS-SUCUMBENCIAIS--COMPENSA----O--DESCONTO-OU-DEDU----O--INCONSTITUCIONALIDADE-.docx > Acesso em 17/11/2018

TST; Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445> . Acesso em 17/11/2018

O direito da escolha profissional e os espaços ocupados pela mulher no mercado de trabalho²³

*Maria Sara de Lima Dias.*²⁴

*Paula Caldas Brognoli*²⁵

Comunicado científico: As conquistas históricas das mulheres através de lutas e movimentos sociais possibilitaram direitos como: o direito ao voto e o direito de ocupar espaços diferenciados no mercado de trabalho aqui compreendido como o direito de escolher uma profissão. A Constituição de 1988, ao estabelecer pela primeira vez que os deveres e responsabilidades decorrentes da sociedade devem ser para ambos os sexos, marcou a mudança do direito do trabalho que passa a garantir a proteção das mulheres nos novos espaços. Objetivou-se descrever a importância da escolha profissional de egressas de um programa de pós-graduação interdisciplinar apontando para a sua influência na ampliação de oportunidades no mercado de trabalho. O método quantitativo/qualitativo envolveu questionários e entrevistas com as (os) egressas (os) de um programa de pós-graduação de mestrado e doutorado. Participaram sessenta e sete pessoas, apresenta-se aqui um recorte da análise de conteúdo das entrevistas. Os conteúdos discursivos demonstram forte relação entre a formação, ingresso no mundo do trabalho. Em sua maioria um ingresso em atividades acadêmicas. As mulheres afirmam que a escolha de uma pós-

²³ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

²⁴ Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade/PPGTE. Curitiba, Paraná, Brasil, maria.dias@utfpr.edu.br.

²⁵ Graduanda em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Curitiba, Paraná, Brasil, paulacbrognoli@hotmail.com

graduação foi relevante para a sua trajetória profissional e pessoal e que a interdisciplinaridade ajudou na tomada de decisão. Contudo, relatam as dificuldades do ingresso e permanência na pós-graduação que se relacionam com a falta de bolsas de estudo, tempo dispendido para conciliar o trabalho e estudo e seus papéis sociais impostos por uma cultura machista e patriarcal na qual para além do estudo ser mulher implica em ser mãe e cuidadora da família. Somente os enfrentamentos de relações contraditórias permitem às mulheres conciliar uma especialização para se manter no mercado de trabalho. Deste modo a busca de qualificação é dificultada em função das duplas ou triplas jornadas de trabalho, originadas na divisão social do trabalho de múltiplos papéis sociais e se constitui uma subjetividade, em que ser mulher e acadêmica ilustra as amarras simbólicas com outros papéis como ser mãe e dona de casa, deste modo o lugar social da mulher impossibilita ou limita escolhas profissionais. As escolhas profissionais remetem a posições sociais do sujeito que escolhe em si, para si ou para outros sujeitos que mediam sua relação com o mundo. Ainda que se pese considerar alguma melhora na condição social da mulher, a exclusão de determinadas carreiras ainda se apresenta como um desafio mais. A divisão sexual do trabalho relacionou-se historicamente com concepções estereotipadas do mundo do trabalho e das profissões. A sobrecarga do trabalho e seu adoecimento reafirmam-se como um fenômeno ligado às questões de gênero. A origem cultural das disparidades perpassa também o aspecto econômico uma vez que a mulher perde a isonomia salarial na maior parte das profissões. Deste modo é preciso considerar a necessidade de políticas públicas inclusivas e protetivas para a mulher que facilitem não só o ingresso, mas a permanência nos estudos de pós-graduação a fim de melhorar sua qualificação para o trabalho. O direito do trabalho também deve ser o direito a uma vida mais digna e justa para as mulheres na amplitude das políticas de igualdade de forma a garantir à acessibilidade a melhores condições de vida e carreira, como um direito de escolha de uma profissão. A conscientização contínua

acerca dos direitos da mulher, e da conquista do Direito do Trabalho deve permitir avançar na condição jurídica e social da mulher.

Palavras-chave: Direito; Formação; Trabalho; Gênero.

Referências

- ANTUNES, R. (2015). **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial.
- BOLZANI, Vanderlan da Silva. Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas?. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 69, n. 4, p. 56-59, out. 2017. Disponível em <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000400017&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 08 nov. 2018.
- CARVALHO, Marília Sá; COELI, Claudia Medina; LIMA, Luciana Dias de. Mulheres no mundo da ciência e da publicação científica. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 3, e00025018, 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018000300101&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 08 nov. 2018. Epub 05-Mar-2018.
- CLOSS, Lisiane Quadrado; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **Rev. adm. Contemp.**, Curitiba, v. 19, n. 4, p. 525-543, ago. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552015000400525&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 08 nov. 2018.
- DIAS, Maria Sara de Lima et al (2012). A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 32, n. 2, p. 272-283, 2012
- GIL, A. C. (2008) **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- GONZALEZ REY, F. L. (Org). (2005) **Subjetividade, Complexidade e Pesquisa em Psicologia**. São Paulo: Thomson Learning.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, p. 405-430, June 2006. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016&lng=en&nrm=iso>. access on 11 Nov. 2018.

MONTEIRO, M. (2012) **Hacer para transformar: El método en la psicología comunitária.**1ª. Ed.2ª. Reimp. Buenos Aires: Paidós.

PAULINO, D, S. & BENDASSOLLI, P. F. (2018). Significado del trabajo y de la búsqueda de empleo para jóvenes ninis. **Avances en Psicología Latinoamericana**, [S.l.], v. 36, n. 2, p. 373-388, abr. 2018. ISSN 2145-4515.

VEGA, L.E. S (2013). **Orientación Profesional**. Madrid: Editora Síntesis.

VYGOTSKY, L. S. (2003). **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes.

**A prescrição do direito pessoal da reparação civil
no contrato de trabalho:
mitigação da norma mais favorável e o prejuízo ao
pleno exercício da reparação civil nas relações do
contrato de emprego²⁶**

Evandro Felipe Rocha²⁷

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²⁸

Resumo: O presente projeto de pesquisa visa estudar o conflito doutrinário instaurando em torno da não aplicação da norma mais favorável, em relação ao prazo prescricional da reparação civil, de danos oriundos de contrato de emprego. Neste, temos como problemática a mitigação de direito humano fundamental salvaguardado por cláusula pétrea da Constituição Federal da República do Brasil, haja vista que em uma teoria do conglobamento é dado a reparação civil do trabalho, status de direito trabalhista, embora tal direito possuir natureza não-trabalhista, e ser regido pelo Direito Civil. No objeto de estudo, temos que a regra civil em seu artigo 206 §3º, inciso V, traz o prazo prescricional de 3 (três) anos à pretensão de reparação civil, porém, o artigo 7º inciso XXIX da Constituição Federal da República do Brasil, há a previsão do prazo prescricional de 5 (cinco) anos para trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho, para ajuizamento de ação quanto aos créditos resultantes

²⁶ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

²⁷ Pós-Graduando do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. evandrofeliperocha@hotmail.com

²⁸ Professor Orientador Convidado

das relações de trabalho, que neste caso, também vem sendo aplicado à pretensão de reparação civil oriunda da relação de emprego, qual é objeto de estudo. Ocorre que, segundo a doutrina, a reparação civil oriunda de relação de emprego não é crédito trabalhista e tem natureza de direito humano fundamental, sendo a regra do artigo 7º inciso XXIX da CFRB aplicável somente a créditos trabalhistas *stricto sensu*, e por este, não aplicável a reparação civil do trabalho. Em um estudo de casos poderá ser analisado que a jurisprudência tem aplicado a teoria do conglobamento, dando tratamento de reclamação trabalhista ao direito a reparação civil, o que viola inclusive o princípio da norma mais favorável. Neste se demonstrará que a jurisprudência pauta-se em confundir a regra de direito material (prescrição), com a regra de competência instaurada pela Emenda Constitucional nº. 45/2004. O estudo visa apurar que ao ser aplicado norma prescricional trabalhista à reparação civil, a justiça não exerce a proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador, bem como, desrespeita a natureza jurídica da matéria discutida. Portando o objetivo geral do trabalho é pesquisa teórica, tendo como técnica a bibliográfica e pesquisa de jurisprudências, artigos, legislações e publicações, visando apurar a fundamentação da não aplicação do prazo prescricional para reparação civil regido pelo Código Civil, na relação de emprego e no processo do trabalho.

Palavras-chave: Prescrição Da Reparação Civil No Contrato De Emprego

Referencias

- COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito civil: parte geral, volume 1/ Fábio Ulhoa Coelho. - 4. ed. - São Paulo: Saraiva, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho/Mauricio Godinho Delgado. - 14. ed. - São Paulo: LTr, 2015.

- DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito civil Brasileiro, volume 7: responsabilidade civil/ Maria Helena Diniz. – 25. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011
- GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo curso de direito civil, volume 3: responsabilidade civil/ Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho. – 13. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2015.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira. Manual de direito do trabalho/ Francisco Ferreira Jorge Neto. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 4. ed. ver., atual. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho/ Carlos Henrique Bezerra Leite. – 13. ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.
- MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição/ Raimundo Simão de Melo. – 5. ed. – São Paulo: LTr, 2013.
- MONTEIRO, Antonio Lopes. Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processo de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas/ Antonio Lopes Monteiro, Roberto Fleury de Souza Bertagni. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de direito civil. – 27. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: parte geral/ Sílvio de Salvo Venosa. – 11. ed. – São Paulo: Alas, 2011. (coleção direito civil; v.4)
- VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil/ Sílvio de Salvo Venosa. – 13. ed. – São Paulo: Alas, 2013. (coleção direito civil; v.1).

O desafio a proteção dos refugiados no âmbito do Mercosul: uma abordagem baseada na efetivação dos direitos humanos²⁹

*Daniella Pinheiro Lameira*³⁰

Comunicado científico: Com o fortalecimento do capitalismo após 2^a guerra mundial, as disputas acirradas de empresas transnacionais e países em busca de novos mercados corroboram no sentido de se estabelecer e fortalecer um poderio econômico privilegiado em determinadas regiões comerciais. Nessa linha, em contexto global, houve a formação de diversos blocos econômicos, tais como a Comunidade Econômica Europeia - CEE, que passa a ser União Europeia (1992) pelo Tratado de Maastricht, o Mercado Comum do Sul-Mercosul (1991), por força do Tratado de Assunção (posteriormente através do Protocolo de Ouro Preto, 1994) como integração de países da América do Sul, o Acordo de Livre Comércio da América do Norte - Nafta, (1993), com a integração entre os países dos EUA, Canadá e México, a Alba (2004), como alternativa à Alca, como integração entre diversos países da América Central, a organização dos países da África Austral - SADC (1992), em que se busca uma integração regional na região mais estável do continente

²⁹ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

³⁰ Mestre em Direito Constitucional pelas Faculdades Integradas do Brasil (Unibrasil). Especialista em Direito pela Escola da Magistratura do Paraná (Emap). Especialista em Direito Civil *Lato Sensu* pela Universidade Candido Mendes/RJ. Professora do Centro Universitário Internacional (UNINTER). Professora da Escola Superior da Advocacia - ESA. Membro do Laboratório Americano de Estudos Constitucionais Comparados (LAECC). Pora do Núcleo de Pesquisa em Direito Constitucional da UNIBRASIL. Membro do Conpedi - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Advogada.

(em que a previsão da moeda única está prevista para 2018), etc. Em relação aos níveis de integração econômica, especialmente em relação ao Mercado Comum do Sul, há a previsão da livre circulação de bens, serviços, capital e pessoas, mão de obra, e ainda, num último estágio, na Integração Econômica e Monetária. No entanto, um aspecto relevante quando se trata de Mercosul, é que apesar de haver uma abertura de fronteira entre os países membros em relação à mercadorias, capitais e serviços, ainda não de se permite a livre e plena circulação de trabalhadores até os dias de hoje. E, no que se refere a livre circulação de pessoas, um aspecto fundamental é a questão da proteção jurídica aos refugiados, na medida em que há diversos documentos estabelecidos entre os Estados Partes, no qual se demonstra a intenção de se efetivar uma maior proteção jurídica a esses indivíduos. Esse tema ganha notória repercussão nesse momento, em especial no âmbito do Mercosul, haja vista a difícil situação político econômica que se encontra a Venezuela, o que corroborou para um grande aumento da evasão de venezuelanos na condição de refugiados para a Colômbia e para o Brasil, notadamente, sendo então decretado pela presidência da república do Brasil o “estado de emergência social”, no sentido de serem adotadas medidas estratégicas para conter a crise desses refugiados. Assim, levando-se em consideração os aspectos sensíveis em relação à essa temática, a pergunta que se faz em relação ao tema seria quais as medidas implementadas pelos Estados Partes em relação à proteção jurídica dos refugiados? Quais as medidas a serem implementadas/desafios a serem vencidos pelos Estados Partes no sentido de garantir essa efetiva proteção? Para a presente discussão, a metodologia e forma de abordagem do problema para o atingimento dos objetivos da pesquisa será o método dedutivo. Para tanto, serão utilizadas técnicas: (i) bibliográficas, baseada em livros, periódicos e mais publicações de caráter científico e (ii) documental, posto que estará amparada em entrevistas, reportagens, pesquisas de dados de instituições oficiais, etc. Nesse sentido, o Mercosul possui como alicerce de sua integração dos

princípios da democracia e do desenvolvimento econômico, assim impulsionando uma integração através de diversos acordos em matéria cultural, trabalhista, migratória, social, etc., e que resultam de suma importância ao fortalecimento da harmonização dessa comunidade que vem ocorrendo paulatinamente.

