



**PPGD**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
MESTRADO E DOUTORADO



**editora**  
**unoesc**

# TEMAS EMERGENTES DE DIREITOS SOCIAIS NO SÉCULO XXI

organizadoras

Regina Stela Corrêa Vieira

Ana Claudia Rockeback

Natália Vailatti

**Editora Unoesc**

**Coordenação**

Tiago de Matia

Agente administrativa: Simone Dal Moro  
Revisão metodológica: Donovan Filipe Massarolo  
Projeto gráfico e diagramação: Simone Dal Moro  
Capa: Thereza Nardelli

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

T278 Temas emergentes de direitos sociais no Século XXI /  
organizadoras Regina Stela Corrêa Vieira, Ana Claudia  
Rockemback, Natálie Vailatti . – Joaçaba: Editora Unoesc,  
2022.  
176 p. ; 23 cm.  
  
ISBN e-book: 978-65-86158-92-2  
Inclui bibliografia  
  
1. Direitos fundamentais. 2. Direito do trabalho. 3. Di-  
reitos humanos. I. Vieira, Regina Stela Corrêa, (org.). II. Ro-  
ckemback, Ana Cláudia, (org.). III. Vailatti, Natálie, (org.).  
  
CDD 341.27

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca da Unoesc de Joaçaba

Serviços de editoração realizados com apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES -  
Brasil. PAEP - Edital Nº 25/2019 Programa de Apoio a Eventos no País - PAEP. Processo: 88881.471629/2019-01

**Universidade do Oeste de Santa Catarina – Unoesc**

**Reitor**

Aristides Cimadon

**Vice-reitores de Campi**

**Campus de Chapecó**

Carlos Eduardo Carvalho

**Campus de São Miguel do Oeste**

Vitor Carlos D'Agostini

**Campus de Xanxerê**

Genesisio Téó

**Pró-reitora Acadêmica**

Lindamir Secchi Gadler

**Pró-reitor de Administração**

Ricardo Antonio De Marco

**Conselho Editorial**

Jovani Antônio Steffani  
Tiago de Matia  
Sandra Fachineto  
Aline Pertile Remor  
Lisandra Antunes de Oliveira  
Marilda Pasqual Schneider  
Claudio Luiz Orço  
Ieda Margarete Oro

Silvio Santos Junior  
Carlos Luiz Strapazzon  
Wilson Antônio Steinmetz  
César Milton Baratto  
Marconi Januário  
Marceli Maccari  
Daniele Cristine Beuron

**A revisão linguística é de responsabilidade das autoras e autores.**

## Organizadoras

### **Regina Stela Corrêa Vieira**

Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc) e da Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Mestre e Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo. Editora-Adjunta da Revista Espaço Jurídico Journal of Law (EJLL). Co-líder do GENTE - Grupo de Estudos e Pesquisas em Segurança Social, Trabalho Decente e Desenvolvimento. Membro do Núcleo Direito e Democracia do CEBRAP. E-mail: regina.vieira@unoesc.edu.br

### **Ana Claudia Rockemback**

Mestra e Doutoranda em Direitos Fundamentais no Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Especialista em Direito Médico e Processo Civil. Advogada. E-mail: acrockemback@gmail.com

### **Natálie Vailatti**

Mestranda em Direitos Fundamentais no Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Especialista em Direito Público e Privado: Material e Processual. Possui graduação em Direito pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó). Advogada e Assistente Administrativo no PPGD-Unoesc. Membro do corpo editorial da Revista Espaço Jurídico Journal of Law (EJLL). E-mail: natalievailatti@gmail.com



# Sumário

APRESENTAÇÃO .....	7
--------------------	---

## Parte 1 – Diálogos interdisciplinares

CRISE DO VALOR, SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO E A FRAGILIZAÇÃO DA FORMA JURÍDICA .....	13
--	----

Ticiane Lorena Natale

O PENSAMENTO DE CIDA BENTO EM DIÁLOGO COM O DIREITO DO TRABALHO: A INDIGNAÇÃO NARCÍSICA ENCARA A AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO LEGISLATIVA .....	27
---	----

Helena Pontes dos Santos

DO DIREITO AO TRABALHO À EMPREGABILIDADE NO BRASIL: A ELIMINAÇÃO DO “TRABALHO VIVO” DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO .....	43
--	----

Karla Andrea Santos Lauletta

A TRAJETÓRIA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL .....	65
--	----

Isadora Kauana Lazaretti

IMPACTOS LABOR-AMBIENTAIS DAS ALTERAÇÕES NA APOSENTADORIA ESPECIAL PELA REFORMA DA PREVIDÊNCIA DE 2019 .....	85
--	----

Guilherme Edson Mereg de Mello Cruz Pinto

Pedro Gabriel de Melo Ruiz

## Parte 2 – Direitos sociais, reformas e precarização

A (DES)VALORIZAÇÃO DO TELETRABALHO FRENTE ÀS TRANSFORMAÇÕES DE MERCADO .....	103
--	-----

Keila Fernanda Marangoni

**O REGIME DE CONTRATAÇÃO INTERMITENTE SOB UMA  
PERSPECTIVA CRÍTICA ..... 121**

Thaysa Silva Nogueira

**O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL NAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO: NEOLIBERALISMO, REFORMA TRABALHISTA E  
GESTÃO DE SUBJETIVIDADES..... 141**

Iasmim Queiroz Grosso

Taísi Rosa Rodrigues Oliveira

**SISTEMA DE *COMPLIANCE* PARA A ELIMINAÇÃO  
DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: UMA ANÁLISE DA  
CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO  
TRABALHO ..... 161**