Palavras chave: Refugiados, Venezuelanos, Mercosul, Migrações, Direitos Humanos.

A globalização e o impacto dos “movimentos migratórios forçados” no contexto brasileiro atual: a construção de um papel dinâmico do estado do Paraná na formulação/aprimoramento de políticas públicas³¹

Daniella Maria Pinheiro³²

Luis Alexandre Carta Winter³³

Comunicado científico: O artigo pretende abordar o crescimento da globalização, e um conseqüente fenômeno de expulsão e de crise humanitária em nível mundial do século XXI, sem paradigma. Também pretende-se abordar o contexto da redemocratização no Brasil, e o redimensionamento do Estado, com a criação/fomento de

³¹ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

³² Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia (UNIBRASIL/PR). Doutoranda em Direito pela (PUC/PR). Membro do Conselho Editorial da Revista Laboratório de Americano de Estudos Constitucionais Comparados - LAECC. Membro do IBDP - Instituto Brasileiro de Direito Processual. Membro da Comissão do Paco Global da OAB/PR. Membro da Comissão da Mulher Advogada - OAB/PR. Membro do CERMA- Conselho Estadual dos Refugiados do Estado do Paraná. Confreira do Centro Paranaense de Letras. Professora Universitária, com ênfase em Direito Constitucional/Direitos Humanos, e Processo Civil. Membro do NEADI- Núcleo de Estudos Avançados de Direito Internacional e Desenvolvimento Sustentável da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Advogada. Doutoranda Bolsista pelo tema da área estratégica em direitos humanos da PUC/PR (e-mail: daniellampinheiro@yahoo.com.br).

³³ Possui Graduação em Direito pela Universidade Federal do Paraná (1984), Especialização em Filosofia da Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1988), Mestrado em Integração Latino-Americana pela Universidade Federal de Santa Maria (2001) e Doutorado em Integração da América Latina pelo USP/PROLAM (2008). Atualmente é professor titular da Pontifícia Universidade Católica do Paraná na graduação (onde foi Coordenador entre 1987 a 1989), na pós lato sensu onde coordena a especialização em Direito, logística e negócios internacionais, e no *strito sensu*, no mestrado e doutorado, e da Unicuritiba, no Curso de Relações Internacionais, na graduação e na pós. Ex-professor titular e ex-Coordenador "(2005-2010) do Curso de Direito da Faculdade Internacional de Curitiba. Advogado militante desde 1984 e consultor jurídico, Coordenador do NEADI - Núcleo de Estudos Avançados em Direito Internacional (www.neadi.com.br). Membro de Centro de Letras do Paraná e do Instituto de Advogados do Paraná.(e-mail: luisalexandrecartawinter@yahoo.com.br)

uma série de políticas públicas, entre elas, por decorrência do fenômeno dos “movimentos migratórios forçados”, a “concessão de vistos de residências” e “concessão refúgio”. A pergunta que ora se formula é se o Estado Brasileiro, em especial, o Estado do Paraná, vem formulando políticas públicas satisfatórias no sentido assimilar os migrantes forçados, e ainda, de que forma essas políticas vem sendo implementadas. O recurso metodológico é o método hipotético dedutivo, utilizando-se de doutrina, artigos científicos, relatórios de dados, etc. Também será analisado no âmbito do Paraná, a criação do Comitê dos Refugiados e Migrantes, através do Decreto Estadual n. 4.289, o qual galgou o *status* de Conselho Estadual dos Refugiados, Migrantes e Apátridas do Paraná - CERMA, através da lei n. 18.465/2015, compondo-se esse órgão de diversos segmentos da sociedade. Observar-se-á, ainda, que o Plano Estadual foi dividido em 6 (seis) eixos, sendo os seguintes: (i) educação; (ii) família; (iii) saúde; (iv) justiça, cidadania e direitos humanos; (v) segurança pública; e (vi) trabalho, assim tendo como objetivo: (i) promover a efetivação de direitos e garantias fundamentais individuais e sociais; (ii) fomentar a cooperação de órgãos e entidades no âmbito de poder público estadual, com o objetivo de eliminar o preconceito e a promoção do respeito aos povos; e (iii) possibilitar o monitoramento das ações propostas no plano estadual pela sociedade civil organizada. Segundo pesquisas realizadas, o Paraná obteve a terceira colocação, no Brasil, no acolhimento desses migrantes, alcançando o número de 13.833 pessoas com carteira assinada em 2016, ficando atrás apenas de Santa Catarina e de São Paulo, o qual lidera o ranking. Segundo dados oficiais em relatório 2016/2017, 615 pessoas de 34 nacionalidades foram recebidas, sendo que as principais atividades exercidas por esses migrantes acolhidos em parceria com a iniciativa privada são as seguintes: abates de aves e suínos; restaurantes e outros estabelecimentos; e ainda, edifícios edilínios. Portanto, segundo pesquisas realizadas, no âmbito Paraná, as políticas de acolhimento têm avançado em nível significativo, no entanto, ainda há um mal aproveitamento de mão de obra, sendo um desafio que demanda uma concepção moderna e

dinâmica entre o público/privado, no sentido de haver um engajamento maior do Estado pela elaboração de políticas públicas que possam criar mecanismos de permanente fomento e incentivo junto a iniciativa privada e do terceiro setor.

Palavras-chave: globalização, migrações forçadas, direitos humanos, políticas públicas, Estado do Paraná.

Referências

ACNUR – ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA REFUGIADOS.

Disponível em <http://www.acnur.org/portugues/informacao-geral/o-acnur-no-brasil/>; Acesso em 08/08/2018.

Disponível em <http://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/> acesso em 10/09/2018.

Disponível em: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/refugio-em-numeros-2010-2016.pdf?file=fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/refugio-em-numeros-2010-2016> acesso em 10/9/2018.

Disponível em: <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/refugio-em-numeros-2010-2016.pdf?file=fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/refugio-em-numeros-2010-2016>; acesso em 10/09/2018.

SITE AGÊNCIA BRASIL. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-06/numero-de-refugiados-reconhecidos-sobre-12-no-brasil-em-2016>; acesso em 29/09/2018.

BACELLAR FILHO, Romeu Bacellar. **Direito Público e Privado. Panorama da atual doutrina.** Políticas Públicas. 1ª edição. Belo Horizonte. Editora Fórum. 2008.

CLÈVE, Clemerson. **Temas de Direito Constitucional.** 2ª edição. Belo Horizonte. Editora Fórum. 2013.

DELGADO, Ana Paula Teixeira. **O Direito ao Desenvolvimento na Perspectiva da Globalização. Paradoxos e Desafios.** Rio de Janeiro. Renovar. 2001. P. 19.

FACHIN, Melina Girardi. **Fundamentos dos Direitos Humanos**. Teoria e Práxis na cultura da tolerância. Rio de Janeiro. Renovar. 2009.

FERNANDES, Durval Magalhães. **MT Brasil. Migrações Transfronteiriças**. FGV/Fundação Getúlio Vargas. *ICMPD – International Centre for Migration policy Development*. Relatório anual – Brasília/DF, 2016. Também disponível em: <http://www.icmpd.org> (Viena, Áustria)

FLORES, Joaquim. **A reinvenção dos Direitos Humanos**. Tradução Carlos Alberto Diogo Garcia. Florianópolis. Editora Fundação Boiteux, 2009.

FGV – FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Relatório anual. A inserção dos imigrantes de mercado de trabalho brasileiro**. Ano 2016. site FGV/SP.

GIANNATTASIO, Arthur Roberto Capella. **O Direito Internacional Entre Dois Pós-Modernismos: A Ressignificação das Relações Entre Direito Internacional e Direito Interno**. Disponível em http://centrodireito.internacional.com.br/static/revistaelectronica/volume6/arquivos_pdf/su_mario/arthur_giannattasio.pdf acesso em 29/08/2018.

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. **Paraná é o 3º estado Brasileiro que mais recebe mais trabalhadores estrangeiros**. Disponível em http://www.ipardes.gov.br/index.php?pg_conteudo=1&cod_noticia=900. Acesso em 18/11/2018.

KASKIA Kassen. **Expulsões. Brutalidade e Complexidade na Economia Global**. Tradução Angélica Freitas. 1ª edição. Rio de Janeiro. 2016.

KAUFMANN, Roberta Fragoso Menezes. **Ações Afirmativas à Brasileira. Necessidades ou Mito**. 1ª edição. Porto Alegre. Livraria do Advogado. 2007. GALEANO, Eduardo. **As veias abertas da América Latina**. Tradução Sergio Faraco. Porto Alegre. Editora L&PM, 2017.

MAURO, Frédéric. **O novo mapa do mundo. Globalização e espaço latino-americano**. 1ª edição. São Paulo. Editora Hucitec. 1993.

MALHKE, Helisane. **Direito Internacional dos Refugiados**. Belo Horizonte. Editora Arraes. 2017. P. 55.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **O “ritmo as mudanças climáticas é ameaça existencial para o planeta**. <https://nacoesunidas.org/ritmo-das-mudancas-climaticas-e-ameaca-existencial-para-o-planeta-alerta-onu/>; acesso em 10/09/2018.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **ONU estuda deslocamentos provocados por eventos climáticos extremos na América do Sul.** <https://nacoesunidas.org/onu-estuda-deslocamentos-provocados-por-eventos-climaticos-extremos-na-america-do-sul/>; acesso em 10/09/2018.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. **Desastres naturais custam R\$ 800 milhões ao Brasil por mês.** <https://nacoesunidas.org/desastres-naturais-custam-r-800-milhoes-ao-brasil-por-mes/>; acesso em 10/09/2018.

MONEBHURRUN, Nitish SITE ICTSD. ORG. Disponível em <https://www.ictsd.org/bridges-news/pontes/news/a-ponte-entre-o-direito-internacional-dos-investimentos-e-o-desenvolvimento> ; acesso em 29/09/2018.

Ministério do Trabalho e Emprego/RAIS - **Observatório do Trabalho.** Disponível em <http://www.justica.pr.gov.br/modules/conteudo/>; acesso em 10/09/2018.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo.** 7ª edição. São Paulo. Editora Atlas. 2017.

ONU. REDE BRASIL. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/empresas/>; acesso em 19/09/2018.

PARANÁ PORTAL. Disponível em <https://paranaportal.uol.com.br/cidades/673-migrantes-venezuelanos-parana/> acesso em 10/09/2018

REZEK, Francisco. **Curso de Direito Internacional Público.** São Paulo. Saraiva. 11ª edição., 2008.

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização - como dar certo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos.** São Paulo. Saraiva. 31 edição. 2017.

ESTADO DO PARANÁ/BRASIL. SECRETARIA DE CIDADANIA, JUSTIÇA E DIREITOS HUMANOS. Plano Estadual de Políticas Públicas para promoção e defesa dos direitos dos refugiados, migrantes, e apátridas do paraná. Disponível em <http://www.dedihc.pr.gov.br/arquivos/File/2015/PlanoEstadualMigranteRefugiadoParana.pdf>; acesso em 10/09/2018.

A informalidade e a proteção do direito do trabalho brasileiro: necessidade de expansão do direito laboral para além da relação empregatícia³⁴

*Gustavo Barby Pavani*³⁵

Comunicado científico: Nas últimas décadas, especialmente a partir da expansão neoliberal dos anos 1980, encerraram as estruturas verticais de produção oriundas dos sistemas *fordistas* e *tayloristas*, passando a uma produção cada vez mais descentralizada, característica de um modelo *toyotista*. Impulsionada por inovações tecnológicas e pela abertura dos mercados nacionais, a produção globalizada arrojou as margens de lucro do capital, fazendo com que as empresas buscassem redução de custos internos também em matéria de pessoal, gerando uma demanda do mercado por redução de custos trabalhistas e flexibilização das relações laborais. Este enxugamento de custos, aliado às novas tecnologias e robotização das indústrias, também ocasionou uma redução dos postos de trabalho, com o direcionamento da força laboral para outras áreas, especialmente a de serviços. A redução de empregos acarretou em uma gradual alteração no modo de utilização do trabalho na atividade produtiva, sendo que a relação rígida de vínculo empregatício não mais satisfazia as demandas do mercado de trabalho. Neste sentido, como

³⁴ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

³⁵ Mestrando em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUC-PR. E-mail: gustavobarbypavani@gmail.com.

forma de absorver o excedente de mão-de-obra e preencher os espaços demandados pelo mercado, verificou-se um aumento nas relações informais de trabalho, as quais sempre estiveram presentes nos sistemas econômicos, especialmente dos países em desenvolvimento como o Brasil. Aqui reside o problema do presente resumo, ao indicar as relações informais de trabalho como uma realidade, a solução passaria pela busca do pleno emprego constitucionalmente previsto ou pela adaptação à esta nova realidade posta? A pesquisa, utilizando-se do método dedutivo, com pesquisas bibliográficas, busca expor uma inevitável necessidade de adaptação da legislação laboral às relações alternativas de trabalho que não a empregatícia. As relações informais são uma realidade, com maior ou menor intensidade, em qualquer mercado laboral. Parece economicamente prejudicial uma política de Estado que foque única e exclusivamente na valorização de relações empregatícias formais. Não se advoga no sentido de menosprezo às relações formais de emprego, vez que é inegável sua contribuição social e econômica, entretanto, diante da já citada globalização dos mercados produtivos, é utópica a busca pelas garantias e direitos das relações empregatícias à todas as formas de trabalho. O Direito do Trabalho, ou ao menos as garantias e direitos oriundos das legislações trabalhistas, no cenário nacional, é aplicável apenas aos trabalhadores inseridos em uma relação formal de emprego. Com a crescente informalização e criação de formas alternativas de trabalho, a proteção laboral está sendo reduzida a um número cada vez menor de trabalhadores. Questões caras ao Direito do Trabalho, como hipossuficiência e disparidade de armas também são verificadas em outras relações de trabalho, entretanto, estas permanecem à margem da proteção laboral. Assim, defende-se que a resposta para a proteção dos trabalhadores não passa por uma expansão das relações empregatícias para outras formas de trabalho, a exemplo de teorias como a subordinação estrutural, mas sim pelo caminho contrário. Defende-se uma refundação do Direito do Trabalho que proteja outras modalidades laborais que não o

vínculo empregatício, sob pena de que, em um futuro próximo, não exista mais o objeto de aplicação do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: informalidade; proteção ao trabalho; rigidez empregatícia; expansão do Direito do Trabalho; globalização.

Referências

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, (14): 153-174, jun. 2000.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Vol. I. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002. p. 267.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, p. 11-40, 2007. p. 212.

HOLZMANN, Lorena. O Trabalhador por Conta Própria no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento - RPD**, Curitiba, v. 34, n. 124, jun. 2013.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, p. 37-59, jan.-mar. 2005. p. 661.

SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labor law in Europe**. 1998, p.2. Disponível em: <http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2018.

TOKMAN, V. E., SOUZA, P. R. El sector informal urbano en America Latina. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 94, n. 3, 1976.

TOKMAN, Victor. Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 126, núm.1-2, 2007.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015. p.21.

ZYLBERSTAJN, Helio. Uma interpretação econômica para a crise do paradigma. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015. p. 70-71.

A motivação como pressuposto de proteção contra o poder potestativo e como concretizadora do princípio da impessoalidade no ato de dispensa de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista³⁶

Solange Cordeiro Faria³⁷

Comunicado científico: O presente artigo pretende analisar a proteção conferida ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista contra a possibilidade de dispensa imotivada, em respeito aos princípios da isonomia e da impessoalidade, delineando a desnecessidade da instauração de processo administrativo para desencadear tal ato, e pautando o tema a partir de perspectivas focadas na estabilidade conferida, pela Constituição Federal de 1988, aos servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo, a qual foi estendida apenas aos empregados públicos que já eram ocupantes de cargo antes da Emenda Constitucional nº 19/98. Desta forma, e como os empregados das estatais estão sujeitos a um regime jurídico híbrido, quando se fala nas regras de admissão remete-se aos ditames

³⁶ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

³⁷ Advogada. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. Especialista em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Membro da Comissão de Estudos Constitucionais da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Paraná. Mestranda em Direito Econômico e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Tem experiência na área de Ciência Política, com ênfase em Comportamento Legislativo. Integrante do Grupo de Pesquisa em Desenvolvimento por intermédio das concessões e Parcerias Público-Privadas pela Academia Brasileira de Direito Constitucional e Pontifícia Universidade Católica do Estado do Paraná. Integrante do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano, vinculado ao Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da PUC/PR. Membro do Grupo de Trabalho de suporte aos Municípios na estruturação de PPPs, junto à Associação Brasileira de Instituições Financeiras de Desenvolvimento - ABDE e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES. (solange.c.faria@hotmail.com).

do artigo 37, II, da Constituição Federal, cuja observância é obrigatória pelas estatais, ou seja, para ingresso em seu quadro de pessoal, necessário que haja aprovação em concurso público de provas e títulos, apesar de observarem essas regras constitucionais, gozam de menor proteção do que aqueles acobertados pelo regime estatutário, ao passo que a Administração Pública poderá, assim como o empregador privado, utilizar-se de seu poder potestativo para, em não havendo mais solução de continuidade do contrato de trabalho, dispensar o empregado, seja pela incursão no art. 482 da CLT, que elenca as hipóteses de justa causa para dispensa, seja sem justo motivo. Devendo-se atentar à necessidade de motivação do ato neste último caso. Tudo sob um enfoque teórico e jurisprudencial acerca do regime jurídico a que as empresas estatais estão vinculadas e diante da necessidade de observância pelo empregador público, quando da dispensa de empregado, dos princípios constitucionais norteadores da Administração Pública, notadamente aqueles insculpidos no art. 37 da nossa Carta Magna e do princípio da motivação, implicitamente presente no texto constitucional.

Palavras-chave: Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. Atividade Econômica. Princípios da isonomia e da impessoalidade. Motivação. Dispensa sem justa causa. Procedimento formal.

Referências

BRASIL, Legislação do Estado de São Paulo. CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Acesso em: 19 mar. 2017.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Decisão 20.03.2013. Porc. RE num. 589998. Ano 2013. Recurso Extraordinário. Órgão Julgador – Tribunal Pleno. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Oj-sdi1-247 servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade. Inserida em 20.06.2001 (Alterada – Res. N° 143/2007 - DJ 13.11.2007). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 390 do TST. Estabilidade. Art. 41 da cf/1988. Celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. Empregado de empresa pública e sociedade de economia mista. Inaplicável (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de direito administrativo. 22. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, Direito Administrativo. 13. ed. Editora Atlas S. A. São Paulo. 2001.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. Curso de Direito Administrativo. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAZZA, Alexandre. Manual de direito administrativo. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEDAUAR, Odete. Direito administrativo moderno. 13. ed. rev. e atual. São Paulo: Rev. dos Tribunais, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 35. ed. (atual. Eurico Azevedo et al.) São Paulo: Malheiros, 2009.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, De Plácido: Vocabulário Jurídico; Rio de Janeiro; 28. ed. Forense; 2009.

Robótica: Algumas relações com o mercado de trabalho e direito¹

Claudine Aparecido Terra²

Comunicado científico: *É inegável que a quarta revolução industrial quebrou muitos paradigmas das relações sociais, a cada momento novos recursos tecnológicos se incorporam, em escala exponencial, no cotidiano das pessoas, com grande influência nas mais diversas áreas. Assim, a inovação e a ruptura de antigos conceitos afetam os padrões de vida e bem-estar das pessoas tanto de forma positiva quanto negativa e significam desafios a serem vencidos. São exemplos de tecnologias disruptivas: inteligência artificial, internet das coisas, analytics e realidade virtual/realidade aumentada. Destaque-se que todas elas são aplicações informatizadas, ou seja, instrumentos e mecanismos para facilitar procedimentos e atender alguma necessidade da sociedade e estão presentes nas nossas vidas, incorporadas ao nosso dia a dia, pela qual o “humano” interage com o “virtual”, a partir de recursos informáticos, relativizando a noção de tempo e espaço. Esses avanços decorrem da evolução da transmissão da comunicação: seja no tocante a velocidade em que atravessa o planeta todo (milésimos de segundo); seja quanto a quantidade de dados compartilhados, crescente em progressão geométrica; seja em relação a ampliação e barateamento das opções de tecnologias disponíveis para tanto.*

¹ O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no NEATES - Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

² Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES / PUC PR). Mestre em Direito pela Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro, Jacarezinho. Professor Adjunto do Curso de Direito da PUCPR - Campus Londrina. Advogado em Londrina (PR). E-mail: claudine.terra@pucpr.br

*Porém é importante salientar um fator: todo esse avanço, em grande parte, visa a resolução de problemas casuais, do dia a dia, nada obstante também favorecer a solução de situações complexas, ou seja, essa nova revolução atua de forma direta em fatos triviais da vida humana. Cada vez mais é perceptível no nosso dia a dia, a presença e a influência da robótica, entendida como o conjunto de técnicas com utilização de robôs na automação das mais variadas atividades humanas. Os robôs são máquinas eletromecânicas ou agentes virtuais capazes de automatizar ou auxiliar na realização de tarefas do homem, de forma autônoma ou de acordo com uma programação. Uma preocupação chave neste sentido é a substituição da força de trabalho pelos autômatos, pois não há dúvidas que funções outrora desempenhadas por seres humanos, agora o são por robôs, ocorre uma migração de tarefas, cujo controle e análise das informações geradas são feitos por eles, de forma que eventualmente, hoje, muitos trabalhadores já estão, em algum momento, trabalhando subordinados a um chefe robô, em especial em situações nas quais eles analisam, de forma automática, os dados coletados por ação humana. A situação é inequívoca, conviver, melhor dizendo, interagir com os robôs é inevitável e atual. Por outro lado, também na atividade jurídica sua presença é sentida, porquanto muitas atividades outrora exercidas pelos operadores do direito, hoje estão automatizadas, dentre as quais podem ser destacadas: o monitoramento eletrônico da legislação, de ações judiciais e jurisprudências, pois milhões de processos e milhares de publicações judiciais circulam a cada dia e precisam ser filtradas; o *big data*, que significa o armazenamento e tratamento desses dados coletados; a gestão automatizada de casos judiciais; a possibilidade de trabalho remoto, com a alteração da noção de espaço e o armazenamento em nuvem. Em suma todos precisam se adaptar a essa nova realidade, que se traduz em um caminho sem volta.*

Palavras-chave: *Robótica; 4^a. Revolução Industrial; disrupções; mercado de trabalho; Direito.*

Referências

BLOG DO ELI - Enhanced Legal Intelligence. Entenda de vez o papel dos robôs inteligentes na advocacia. Disponível em <http://elibot.com.br/blog/robos-inteligentes-naadvocacia/>. Acesso em 27abr.2018.

INFOMONEY. As 7 tecnologias disruptivas que já são realidade (e como elas vão mudar o mundo). Disponível em <http://www.infomoney.com.br/conteudopatrocinado/noticia/7317701/tecnologias-disruptivas-que-sao-realidade-como-elas-vaomudar-mundo>. Acesso em 27abr.2018.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial, tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016

SEGURA, Mauro. Você e os robôs no mercado de trabalho do futuro. Um manual para entender melhor seu próximo colega de trabalho. Disponível em <http://www.meioemensagem.com.br/home/opiniao/2017/05/04/voce-e-os-robos-nomercado-de-trabalho-do-futuro.html>. Acesso em 27abr.2018.

SILVA, Mateus Pinheiro de Oliveira e. Tecnologias disruptivas que estão mudando a maneira de fazer negócios Conheça as tecnologias que estão mudando a maneira de fazer negócios na atualidade. Disponível em <http://meraki group.com.br/tecnologiasdisruptivas/>. Acesso em 27abr.2018.

Envelhecimento da classe trabalhadora³⁴

*Edenir Zandoná Neto*⁵

Comunicado científico: O resumo visa à abordagem das condições do trabalhador conforme seu envelhecimento, em relação à sua desvalorização, alterações das políticas de proteção, e necessidade de adaptação às mudanças do mercado de trabalho. Para tal, adota-se o método de pesquisa documental, a partir de pesquisa biográfica, censo e análise legislativa. A pesquisa tem como ponto de partida a perda da capacidade laborativa em decorrência do envelhecimento, a qual se agrava pela indisposição aos meios de produção. Concomitantemente, a habitual ausência patrimonial e limitada capacidade financeira familiar para manutenção de seu bem-estar impele à necessidade de continuação no mercado de trabalho, mesmo após a aposentadoria, tendo em vista à permanência do trabalhador idoso como mantenedor da renda familiar ou como seu contribuinte indispensável. A busca incessante do Estado em majorar o tempo de contribuição previdenciária para concessão de aposentadorias, além da correção independente dos benefícios previdenciários, que não acompanha os índices reais de correção monetária, depreciando o poder de consumo dos segurados, corrobora a manutenção do trabalhador envelhecido no mercado de trabalho. Estando alheios à evolução tecnológica que exige maior

3 O presente estudo foi resultado das pesquisas elaboradas no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

4 Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

5 Bacharel em Direito pela PUCPR, Especialista em Direito Previdenciário e Processual Previdenciário pela PUCPR, advogado, membro do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, e-mail edenir.neto@hotmail.com.

conhecimento, tem-se a depreciação do valor de mão de obra, fator que os impele ao subemprego e à informalidade. Buscando amenizar o cenário de desamparo pela exclusão dos meios de produção, Estado implementa políticas assistenciais, as quais, com a evolução do pensamento neoliberal, passaram a ser implementadas pela sociedade civil, por meio de ONGS, Sistema S e instituições filantrópicas. Além das razões supra expostas, o cenário de fragilidade da classe trabalhadora envelhecida fora agravado pela flexibilização de direitos trabalhistas. A exemplo, aborda-se a extinção da estabilidade decenal e criação do FGTS. Com base ao Princípio da continuidade da relação de emprego e ao Princípio da inserção do trabalhador na empresa, estabeleceu-se a abrangência da estabilidade de emprego decenal aos trabalhadores urbanos (1935), garantia dada ao trabalhador que ultrapassasse 10 anos de labor na mesma empresa. Concomitante à estabilidade decenal, a antiga legislação estabelecia previsão de indenização por ano de trabalho em caso de demissão, valor este calculado sobre a maior remuneração do obreiro (uma por ano de serviço). Esses instrumentos constituíam ferramenta importante para manutenção do emprego, dificultando a demissão arbitrária, a qual restava impossibilitada ou demasiadamente custosa. Ocorre que, com a criação do FGTS (1966), o qual estabeleceu a necessidade de depósito mensal igual a 8% das verbas salariais, bem como indenização de 10% do valor depositado em caso de demissão injustificada, houve o enfraquecimento das antigas políticas de proteção ao emprego. Com a Constituição de 1988, o depósito fundiário tornou-se inerente a todos os contratos de trabalho, urbanos e rurais, sem necessidade de opção escrita, majorando a multa rescisória para 40% do valor depositado. Assim, restou sepultada a figura da estabilidade permanente. Após, não houve nenhuma produção de proteção real aos trabalhadores frente ao seu envelhecimento. Sem proteções para manutenção de seu emprego, o trabalhador tornou-se peça descartável e subvalorizada com o

passar dos anos, sendo extremamente difícil sua reinserção no mercado.

Palavras-chave: Trabalhador, envelhecimento, proteção, flexibilização, desvalorização.

Referências

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**, 20^a edição. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

TEIXEIRA, Solange Maria. Envelhecimento do trabalhador e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira. **Argumentum**. Vitória, v. 1, n. 1, p. 63-77, jul./dez. 2009.

Acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho⁶

Renata Grassi Garbers⁷

Comunicado científico: O presente estudo se propõe a analisar a acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com enfoque nas políticas públicas desenvolvidas para efetivar o direito ao trabalho de tal grupo minoritário. É inexorável a importância do trabalho para as pessoas – ao menos para aquelas que compreendem ser um valor humano e dignificando o fato de se sustentar com o próprio esforço, sem autopietismo, e sem parasitar a sociedade. Em especial para as pessoas que apresentam deficiência física (invariavelmente associada à persistente marginalização econômica e social que isso acarreta), é que se fazem necessários a análise e o aprimoramento dos instrumentos de inclusão social. Este trabalho pretende fazer uma contribuição para os estudos a isso associado. Para tanto, previamente, serão tecidas algumas considerações acerca do tratamento constitucional conferido à proteção do trabalho das pessoas portadoras de deficiência física, realçando a necessidade de concretização dos princípios e mandamentos constitucionais, em destaque o Princípio da Igualdade que é o pressuposto lógico do desenvolvimento de todo o texto. Em consonância com esse objetivo, serão feitas uma análise conceitual e um breve esboço histórico das ações afirmativas a fim de orientar o leitor para as peculiaridades da sociedade brasileira que repercutirão na aplicação dos institutos de políticas afirmativas.

⁶ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

⁷ Acadêmica de Direito da Universidade Positivo. E-mail: renatagarbers@hotmail.com

Ressaltando – se por fim a necessidade do conhecimento criterioso acerca das deficiências e de suas funcionalidades, da participação da sociedade civil, do Estado na efetivação de todos os direitos sociais, bem como, do estudo conjugado com os ditames da ordem internacional tudo isso para a promoção da inclusão social dos deficientes físicos. Nota - se com o aperfeiçoamento constitucional da perspectiva do trabalho na CF/88, este passou a ter natureza e finalidade de valor social. Os direitos sociais passam a deter característica de manifestações dos direitos fundamentais de liberdade e igualdade material. Também pode – se perceber a efetivação tanto no plano constitucional como perante as orientações dos Acordos e Tratados Internacionais da acessibilidade integral dos deficientes físicos no mercado de trabalho. Para tornar ainda mais eficaz a acessibilidade dos portadores de deficiência é preciso ampliar a acessibilidade da educação e da saúde especializados e da implementação de tecnologias assistivas. Tudo isso associado a uma fiscalização estatal para combater as atitudes discriminatórias e incentivo à participação ativa da sociedade civil na causa das pessoas com deficiência física.

Palavras – chaves: Deficiência física; Inclusão social; Ação afirmativa; Tratamento Constitucional; Ordem internacional.

Referências

CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2008.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Org.). **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: Mas Limonad, 1997.

LIMA, Francisco Gerson Marques. **Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

A lei 12.244/2010 e a precarização do trabalho do bibliotecário

Adriano Lopes⁸
Giovana Cristina Dorox⁹

Comunicado científico: A Lei 12.244/2010 prevê a universalização das bibliotecas escolares em todos os sistemas de ensino até o horizonte de 2020. Referida Lei aponta que deverão ser realizados esforços progressivos, tanto pela iniciativa pública quanto privada, com vistas à sua concretização, atendidas, ainda, as leis que regulamentam o exercício da profissão de bibliotecário. Restando pouco menos de dois anos para o horizonte definido no marco legal constata-se que tem havido negligência tanto de órgãos públicos quanto privados e a ação do Conselho Regional de Biblioteconomia 9^a Região para o atendimento, no que diz respeito à profissão de bibliotecário, tem constatado que é cada vez mais comum as empresas buscarem profissionais que apenas “assinem” como responsáveis técnicos, sem que necessariamente desempenhem suas atividades para alcançar o objetivo da lei que é o de promoção do hábito de leitura e popularização das bibliotecas escolares em um país como o Brasil que, conforme apontado na pesquisa Retratos da Leitura no Brasil a faixa etária entre os 5 e 13 anos é a que mais contempla a leitura prazerosa, ou seja, a leitura pelo Gosto. A mesma pesquisa também revelou que 18% das crianças entre 5 e 10 anos escolhem livros por indicação dos professores e isso revela o potencial para o desenvolvimento da leitura e da redução do

⁸ Conselho Regional de Biblioteconomia 9^a Região. E-mail: eidrium@gmail.com

⁹ Pontifícia Universidade Católica do Paraná. E-mail: eidrium@gmail.com

analfabetismo funcional no país, por meio da presença de uma biblioteca na escola ou universidade/faculdade. A busca pelo cumprimento do dispositivo legal visa à redução da desigualdade de acesso à informação, considerando-se que esta é um direito fundamental previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ainda, constata-se como um dos desafios para o atendimento pleno da legislação a desmistificação de que o bibliotecário realiza apenas a catalogação de livros e demais materiais que compõem os acervos institucionais, motivo que leva as empresas públicas e privadas à ideia de que se trata de atividade que pode ser exercida por pessoa com qualquer formação e, especialmente, professores afastados da sala de aula por laudo médico, realidade muito presente na rede pública de ensino.

Referências

BRASIL. **Lei 12.244 de 24 de maio de 2010**. Dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino no país. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2007-2010/2010/Lei/L12244.htm Acesso em: 19 nov. 2018

INSTITUTO PRÓ-LIVRO. **Retratos da leitura no Brasil**. 4. ed. 2016. Disponível em: http://prolivro.org.br/home/images/2016/Pesquisa_Retratos_da_Leitura_no_Brasil_-_2015.pdf Acesso em: 19 nov. 2018

Corrida exploratória espacial: a jurisdição laboral e possíveis violações¹⁰

Miriam Olivia Knopik Ferraz¹¹

Comunicado científico: O objetivo do presente trabalho é demonstrar a fragilidade e insuficiência da normativa internacional para suprir os riscos e demandas laborais, com o enfoque na inserção de iniciativas privadas na exploração espacial. A primeira iniciativa exploratória foi o satélite artificial Sputnik 1 lançado pela União Soviética em 4 de outubro de 1957, à frente dos Estados Unidos. Este foi o “sinal de partida e o início da corrida espacial”. Desde então, diversas iniciativas demonstraram o grande avanço dessas explorações, com o lançamento de diversos satélites, até o lançamento do Projeto Apollo pelo Presidente John Kennedy em 1961, com o desafio de em 10 anos enviar o homem a Lua. Iniciou-se a corrida pela Lua, que foi concretizada em 1968 pelos Estados Unidos. Atualmente, tem-se a Estação Orbital Internacional (ISS) que é uma estação permanente de pesquisa espacial, na qual participam de seu desenvolvimento 16 países, inclusive o Brasil, além desta há diversas atuações no sentido de sondas espaciais não tripuladas, missões para o estudo do Sol e fora do sistema solar. Ademais, o ponto de consonância em todos os

¹⁰ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

¹¹ Aluna da Programa de Doutorado em Direito Econômico e Socioambiental da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Mestre em Direito pela PUCPR. Pós-graduanda em Direito Constitucional pela ABDConst. Integrante do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da PUCPR, do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano da PUCPR e do Núcleo de Estudos de Pesquisas em Tributação, Complexidade e Desenvolvimento. Membro da Comissão de Igualdade Racial, da verdade da Escravidão Negra e da Comissão de Advogados Inicianes da OAB/PR. Diretora de Pesquisa do Instituto Nexus Law & Society.

momentos foi a realização dessa exploração por agências estatais, e assim, os astronautas estavam subordinados a entes governamentais, em seus respectivos países. Em 25 de novembro de 2015, o presidente Barack Obama assinou a U.S. Commercial Space Launch Competitiveness Act, com o objetivo de permitir a exploração privada do espaço. Além disso, a legislação permite a apropriação de asteroides e outros recursos espaciais por pessoas físicas e empresas. Impõe na Sec. 106 a Jurisdição federal dos Estados Unidos no caso de morte e lesões corporais. Esta legislação abriu espaço para a corrida exploratória realizada atualmente pela empresa SpaceX e Orbital ATK com missões de carga à Estação Espacial Internacional e planos além da órbita terrestre. Esta legislação viola o Tratado sobre os Princípios que Regem as Atividades dos Estados na Exploração e Utilização do Espaço Exterior, que dispõe expressamente que as explorações devem ser direcionadas à todos os povos. O grande diferencial dessa corrida exploratória é a presença formal das empresas privadas, que agrava os problemas de ausências de transparência e com a legislação supra citada, permite a individualização de um patrimônio interplanetário. Avançando em explorações, inclusive a Marte, é possível vislumbrar algumas problemáticas juslaborais: há a suficiência da jurisdição vinculada ao país de origem da empresa exploradora (como a bandeira dos navios)? há a possibilidade dos Estados Unidos vincularem à sua jurisdição os casos de acidentes e morte em exercício empregatício? há a possibilidade da formação de uma associação internacional para a análise das questões jurídicas como um todo?. Restam duas divergências: a jurisdição ao país de origem da empresa exploradora ou a uma organização internacional nos moldes da fraternidade imposta pelo tratado supracitado. Não há como afirmar que a corrida espacial exploratória por empresas privadas e até por nações, trará o desenvolvimento da jurisdição trabalhista da mesma forma como as embarcações marítimas e as bandeiras. No mesmo sentido, é inadmissível o reclame de uma jurisdição exclusiva, como a postulada pelos Estados Unidos. É possível afirmar ao menos que os sistemas jurídicos laborais atuais, centralizados em perspectivas nacionais, não

encontram-se aptos a suprir as demandas da corrida espacial e as possibilidades que serão formadas no futuro. A grande questão que norteia a demanda é: o espaço é de todos ou não é de ninguém?

Referências:

- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 286/71**. Tratado sobre os Princípios Que Regem as Actividades dos Estados na Exploração e Utilização do Espaço Exterior, Incluindo a Lua e Outros Corpos Celestes, assinado em Washington, Londres e Moscovo em 27 de Janeiro de 1967. Disponível em: < https://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/FPC_MA_16062.pdf >. Acesso em: 19 nov. de 2018.
- KEMPER, Érico. **Textos De Apoio Ao Professor De Física - If - UFRGS**. —A inserção de tópicos de Astronomia no estudo da Mecânica em uma abordagem epistemológica v.18, n.3, 2007.
- LACERDA, Ricardo Augusto Vianna de. **Exploração Espacial**. [s.d] Disponível em: <http://www.cienciamao.usp.br/dados/aas_antigo/_exploracao_espacialexplor_2.arquivo.pdf>. Acesso em: 19 nov. de 2018.
- NASA. **Sputnik and The Dawn of the Space Age**. 10. Out. de 2007. Disponível em: <<https://history.nasa.gov/sputnik/>> Acesso em: 19 nov. de 2018.
- RUBIO, Isabel. **A exploração espacial: do Sputnik 1 à empresa que pretende levar pessoas a Marte**. El País. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/29/album/1506688581_284829.html#foto_gal_1>. Acesso em: 19 nov. de 2018.
- UNITED STATES. **S.442 - National Aeronautics and Space Administration Transition Authorization Act of 2017**. 21.03.2017. Disponível em: <<https://www.congress.gov/bill/115th-congress/senate-bill/442>>. Acesso em: 19 nov. de 2018.
- UNITED STATES. **U.S. Commercial Space Launch Competitiveness Act**. Disponível em: < <https://www.congress.gov/114/plaws/publ90/PLAW-114publ90.pdf> >. Acesso em: 19 nov. de 2018.

Diversidade e inclusão das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho: uma busca pela promoção e garantidos direitos humanos¹²

Thaís Martins Lourenço¹³

Comunicado científico: O presente trabalho visa abordar a discriminação e as dificuldades encontradas por pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho, bem como, suscitar ideias e discussões acerca de seu acesso e inclusão, além de dar enfoque à necessidade de envolvimento dos órgãos públicos e demais instituições, na promoção dos direitos humanos e na transformação da realidade social. Apesar da Constituição Federal determinar que todos são iguais perante a lei, sabe-se que pessoas transexuais e travestis sofrem diversas situações de exclusão, preconceito e invisibilidade, principalmente no âmbito do mercado de trabalho. Atualmente, grande parte das pessoas transexuais e travestis não conseguem emprego, mesmo aquelas que possuem qualificação para a vaga, e dentre os diversos motivos destacam-se: preconceito, baixa escolaridade, vulnerabilidade, ausência da proteção do Estado, entre outros. Diante disso, quer se atentar para a necessidade de criação de políticas públicas que visem efetivamente possibilitar a visibilidade, a inclusão, a garantia, a promoção, e o direito ao trabalho de pessoas transexuais e travestis. O presente artigo consiste no método de revisão bibliográfica, com base em artigos, revistas e periódicos especializados, jurisprudência, livros e sites dos

¹² Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹³ Graduada Unifacear. Advogada E-mail: thaisaml@outlook.com

Tribunais Superiores. Cabe ao Estado promover a fiscalização das empresas, não só para que cumpram as leis, mas para que deem ênfase ao respeito à diversidade e aos direitos humanos, buscando a redução de violações, principalmente àquelas que ocorrem no ambiente profissional. Ademais, com relação às empresas, dentre outras ações, devem se destacar: a capacitação de funcionários, a promoção de campanhas e ações educativas de conscientização, e principalmente, a garantia do respeito à identidade de gênero, a valorização da diversidade e a observância dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Diversidade; Promoção; Garantia; Mercado de Trabalho; Direitos Humanos.

Referências

AFALÃO, Elisa. **Direitos e Garantias dos Transgêneros no Mercado de Trabalho**. 24 de fev. 2017. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/04/direitos-e-garantias-dos-transgeneros-no-mercado-de-trabalho.htm>. Acesso em: 22 de nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 55.588 de 2010**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2010/decreto-55588-17.03.2010.html>. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

BRASIL. **Decreto nº 8.727 de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/at02015-2018/2016/decreto/D8727.htm. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 91 de 2016**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

CASSERES, Lúvia Miranda Muller Drumond; SOUZA, Luciana da Mota Gomes de; PACHECO, Rodrigo Baptista; **Defensoria Pública e Promoção da Cidadania das Pessoas Transexuais e Travestis**. Edição XIII 2016. Disponível em: <https://premioinnovare.com.br/pratica/defensoria-publica-e-promocao-da-cidadania-das-pessoas-transexuais-e-travestis/print>. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

CEARÁ, Ministério Público do Estado do. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação / Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão.** – 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midioteca/nossas-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>. Acesso em: 23 de nov. 2018.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. **O Transexual e o Direito de Acesso ao Mercado de Trabalho: Do Preconceito à Ausência de Oportunidades.** 07 de jul. 2016. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376/1805>. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

ESPECIALISTAS, Reunião de. **Princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à orientação Sexual e Identidade de Gênero.** Yogyakarta, Indonésia, 6 e 9 de novembro de 2006. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 23 de nov. 2018.

FACCHINI, Regina. **Direitos humanos e diversidade sexual e de gênero no Brasil: avanços e desafios.** 25 de jun. 2018. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/direitos-humanos/direitos-humanos-e-diversidade-sexual-e-de-genero-no-brasil-avancos-e>. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

FERREIRA, Ronaldo Nunes. **O direito à intimidade do empregado e o contrato de trabalho.** 07 de jun. 2014. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/artigo-o-direito-a-intimidade-do-empregado-e-o-contrato-de-trabalho_48467.html. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. **Why diversity matters.** Report. McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

ILLAY, Navi. Navi. **Nascidos Livres e Iguais: Orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos Humanos.** Brasília: UNAIDS, 2013. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 23 de nov. de 2018.

INSTITUTO ETHOS. **Compromisso das empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.** São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 20 nov. 2018.

LAPA, Nádia. **O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho.** Carta Capital. 31 out. 2013. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-pra-que/o-preconceito-contratransexuais-nomercado-de-trabalho-2970.html>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MELLO, Erika de. A legislação trabalhista e o direito dos transgêneros no ambiente organizacional. Janeiro de 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272057,71043A+legislacao+trabalhista+e+o+direito+dos+transgeneros+no+ambiente>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor. **O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica.** 22 de outubro de 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>. Acesso em: 24 de nov. 2018.

OLIVEIRA, Alana Lima de. **Identidade travesti, Cidadania e Mercado de Trabalho.** Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d26deb6325aed2d1>. Acesso em: 23 de nov. 2018.

RIBEIRO, Ana Paula; NETO, João Sorima. **Empresas revisam políticas e aceitam uso de nome social para transexuais.** O Globo. 19 fev. 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/empresas-revisam-politicas-aceitam-uso-de-nome-social-para-transexuais-20948833>. Acesso em: 20 nov. 2018.

RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão.** Pesquisa prát. psicossociais vol.10 no.1 São João del-Rei jun. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000100016. Acesso em: 23 de nov. 2018.

SILVA, Priscila; VALENÇA, Mayara. **A Carta do Trabalho Digno: Orgulho Trans – A luta pela inclusão. Revista do Ministério Público do Trabalho.** Ano VI, nº 9. 2018. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/22f8ed31-84c5-4d67-9d20_67a7f9da772e/Labor_n9_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BOoK89D4oAM2L613R2000-22f8ed31-84c5-4d67-9d20-67a7f9da772e-moSbY9S. Acesso em: 20 nov. 2018.

TEIXEIRA DE VASCONCELLOS, Luciana. **Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho.** 08 e 09 de agosto de 2014. Disponível em: www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf. Acesso em: 22 de nov. 2018.

UNIDAS, Nações. **População LGBT tem acesso reduzido a direitos sociais, econômicos e culturais, dizem relatores.** 17 de maio 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/populacao-lgbt-tem-acesso-reduzido-a-direitos-sociais-economicos-e-culturais-dizem-relatores/>. Acesso em: 23 de nov. 2018.

A tecnologia e o trabalho humano: um prenúncio ao desemprego?¹⁴

*Fernando William de Melo*¹⁵

*Marcos Guilherme Rodrigues Mafra*¹⁶

Comunicado científico: O presente trabalho, trata de resultado de pesquisa, cujo tema elucidou a implicação da tecnologia sobre as relações do emprego e do trabalho. Tangenciou, através de aprofundamento bibliográfico, a temática da tecnologia e a evolução do sistema econômico-produtivo na história da humanidade com a reorganização política, econômica e social, que romperam constantes modos de ver e viver humanos. Demonstrou-se que a tecnologia não é um problema, porquanto inerente ao desenvolvimento humano, e decorre precipuamente das novas formas de produzir e se relacionar, sobretudo, de subsistir, não acompanhando tão somente mudanças no campo do trabalho, mas no campo político e social. A tecnologia não tem como objetivo ou missão a destruição do emprego ou mitigação das formas de trabalho existentes, senão o desenvolvimento e melhoramento das condições humanas de vivência, implicando muitas vezes na extinção de alguns postos de trabalho, ao mesmo tempo em que se alteram outros e criam tantos mais. Essas novas realidades,

¹⁴ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

¹⁵ Graduando em Direito, turma de 2020 – PUCPR. Membro Adjuvante do Grupo de Pesquisas Colonialidade e Alteridade – PUCPR e Membro Adjuvante no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico – NEATES – PUCPR.

¹⁶ Graduando em Direito, turma 2020 – PUCPR. Técnico em Informática pela TECPUCPR. Membro Adjuvante do Grupo de Pesquisas Colonialidade e Alteridade – PUCPR e Membro Adjuvante no Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico – NEATES – PUCPR.

contudo, não são percebidas nessa fase atual do capitalismo, negligenciando-se as diárias transformações do trabalho, bem como as outras influências que, somando à tecnologia, impactam nas relações econômico-produtivas, a exemplo da reorganização empresarial, concorrência capitalista internacional, políticas públicas econômico-financeiras governamentais, bem como alterações nas normas que regem as relações de trabalho e emprego. Destacou-se pesquisas internacionais que demonstraram que 50% (cinquenta por cento) das atividades de trabalho técnicos podem ser automatizados, e que 60% (sessenta por cento) dos postos de trabalhos possuem alguma área substituível pela máquina, e, outrora, que 65% (sessenta e cinco por cento) de postos de trabalho ainda surgirão, como consequência da nova era tecnológica digital. Concluiu-se que a tecnologia não traduz na mitigação necessária do emprego, e demonstrou-se com dados de pesquisas feitas a nível global acerca da tendência da substituição do homem pela máquina, com consequente criação de novas formas de trabalho, bem como se destacou dados do desemprego no Brasil que causado por fatores outros que não estritamente a tecnologia, a exemplo da crise institucional política de 2015.

Referências

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucaoconsolidado.htm>. Acesso em 16 nov. 2018.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 16 nov. 2018.
- BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a CLT e outras leis, Brasília, 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 16 nov. 2018.

- BRASIL. Senado Federal. Assembleia Nacional Constituinte (Atas de Comissões) – Comissão de sistematização, **Anal constituinte**, novembro de 1987, Brasília, 1987. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/constituante/sistema.pdf>>. Acesso em 16 nov. 2018.
- BRYNJOLFSSON, Erik; MITCHELL, Tom. Track how technology is transforming work. **Nature international weekly journal of science. California**, USA, n. 544, 290-292, publicado em 20 de abril de 2017. DOI:10.1038/544290a.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. atual. Trad. Roseneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho** – 8. ed. – São Paulo: Atlas.
- CHUI, Michael; MIREMADI, Mehdi. **Where machines could replace humans— and where they can't (yet)**. McKinsey Global Institute. EUA. Julho, 2016.
- DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 3. ed. Rio de Janeiro: UnB, 2000.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. – São Paulo: LTr, 2006.
- DOWBOR, Ladislau. Articulações em rede na era do conhecimento. In: JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates, Org.; CORÁ, Maria Amelia Jundurian, Org. **Redes sociais e intersetorialidade** – São Paulo: Tiki Books, 2016.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Empregados - saldo**. Brasília: IPEA, 2018.
- MANPOWERGROUP. A Revolução das Competências. **ManpowerGroup**. Wisconsin, EUA, p.5. 2017.
- MANYIKA, James; LUND, Susan; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; WOETZEL, Jonathan; BATRA, Parul; KO, Ryan; SANGHVI, Saurabh. **Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation**. McKinsey Global Institute. EUA. Dezembro, 2017.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 182/2017, p. 21-59.

OECD. Labour Force Statistics 2018 Brazil. **Organization for Economic Co-operation and Development**. 2018. Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED. Ministério do Trabalho Brasil. 2018. DOI: https://doi.org/10.1787/oecd_lfs-2018-39-en.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. Vol. 1. – Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

PRING, Ben; BROWN, Robert H.; DAVIS, Euan; BAHL, Manish; COOK, Michael. 21 Jobs of the Future: A Guide to Getting – and Staying – Employed for the Next 10 Years. Cognizant. EUA Novembro, 2017.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

TAURION, Cezar. Quantos empregos serão deixados para a humanidade? **CIO – IDG**. Publicada em 07 de dezembro de 2017. Disponível em: <http://cio.com.br/tecnologia/2017/12/07/quantos-empregos-serao-deixados-para-a-humanidade/IDGNoticiaPrint_view>. Acesso em: 01 nov. 2018.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda (The third wave)**. Trad. João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1995.

WEF. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. **World Economic Forum**. Janeiro, 2016.

Objetivos do trabalho decente e a proteção da saúde mental do trabalhador¹⁷

Ariê Scherreier Ferneda¹⁸

Comunicado científico: A Organização Internacional do Trabalho, em 1999, formalizou o conceito de trabalho decente como a síntese de sua missão histórica. Esta missão, por sua vez, tem como objetivo promover condições dignas de trabalho, de modo a oportunizar um trabalho produtivo e de qualidade a todos, em condições de equidade, liberdade, segurança e dignidade. Para tanto, é essencial que o meio ambiente de trabalho possua condições de assegurar os direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade e a saúde, em especial a mental. Nesse sentido, o meio ambiente de trabalho se caracteriza por ser o local onde o trabalhador exerce suas atividades laborativas com o fim de encontrar meios com os quais proverá a sua existência digna. Ademais, o meio ambiente do trabalho tem por objetivo a qualidade de vida do trabalhador e o alcance de seu bem-estar, de modo que não se restringe apenas aos aspectos das relações trabalhistas. Assim, constata-se que é imprescindível para a proteção da saúde mental do trabalhador que o meio ambiente de trabalho seja capaz de garantir direitos básicos e fundamentais. Desse modo, verifica-se que objetivos do trabalho decente serão alcançados somente quando existirem ambientes de trabalho onde o trabalhador seja considerado como detentor de dignidade e esta seja protegida. Por sua vez, quando o meio

¹⁷ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

¹⁸ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Integrante do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bolsista de Iniciação Científica 2018-2019.

ambiente não fornece condições mínimas de segurança e respeito, doenças psíquicas podem surgir em decorrência do desgaste físico e, principalmente, mental. A partir da constatação de doenças mentais, como a depressão e a síndrome de *burnout*, por exemplo, ocorre redução da produtividade e da qualidade do trabalho prestado, representando, portanto, desafios aos objetivos do trabalho decente. Assim, as causas que levam ao surgimento de doenças mentais também devem ser incluídas como desafios para atingi-lo, uma vez que trabalho produtivo e de qualidade depende da saúde de quem o executa; já a saúde depende, inclusive, das condições existentes no meio ambiente de trabalho. Com isso, percebe-se que saúde e trabalho decente são objetivos que devem se aliar para sua efetiva promoção. Além disso, com o fim de demonstrar esta necessidade, a presente pesquisa pautou-se em um método bibliográfico e descritivo. Ao final, concluiu-se que não basta superar a pobreza e reduzir desigualdades através do trabalho decente. É necessário que, durante esse processo, a dignidade seja preservada no meio ambiente de trabalho como verdadeiro direito fundamental. Somente assim a pobreza e a desigualdade serão superadas de modo ideal e digno.

Palavras-chave: Trabalho decente; Saúde mental; Dignidade; Meio ambiente; Trabalho.

Referências

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz; NASCIMENTO, Christiane Mangilli Ayello. O direito tutelar do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Ano 35, n. 136, Out./Dez./ 2009, p. 93-108.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli d. O direito humano fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado. **Trabalho em Revista-Encarte**. Curitiba/PR, n. 100 (jun./2005), p. 2768-2777.

BOLGUESE, Maria Silvia. **Depressão & doença nervosa moderna**. São Paulo: Via Lettera: Fapesp, 2004.

CINTERFOR. **Formación para el trabajo decente**. Montevideo: Cinterfor, 2001.

Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf>. Acesso em 18 de set. de 2018.

COOPER, Cary L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 3-8.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente e direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho - trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017, (p. 51-56), p. 55.

GOTTSCHALK, Elson. **A participação do empregado na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1996, p. 69-70.

GOYANO, Jussara. Depressão e stress: Seria o burnout uma desordem depressiva? **Revista Psique Ciência e Vida**. Ano IX, nº 110, fev./2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A ética do desenvolvimento e a responsabilidade social empresarial. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho - trabalho decente**. p. 9-17. São Paulo: LTr, 2017.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 12. ed. ver. atual e ampl. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo, LTr, 2001.

NAÇÕES Unidas no Brasil. **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial**. Publicado em 10/10/2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/saude-mental-depender-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>>. Acesso em 18 de set. de 2018.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. Contribuições acerca da proteção do meio ambiente de trabalho e sua tutela legal. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **O impacto do direito na sociedade do século XXI** – Vol. IV. Curitiba: Instituto Memória, 2015. (p. 107-121).

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. **Declaração da Conferência da ONU no Ambiente Humana**. Disponível em: <www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Convenção n. 155**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Dia mundial sobre segurança e saúde no trabalho**. Nota Informativa. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/prductso4/factsheeto4_por.pdf>. Acesso em: 19 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Trabalho digno – a chave do progresso social**. Lisboa, 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_o2_pt.htm>. Acesso em: 20 de set. 2018.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (1948)**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/saude/>>. Acesso em: 17 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Mental health action plan: 2013-2020**. Genebra, p. 9. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf;jsessionid=9F0414462EBF82655E8A2AF2BE07087C?sequence=1>. Acesso em: 18 de set. de 2018.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. **Workers' health and decent jobs**. Health & sustainable development goals: preventing disease through actions across the sdg spectrum. Disponível em: <<http://www.who.int/sustainable-development/Factsheet-WorkersHealth-230517b.pdf>>. Acesso em 19 de set. de 2018.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho**. Dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 9-18.

ROSSIT, Líliliana Allodi. **O meio ambiente do trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2003.

SERSON, Breno. **Transtornos de ansiedade, estresse e depressões: conhecer e tratar**. São Paulo: MG Editores, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo ET alii. Instituições de direito do trabalho. 17 ed. – São Paulo: LTr, 1997.

UNICEF Brasil. **Declaração Universal dos Direitos Humanos – 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 18 de set. de 2018.

Relações de trabalho e autonomia. Controle da intermitência pelo empregado: gestão negociada ou impositiva? ¹

João Maciel de Souza Gonçalves Lopes²

Comunicado científico: As reflexões propostas neste estudo procuram compreender a relação social do trabalho assalariado no contexto do capitalismo pós-fordista, com a preocupação de desvendar o movimento de precarização subjacente ao discurso da liberdade, autonomia, flexibilização e modernização. Debruçando-se sobre um dos pontos mais controvertidos da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, Iratema Mendes questiona o novo cenário instaurado com o contrato de trabalho intermitente ao exigir do empregado o papel de gestor de sua própria mão de obra. Dedicamo-nos a investigar a experiência normativa em diplomas estrangeiros, especialmente, Reino Unido, Itália e Espanha. No Direito Inglês, o “zero-hour contracts” (ou contrato zero-hora) foi inaugurado pelo artigo 27A da *Employment Rights Act* de 1996. Recentes alterações legislativas promoveram maior proteção aos trabalhadores, dentre elas, a garantia do salário mínimo nacional hora pelo labor efetivamente desempenhado. Na Itália, o “contrato di lavoro a chiamata” foi regulamentado pela Lei n^o. 99, de 2013 e pelo Decreto Legislativo n^o. 81, de 2015. É pactuado para situações e necessidades identificadas em acordos coletivos. E existe limitação etária e temporal para a sua celebração. Na Espanha, coube ao Estatuto

¹ O presente estudo foi desenvolvido com o apoio do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

² Pós-Graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. Integrante do Grupo de Pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico - NEATES – PUCPR. Especialista em Direito Público pelo Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP. Bacharel em Direito pela Faculdades Integradas Barros Melo. Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região. E-mail: joaomaciellopes@hotmail.com

dos Trabalhadores, no artigo 16, dispôr sobre o “contrato fijo-descontínuo”, modalidade por prazo indeterminado, para serviços sem repetição em datas certas e quando houver maior demanda no mercado consumidor. A pactuação exige a intervenção dos sindicatos, por meio da celebração de acordos coletivos de trabalhos, os quais disciplinarão a forma de convocação, remuneração e categorias de trabalhadores atingidos. No Brasil, a Lei 13.467, de 2017 alterou o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho para permitir a gestão da intermitência quando houver alternância de períodos de atividade e inatividade diária, semanal ou mensal. Nas palavras de Iratema Mendes, a legislação trouxe uma nova definição de contrato de trabalho para permitir a figura de vários empregadores e múltiplos contratos de trabalho a serem firmados por um único empregado. Para ela, uma parte dos riscos da atividade foi transferida para o empregado, pois este deverá gerir a sua própria prestação de serviços a vários empregadores para manter sua renda mensal em patamar elevado para suprir suas necessidades vitais. O objetivo deste trabalho é demonstrar a falta de observância do direito fundamental mínimo de proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia. Além disso, buscamos estabelecer um estudo comparativo com diplomas estrangeiros para problematizar o caráter aviltante da intermitência na prestação de serviços, consoante consagrado no atual texto do artigo 443 da CLT. O tipo de pesquisa é descritivo e a metodologia utilizada é a bibliográfica e documental. Além disso, com base em recentes dados estatísticos divulgados pelo *Office for National Statistics* (Escritório Nacional de Estatísticas) do Reino Unido, pretendemos apresentar a experiência do contrato zero-hora no Direito Inglês nos últimos 12 anos, em especial, qual o estágio de reconhecimento do trabalhador, as atividades econômicas mais atingidas, e, assim, suscitar o debate a respeito dos possíveis efeitos (positivos e negativos) no Brasil a partir da recepção do trabalho intermitente pela “Reforma Trabalhista”.

Palavras-chave: contrato de trabalho; contrato zero-hora, reforma trabalhista, flexibilização.

Referências

ALEKYNSKA, M., & Berg, J. (2016). Firms' demand for temporary labour in developing countries: necessity or strategy? **International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Conditions of work and employment series ; No. 77)**. Acesso em 30 de abr. de 2018, disponível em ILO Working Papers:https://eu.alma.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1242439940002676?language=em

Bauman, Z. (2001). **Modernidade líquida**. (P. Dentzien, Trad.) Rio de Janeiro: Zahar.

Delgado, M. G. (2018). **Curso de direito do trabalho** (17 ed.). São Paulo: LTr.

Espanha. (24 de 10 de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Acesso em 30 de abr. de 2018, disponível em Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. **Legislación consolidada:** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>

Itália. (s.d.). Lavoro intermittente e a chiamata. (M. d. Sociali, Editor) Acesso em 30 de abr. de 2018, disponível em **Cliclavoro:** <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-intermittente-o-a-chiamata.aspx>

Mendes, I. C. (2017). **Responsabilidade do empregado pela gestão na intermitência do contrato de trabalho. Gestão negociada ou impositiva?** Em J. C. Martins, M. L. Barosa, & Z. M. Montal, Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho (pp. 49-56). São Paulo: LTr.

PACHECO, F., MARTINS, G. L., JORGE, G. G., BENEDITO, L. H., ALONSO, E., & CARDOSO, I. O. (2017). **Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros**. Revista Científica Faculdades do Saber, 2(3), 204-220.

Petkova, Y. (19 de set de 2017). **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: September 2017**. Fonte: Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2017>

A vigilância do empregador e a proteção dos dados pessoais do empregado³

Nicolas Addor⁴

Sérgio Fernando Ferreira de Lima⁵

Comunicado científico: Esta presente pesquisa pertence a um projeto desenvolvido no âmbito do Instituto Nexus Law & Society. Busca-se analisar o direito de privacidade do usuário-trabalhador em face das tecnologias de segurança e controle que as empresas utilizam em seus computadores ao acessar a internet. A principal alegação é buscar o controle do conteúdo acessado pelo computador da empresa, evitando, assim, algumas práticas não aceitáveis no ambiente de trabalho, bem como visa garantir a segurança do computador. Entretanto, o principal questionamento se inclina nos limites de vigilância do empregador sobre o empregado considerando o uso de tecnologias digitais, isso porque o usuário da rede tem como prerrogativa a liberdade de acesso. Para o prosseguimento desse estudo, a pesquisa em questão se baseia no método hipotético-dedutivo, utilizando de fontes bibliográficas e documentais para a sua consecução. Parte-se do pressuposto de que a vigilância sobre dados sensíveis do empregado deve ser evitada, ou ao menos aplicada sob valores mínimos de fiscalização, garantindo o direito à privacidade na utilização da rede. A adoção de

³ Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

⁴ Mestrando em Direito (bolsista PROCUC/CAPES) na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialista em Direito pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Bacharel em Direito pela Universidade Católica Dom Bosco.

⁵ Mestrando em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bacharel em Direito pela UNICURITIBA. Professor do curso de Direito do Centro Universitário de Araucária.

tal posicionamento se baseia no entendimento que a fiscalização e a obtenção dos dados de acesso do trabalhador podem ser utilizados não apenas na vigilância, que por si só já pode ser considerado um ato excessivo, como também para realizar tratamento dos dados para fins alheios à fiscalização, sem que o usuário ao menos concorde com tal prática. Outrossim, a legislação pátria e a Constituição da República garantem a soberania da privacidade sobre a vigilância, existindo, portanto, limites claros na vigilância sobre o empregado.

Palavras-chave: vigilância; dados pessoais; privacidade; empregado; tratamento de dados.

Referências:

- SANTOS, Cleito Pereira dos. Trabalho, tecnologia e vigilância no capitalismo contemporâneo. **Revista Sociologia em Rede**, Goiânia, vol.1, n.1, p.2-16, 2011.
- FUCHS, Christian. Como Podemos definir vigilância? **Matrizes**. São Paulo, v.5, n.1, p.109 - 136, jul./dez. 2011.
- BAUMAN, Zygmunt; LYON, David. **Vigilância Líquida**. Rio de Janeiro: ZAHAR, 2012.

OIT - Normas de Direitos Humanos como mecanismo de soluções de controvérsias no mundo globalizado do trabalho⁶

Ronald Silka de Almeida⁷

Jailson de Souza Araujo⁸

Comunicado científico: Analisa-se a evolução das normas de direito internacional do trabalho, considerando o processo econômico e social denominado globalização. Investiga-se mecanismos existentes para propor soluções pacíficas de controvérsias a partir das normas de Direitos Humanos e da Organização Internacional do Trabalho – OIT. O objetivo do estudo envolve a apuração da viabilidade jurídica da utilização de normas de Direitos Humanos, em especial as emitidas pela OIT, bem como os mecanismos apresentados pelas decisões dos Tribunais Internacionais de Direitos Humanos, diante do fenômeno da globalização. Para tanto, utiliza-se o método dedutivo e a análise bibliográfica, legislativa, doutrinária e jurisprudencial. O estudo parte do pressuposto que os Direitos Humanos, frente à globalização, sofrem a influência de dois fatores: primeiro, da existência de um sentido de universalização no plano institucional dos referidos direitos; em segundo, da necessidade de os Estados manterem uma cooperação intergovernamental que conduza à aplicação em uma base transnacional de normas. Para tanto, há que se implementar mecanismos jurídicos (tratados e convenções internacionais) para

⁶ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

⁷ Centro Universitário Internacional Uninter. E-mail: ronald.a@uninter.com

⁸ Centro Universitário Internacional Uninter. E-mail: ronald.a@uninter.com

cumprimento e efetivação de tal objetivo. Para a análise dos referidos fatores no sentido de universalização e cooperação intergovernamental, faz-se necessária, a *priori*, uma sucinta abordagem sobre o fenômeno globalização. Definido como um evento associativo, implementando, segundo Marshall Macluhan, a ideia de “aldeia global”, e promovido através da facilidade de inter-relacionamento em especial, através da internet, enquanto instrumento de aproximação de povos e culturas. Trata-se, de mecanismo indutor a que todos os Estados e seus habitantes passam a conviver com os problemas do planeta, sejam eles conflitos econômicos, ambientais ou sociais. Assim, a grande aldeia global exige a formulação de mecanismos para fomentar a convivência pacífica, ordeira, progressista, visando o bem-estar do ser humano. Portanto, vem constantemente se estruturando através de Organizações sociais de âmbito transnacional (OIT, ONU, OMC) ou mesmo econômicas (blocos econômicos como a União Europeia, a Alca e o Mercosul) ou através do Direito Internacional, mediante tratados. Tais iniciativas e organizações pretendem estabelecer relações equilibradas entre os Estados signatários, no âmbito econômico e social, com o fito de uma convivência pacífica. O alcance deste objetivo demanda a compatibilização das normas internacionais entre os Estados, promovendo a integração dos mercados e a livre circulação de trabalhadores entre os entes, respeitadas as normas internacionais protetivas, em especial aquelas relacionadas ao Direito do Trabalho e ao Direitos Humanos. As normas da OIT são direcionadas à proteção dos Direitos Humanos, além de fomentarem e servirem de subsídio para a solução de conflitos. Dentro das práticas de combate à violação dos Direitos Humanos no âmbito do trabalho, destacam-se o enfrentamento ao trabalho infantil, ao trabalho em condições análogas ao de escravo e ao abuso do trabalhador imigrante. Conclui-se que o objetivo de pacificar conflitos sociais relacionados ao trabalho estão sendo gradualmente alcançados na medida em que os tratados são incorporados na legislação doméstica, inclusive no ordenamento constitucional, dos países signatários, por envolver matéria sobre

Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, o que demonstra a contribuição do Direito Internacional como mecanismo de solução das controvérsias de Direitos Humanos na sociedade globalizada.

Palavras-chave: globalização, direito internacional do trabalho, direitos humanos, OIT, mecanismos de solução de controvérsias.

Referências

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2006.

CAPELLA, Juan Ramón. **Os cidadãos servos**. Tradução brasileira: Lédio Rosa de Andrade e Têmis Correia Soares. Porto Alegre: Ed. Sergio Antonio Fabris, 1998.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos fundamentais**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SALEME, Edson Ricardo. A Organização Internacional do Trabalho e a Garantia dos Direitos dos Trabalhadores. *In: Reflexões sobre os 60 anos da ONU*. Organizadores: Araminta Mercadante; José Carlos Magalhães. Ijuí: Editora Unijuí, 2005.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Luiz Eduardo Gunther. Curitiba: Juruá, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. T. I. 4º ed. Rio de Janeiro. Editora Lúmen Júris. 2008.

MCLUHAN, Marshall e FIORE, Quentin. **Guerra e paz na aldeia global**. Rio de Janeiro: Record, 1971.

MORAES, Alexandre. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 35ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21ª. ed. São Paulo, Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Valéria Ribas do Nascimento. O Direito Internacional Humanitário à luz do Direito Constitucional: territorialização através da cláusula de abertura. *In: Direito internacional humanitário e a*

proteção internacional do indivíduo. Carol Proner (Org.); Sidnei Guerra. (Org.). Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed. 2008.

OIT Brasília – **Convenções Ratificadas pelo Brasil a partir de 1988.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 out. 2018.

ONU – **Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento – Resolução nº 41/128, da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986.** Disponível em: www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html. Acesso em: 21 out. 2018.

PASSOS, André. *et al.* **Manual de Direito Internacional do Trabalho: teoria geral e prática perante a OIT.** Curitiba: Editora Íthala, 2012.

PIOVESAN, Flávia. Direito do Trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional. In **Direitos Humanos e Direito do Trabalho.** Coordenadores: Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direitos Humanos e Justiça Internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano.** 3ª ed. rev. amp. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil.** São Paulo: LTr, 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e Direito do Trabalho.** São Paulo, LTr. 1997.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento, Direitos Humanos e Cidadania: Direitos Humanos no Século XXI,** Brasília: IPRI, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais.** 3ª ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ZOLO, Danilo. **Globalização: um mapa dos problemas.** Tradução: Anderson Vichinkeski Teixeira. Florianópolis: Conceito Editorial, 2012.

Princípio da intervenção mínima na vontade coletiva trabalhista: uma abordagem à luz do acesso à justiça e da inafastabilidade do controle jurisdicional⁹

Natasha Krambeck¹⁰

Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira¹¹

Comunicado científico: Com o advento da “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), vê-se a necessidade de discussões pautadas sobre o tema e verifica-se que para alcançar conforto jurídico é preciso estudo aprofundado das alterações, priorizando o olhar crítico e, acima de tudo, o respeito com a Constituição Federal. Por essas razões, o presente resumo trata de estudo sobre a incorporação do §3º no Art. 8º da CLT, por meio da Lei Reformadora. Com essa novidade, o legislador inseriu um princípio jamais visto no ordenamento trabalhista positivado, denominado pelo artigo em epígrafe como Princípio da intervenção mínima sobre a vontade coletiva trabalhista. O artigo mencionado ordena que, no caso de exame de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho, a Justiça do Trabalho intervenha exclusivamente em caso de desobediência dos requisitos formais previstos no art. 104 do Código Civil. Com isso, o problema de pesquisa é o seguinte: até que ponto o Princípio da intervenção mínima na vontade coletiva, elencado no art. 8º, §3º, da CLT, fere o acesso à justiça e o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal)? Para o andamento

⁹ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹⁰ Graduanda em Direito pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. E-mail: natasha.kr@outlook.com

¹¹ Doutorando em Direito pela UFSC. Universidade Regional de Blumenau – FURB E-mail: felipe@krmrk.adv.br

da pesquisa, utilizou-se do método indutivo de abordagem, sendo que o método de procedimento será o monográfico e a técnica de pesquisa será a consulta à documentação indireta, constituída por fontes teóricas e outras que se fizerem pertinentes para demonstrar a hipótese. Importante ressaltar, de início, que a partir da inserção do artigo em estudo as empresas e sindicatos patronais passaram a possuir maior liberdade para negociar com os trabalhadores ou com sindicatos laborais, que em sua grande maioria são enfraquecidos em estrutura para estabelecer as melhores condições de contratação e de trabalho. Diante disso, torna-se necessária a reflexão sobre a confiabilidade e legitimidade dos entes coletivos participantes da negociação, uma vez que o mais forte sempre ganha em uma negociação, dito popular que se encaixa perfeitamente nesse caso. Sendo assim, é possível refletir que o Princípio da intervenção mínima sobre a vontade coletiva tem caráter de *soft law*, não confrontando frontalmente com os princípios constitucionais vigentes, devendo ser interpretado como orientação a ser seguida por todos os operadores do direito sob a lógica do Princípio da Autonomia Coletiva (que valoriza a vontade das partes, desde que observados determinados limites). Entretanto, o art. 8º, §3º da CLT afronta diversos princípios do ordenamento jurídico, sendo considerado inconstitucional pela tentativa de obstar diversas proteções acerca do exame das negociações realizadas pelo juízo trabalhista. Por esses motivos, a Justiça do Trabalho não pode “fechar os olhos” para causas que afrontam princípios constitucionais como a inafastabilidade do controle jurisdicional, dignidade humana do trabalhador, valor social do trabalho, redução das desigualdades sociais, devido processo legal e livre convencimento motivado do juiz, devendo intervir analisando os elementos relevantes. Portanto, o juízo deverá intervir em casos realmente necessários, que afrontam os princípios acima, não podendo a legislação infraconstitucional criar óbices intransponíveis à atuação do Judiciário Trabalhista.

Palavras-chave: Princípio; intervenção mínima na vontade coletiva; inafastabilidade do controle jurisdicional; acesso à justiça; Justiça do Trabalho.

Referências

- ALENCAR, João Leite de Arruda. **A limitação das súmulas e a análise formal das negociações coletivas: o ataque à hermenêutica jurídica trabalhista.** In: FELICIANO, Guilherme G.; TREVISIO, Marco Aurélio M.; FONTES, Saulo Tarcísio C. (Org.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: Ltr, 2017.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio. **A reforma trabalhista e o Acesso à Justiça.** In: FELICIANO, Guilherme G.; TREVISIO, Marco Aurélio M.; FONTES, Saulo Tarcísio C. (Org.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: Ltr, 2017.
- ANDRADE, E.G.L.; LIRA, F.B.; D'ANGELO, I.B.M. **A história da formação operária e do sindicalismo brasileiros: da experiência anarquista ao sindicalismo pós-constituente; dos novos movimentos sociais às teorias dos movimentos sociais.** Revista de Direito do Trabalho. V.163/2015. Maio-Jun./2015. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal.** São Paulo: LTr, 1998.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília: 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 maio. 2018.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição.** Coimbra: Almedina, 2003.
- CAPELLETI, Mauro; GART, Bryant. **Acesso à justiça.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.
- MARTINEZ, Luciano. **O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.** Mar./2018. São Paulo: Revista dos Advogados – AASP, 2018.

Os direitos da personalidade no exercício da liberdade sindical¹²

Tiago Fogaça Rodrigues¹³

Virginia Maria Cury José¹⁴

Comunicado científico: Neste trabalho, por meio de revisão bibliográfica, busca-se demonstrar o ponto de intersecção entre os direitos da personalidade e a liberdade sindical, bem como fomentar uma reflexão sobre as violações à liberdade sindical que representam, ao mesmo tempo, violações aos direitos da personalidade do trabalhador. Os direitos da personalidade têm origem naturalista por subsistirem independentemente do seu reconhecimento pelo direito positivo. No plano internacional são fundamentados na Carta das Nações Unidas de 1945, Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 e Convenção Americana sobre os Direitos Humanos de 1969; e no plano nacional a proteção desses direitos está prevista na Constituição de 1988, em seu artigo 5º, X, e no Código Civil, do artigo 11 ao 20. Esse rol de direitos previstos do artigo 11 ao 21 do Código Civil não exaure todos os direitos da personalidade, sendo que está constitucionalmente assegurado o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à integridade física, à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, não se podendo esquecer a proibição de tortura e de atos

¹² Comunicado científico apresentado no I Encontro de Pesquisa do NEATES.

¹³ Graduado em Direito (2016) e em Administração (2008). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-PR e Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Curitiba – PR. E-mail: tiago_tfr@hotmail.com

¹⁴ Graduada em Direito pela PUC-PR. Pós Graduada pela EMATRA. Pós Graduada pela FEMPAR. Pós Graduada pela EMAP. Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Curitiba – PR. E-mail: virmaria@terra.com.br

que degradem o ser humano. Assim a proteção do bem da liberdade humana decorre diretamente da tutela geral da personalidade, visto que a liberdade é elemento da própria natureza humana e um direito fundamental. Portanto o direito de filiar-se ou não a um sindicato, é o ponto de intersecção entre o direito de personalidade e o direito sindical. Neste sentido, a liberdade de pensamento do trabalhador, diretamente ligada à tutela de seu direito de personalidade, é manifestada no exercício da liberdade sindical. Nessa esteira, os atos dos empregadores, no ambiente empresarial, que inibam ou constriam os empregados de exercerem seus direitos sindicais cercearão também o livre exercício dos direitos da personalidade. São exemplos de afronta à liberdade sindical que correspondem à ofensa aos direitos de personalidade: o constrangimento no exercício de greve e a discriminação por filiação sindical. Entretanto, a recente alteração da legislação trabalhista brasileira favoreceu o estreitamento entre a liberdade sindical prevista na Convenção 87 da OIT e a legislação pátria, por tornar a contribuição sindical compulsória em facultativa, com a nova redação do artigo 578 da CLT. Infelizmente essa medida não veio acompanhada da eliminação constitucional da unicidade sindical, o que prejudica o livre exercício da liberdade sindical, logo, o livre exercício da autodeterminação do trabalhador em relação às suas escolhas ideológicas. A partir dessa constatação, é possível levantar importantes questionamentos: se a alteração legislativa veio efetivamente reconhecer o direito de liberdade do trabalhador. Ou ainda, se há legitimidade do sindicato para representar todos os trabalhadores de uma determinada categoria, uma vez que a representatividade sindical brasileira não está fundamentada na liberdade de pensamento e de autodeterminação do trabalhador, pois ainda vigora na constituição a unicidade sindical.

Palavras-chave: Liberdade Sindical, Direitos da Personalidade, Práticas Antissindicais, Contribuição Sindical, Reforma Trabalhista.

Referências

- ALMEIDA, Ronald Silka de; VILLATORE, Marco Antônio César. Conjecturas sobre o direito de personalidade e o dano moral no ambiente de trabalho. **As aplicações do direito de personalidade ao direito do trabalho: questões polêmicas e soluções práticas**. Coordenado por Marco Antônio César Villatore e Ronald Silka de Almeida. Curitiba: Juruá, 2013. p. 111-132.
- BARACAT, Eduardo Milléo. Greve e interdito proibitório: contornos dos interesses tutelados. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Coordenado por Luiz Eduardo Gunther e Willians Franklin Lira dos Santos. Curitiba: Juruá, 2009. p. 385-401.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume I: parte geral. 6. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.
- GRILLO, Umberto. Greve e negociação coletiva do servidor público. **Direito constitucional do trabalho: vol. 2**. Coordenado por Aluísio Rodrigues. São Paulo: Ltr, 1997. p. 313-319.
- MAGANO, Octávio Bueno. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Altas, 2010.
- SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976.
- SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. São Paulo: Ltr. 1996.
- SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.
- ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. **Direitos da personalidade: aspectos essenciais**. São Paulo: Saraiva, 2011.

As organizações de tendência nas relações de emprego brasileiras¹⁵

Natalia Munhoz Machado Prigol¹⁶

Comunicado científico: Os empregados possuem liberdade para comandar suas vidas privadas da maneira que melhor lhes convier, contanto que suas atitudes não impeçam o correto cumprimento das atividades a que se vincularam pelo respectivo contrato de trabalho. Questiona-se, entretanto, se seria possível que empregadores ditassem aos seus empregados um modo de pensar e de agir que se assemelhasse com a ideologia pregada pela empresa? A resposta é extraída através do estudo das chamadas “Organizações de Tendência”. Objetiva-se verificar como se dá a aplicação do conceito nas relações de emprego, apurando qual o estágio de maturação do tema no Brasil, o que será realizado a partir da análise de estudos realizados por juristas europeus e julgados proferidos em sede de União Europeia e Brasil. O método de pesquisa elegido para o desenvolvimento é o dedutivo. As Organizações de Tendência são definidas como entidades que possuem uma forte carga ideológica de princípios que orientam sua constituição e se relacionam com a atividade fim da Organização. São entidades criadas como um instrumento para a promoção, a defesa e a exteriorização da ideologia professada. Para se enquadrar como de tendência, a organização deve

¹⁵ Comunicado científico recebeu MENÇÃO HONROSA no I encontro de Pesquisa do NEATES da PUCPR.

¹⁶ Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Unicuritiba (2015), Advogada, Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (2018), Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR (2018/2022), membro do grupo de pesquisa NEATES desde 2016. E-mail: nataliaprigol@hotmail.com

preencher ao menos três requisitos: exercer uma atividade não empresarial, sem o objetivo de auferir lucro e, ostentar uma ideologia que esteja arraigada à sua própria natureza, de tal forma que, se retirada esta carga de princípios, ela perde a sua razão de ser. São exemplos de Organizações de Tendência as igrejas, os partidos políticos e as entidades sindicais. O objetivo com a aplicação do conceito é ampliar o poder diretivo do empregador, autorizando que ele engendre na vida privada dos seus empregados, imponha padrões de comportamentos que se assemelhem à ideologia da organização e, restrinja eventuais direitos de seus empregados ao demandar uma coincidência de identidade dos mesmos com a ideologia da Organização. Estas prerrogativas têm como intuito proteger a imagem moral e a reputação da Organização de condutas praticadas por seus empregados dentro ou fora do ambiente de trabalho que possam ter algum efeito negativo para a Organização. Este tipo de entendimento é uma exceção as legislações trabalhistas que intentam coibir atos discriminatórios nas relações de emprego. A aplicação das Organizações de Tendência pelos Tribunais Europeus ocorre de forma homogênea, fruto de um longo período de maturação do tema que começou por volta dos anos sessenta na Alemanha, e que mais tarde corroborou em sua normatização à nível de União Europeia com a promulgação de duas Diretivas Europeias. No Brasil, a aplicação do conceito é objeto de grandes controvérsias porque o ordenamento jurídico interno não reconhece a figura do “empregador de tendência” e os Tribunais Regionais do Trabalho apresentam certa resistência com relação a sua aplicação. Conclui-se que o tema carece de estudos e debates jurídicos no Brasil, havendo divergência com relação a sua possível aplicabilidade nas relações de emprego, em especial por conta da proteção que os empregados gozam perante o ordenamento jurídico, o que pode estar em vias de ser alterado em razão da recente reforma trabalhista.

Palavras-chave: Organização de Tendência; Direito do Trabalho; Relação de Emprego; União Europeia; Brasil.

Referências

- ABRANTES, José João. Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2014.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício. São Paulo: LTr, 2013.
- ARAÚJO, Adriana Reis de. La Libertad Religiosa del Profesor de Religión en España: análisis de la empresa de tendencia. Em defesa do Estado Laico. Brasília: CNMP, 2014.
- ARENHART, Sérgio Cruz. A Tutela Inibitória da Vida Privada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.
- BARROSO, Luís Roberto. O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- BERNAL PULIDO, Carlos. El Principio de Proporcionalidad y los Derechos Fundamentales: El principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.
- BLAT GIMENO, Francisco R. Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário: 00735-2014-002-10-00-5. Sessão de 29/06/2016.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário: 0001691-12.2013.5.09.0004. Relator Dr. Archimedes Castro Campos Júnior. Sessão de 08/10/2015.

BUZANELLO, José Carlos. *Objecção de Consciência: uma questão constitucional*. Revista Brasília, n. 152, out./dez. 2001, 173-182.

CARNICERO, Ignacio; PASCUAL, Carmen. *Libertad Ideológica y Contrato de Trabajo*. Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Valladolid, 2013.

COGLIEVINA, Stella. *Diritto antidiscriminatorio e interessi religiosi nell'Unione Europea con particolare riguardo agli ordinamenti italiano, francese e britannico*. Tesi di Dottorato, Università Cattolica del Sacro Cuore Milano, 2007.

CORREA, Fernando Gustavo Abarca. *Los Derechos Fundamentales del Trabajador en la Empresa. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales*. Universidad de Chile Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2002.

CORREIA, António Damasceno. *O Direito à Objecção de Consciência*. Coleção Vega Universidade: Lisboa, 1993.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999. p. 89.

Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948.

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. *Parere n. 28 del 1 dicembre 2010*. Il quesito: Il licenziamento nelle “organizzazioni di tendenza”.

GUERREIRO, Luis Alberto Guerta. *Libertad de Expresión: fundamentos y limites a su ejercicio*. Pensamiento Constitucional Año XIV, n. 14, pp 319-344.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Os Direitos da Personalidade e suas Repercussões da na Atividade Empresarial*. In: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região, Curitiba, a. 33, n. 60, jan./jun. 2008.

HIDALGO RÚA, G. M. *La libertad Ideológica del Trabajador*. Estudios Financieros, n. 168.

IHERING, Rudolf Von. *A Luta pelo Direito*. São Paulo: RT, 2008. p. 45.

- JAVIER, Juvenal M. Reflexiones sobre la Objeción de Conciencia e ideario en el Uruguay a partir de las leyes 18.987 y 18.473. *Revista de Derecho Público*, ano 22, número 43, agosto 2013, pp. 33-56.
- JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. *Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2013.
- LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- LHEUREUX, Guillaume. Le Concept de Vie Personnelle du Salarie. *In: Mémoire de Droit Social*, Année universitaire 1999-2000.
- LIMA, Ana Lúcia Coelho de. *Dispensa Discriminatória na Perspectiva dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr, 2009.
- MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. *Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos*. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas, 2014. p. 212.
- MESQUITA, Luiz José de. *Direito Disciplinar do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.
- MIYAGUSUKU, Jorge Toyama. *Derechos Inespecíficos de Los Trabajadores en Los Empleadores Ideológicos*. Dissertação (Mestrado), San Miguel, 2008. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Graduados, Maestría en Derecho Constitucional.
- MIYAGUSUKU, Jorge Toyama. *Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores*. *In: Ius et veritas*, 16. p. 186-200.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego*. Tese (Doutorado), Pontificia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, 2008.
- NETO, Manoel Jorge e Silva. *Proteção constitucional à liberdade religiosa*. São Paulo: Saraiva, 2013.

- OTERO, Arantxa Sacristán. La Privacidad en el Trabajo y sus Límites. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2015.
- PENALVA, Alejandro Selma. La Transcendencia Práctica de la Vinculación Ideológica en las Empresas de Tendencia en el Ámbito de las Relaciones de Trabajo. In: Anales de Derecho, Universidad de Murcia, n.º 26, 2008, p. 299-332.
- REIS, Raquel Tavares dos. Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão de sua Conduta Extra-Laboral. In: Gestão e Desenvolvimento, 10 (2001), 95-127.
- REIS, Raquel Tavares dos. Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.
- RIOS, Sílvia Carine Tramontin. A Invasão do Direito à Intimidade e a Vida Privada do Trabalhador na Fase Pré-Contratual. Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. Libertad Ideológica, Contrato de Trabajo y Objeción de Consciencia. In: Persona y Derecho, 50 (2004), 355-372.
- ROJAS RIVERO, Gloria P. La libertad de Expresión del Trabajador. Madrid: Editorial Trotta, 1991.
- ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.
- SAMPAIO, José Adércio Leite. Direito à Intimidade e à Vida Privada. Belo Horizonte: Del Rey, 1989.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Liberdade de expressão e biografias não autorizadas. Consultor Jurídico, 19/06/2015.
- SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do Estado. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, n.º 16, maio-junho-julho-agosto, 2007.
- SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. Aspectos Interdisciplinares e Jurídico-Trabalhistas do Direito Fundamental à Liberdade Religiosa. Dissertação (mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

SORDA, Elena. Las Empresas de Tendencia de Tipo Confesional ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro. São Paulo, 2010. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne des Droit de L`Homme. Cinquième Section, Affaire Siebenhaar c. Allemagne (requête n. 19.136/2002). Strasbourg, 01/02/2011.

UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne Des Droits De L`Homme. Cinquième Section. Affaire Obst c. Allemagne (Requête n. 425/03). Strasbourg, 23 septembre 2010.

UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne des Droits de L`Homme. Deuxieme Section, Affaire Lombardi Vallauré c. Italie, Requête n.º 39128/05. Strasbourg, 20 octobre 2009.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 92/45/CE do Conselho de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

URIARTE, Pedro Irureta. Las Organizaciones de Tendencia ante el Derecho. Universidad Alberto Hurtado, Instituto Latinoamericano de Doctrina y Estudios Sociales ILADES. pp. 235-248.

URIARTE, Pedro Irureta. Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidade religiosa. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1770/177029687006.pdf>. Acesso em 25/11/2018.

- VAL TENA, Angel Luis de. Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. *Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales*. Facultad de Derecho Universidad de Zaragoza. 177-198.
- VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Desenvolvimento Econômico e Igual Liberdade de Trabalho no Contexto dos Direitos Humanos. *In: Schientia Iuris*, Londrina, v. 18, n. 1, pp. 217-240, jul. 2014.
- WAQUET, Phillippe. *L'entreprise et les Libertés du Salarié*. Paris: Éditions Liaisons, 1992.
- ZELAYA, Flor de María. Derivaciones Laborales de Las Empresas Ideológicas o de Tendencia en Nicaragua. *In: Revista de Derecho*, ISSN 1993-4505, n.º 16, 2013, pp. 150-198.