Ariê Scherreier Fereda

Poliana Ribeiro dos Santos

## APRESENTAÇÃO

Os artigos reunidos nesta obra são resultado das apresentações e debates realizados durante o *II Colóquio Internacional “Desafios do Presente e do Futuro do Direito do Trabalho”*, ocorrido nos dias 13, 14 e 15 de outubro de 2021, organizado pelo GENTE - Grupo de Estudos e Pesquisa em Segurança Social, Trabalho Decente e Desenvolvimento do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade do Oeste de Santa Catarina (PPGD-Unoesc), com apoio do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco (PPGD-UFPE), e com o subsídio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

Seguindo as regras sanitárias de distanciamento social em razão da pandemia causada pela Covid-19 e priorizando a saúde de todas e todos os participantes, o evento ocorreu pelo uso de plataformas digitais de áudio e vídeo. Para fins de acessibilidade e inclusão, foram feitas audiodescrição e tradução pela Língua Brasileira dos Sinais (LIBRAS).

Durante os três dias de exposições, foram realizadas conferências com renomadas professoras e professores de diferentes instituições brasileiras e estrangeiras, tendo como tema central os atuais desafios do trabalho e proteção individual e coletiva em meio à crise sanitária, ambiental e econômica, sob uma perspectiva interseccional.

Além das conferências, foram organizados dois Grupos de Trabalho para a exposição, partilha e diálogos de trabalhos acadêmicos e pesquisas jurídicas em andamento na graduação e na pós-graduação. O Grupo de Trabalho 1, denominado *“Temas emergentes de Direito do Trabalho”*, teve a coordenação da Profa. Dra. Regina Stela Corrêa Vieira (Unoesc) e da doutoranda Tieta Tenório de Andrade Bitu (UFPE). Já o Grupo de Trabalho 2, intitulado *“Avanços e retrocessos de Direitos Sociais no*

*Século XXI*”, foi coordenado pelo Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazzon e pela doutoranda Isadora Kauana Lazaretti (Unoesc).

Neste livro estão reunidos nove artigos selecionados que são fruto das apresentações nos referidos Grupos de Trabalho, como forma de registro dos temas de grande relevância e do profícuo debate ocorrido na ocasião. Vale frisar que, apesar do formato virtual dificultar o contato, ele permitiu a participação de pesquisadoras e pesquisadores de diversas faculdades e programas de pós-graduação no país, ampliando a diversidade e tornando a troca de conhecimentos ainda mais rica.

Para fins de organização, dividimos a presente obra coletiva em duas partes.

A parte 1, intitulada “Diálogos interdisciplinares”, reúne reflexões jurídico-sociológicas acerca de temas trabalhistas, com pontes para teóricos como Karl Marx e Cida Bento, e para paradigmas da Organização Internacional do Trabalho. O primeiro artigo é *“Crise do valor, superexploração do trabalho e a fragilização da forma jurídica”*, de Ticiane Lorena Natale (USP). O segundo texto tem como título *“O Pensamento de Cida Bento em diálogo com o Direito do Trabalho: a indignação narcísica encara a ausência de proteção legislativa”*, de Helena Pontes Dos Santos (USP). Na sequência, temos o artigo *“Do direito ao trabalho à empregabilidade no Brasil: a eliminação do ‘trabalho vivo’ do ordenamento jurídico brasileiro”*, de Karla Andrea Santos Lauletta (Unoesc). Finaliza a primeira parte, o texto *“A trajetória do Trabalho Decente no Brasil”*, de Isadora Kauana Lazaretti (Unoesc).

A parte 2 foi nomeada “Direitos sociais, reformas e precarização”, tendo-se voltado institutos jurídicos, mudanças legais recentes e temas controversos de Direitos Sociais. Abre a seção o artigo *“A (des) valorização do teletrabalho frente às transformações de mercado”*, de Keila Fernanda Marangoni (Unoesc). Em seguida apresenta-se *“O regime de contratação*



*intermitente sob uma perspectiva crítica*”, de Thaysa Silva Nogueira (PUC Minas). O terceiro texto intitula-se “*O microempreendedor individual nas relações de trabalho: neoliberalismo, reforma trabalhista e gestão de subjetividades*”, de Iasmim Queiroz Grosso e Taísi Rosa Rodrigues Oliveira (UFPE). Após, encontra-se o artigo “*Sistema Compliance para a eliminação do assédio moral e sexual: uma análise da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho*”, de Ariê Scherreier Fereda e Poliana Ribeiro dos Santos (UFSC). A parte 2, termina com o texto “*Impactos labor-ambientais das alterações na aposentadoria especial pela reforma da previdência de 2019*”, de Guilherme Edson Mereg de Mello Cruz Pinto e Pedro Gabriel de Melo Ruiz (UFSC).

Agradecemos todas as autoras e autores pela troca acadêmica nos Grupos de Trabalho e pela redação dos artigos que integram este livro. Agradecemos ainda às professoras e professores conferencistas, bem como à equipe técnica, que possibilitou a conexão de diferentes pessoas e lugares com total sintonia. Agradecemos também ao apoio institucional da Unoesc, Capes e Editora Unoesc, tanto pela realização do Colóquio quanto pela editoração e publicação da presente obra.

Que possamos superar os desafios enfrentados pelo distanciamento pandêmico e que a união de conhecimentos aproxime os vínculos criados, abrindo espaço para mais espaços de troca e livre pensamento.

Chapecó, abril de 2022

Regina Stela Corrêa Vieira

Ana Claudia Rockemback

Natálie Vailatti



# Parte 1 – Diálogos interdisciplinarios



# CRISE DO VALOR, SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO E A FRAGILIZAÇÃO DA FORMA JURÍDICA

Ticiane Lorena Natale<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Mantendo-me na empreitada de estudar a forma jurídica a partir da economia política (NATALE, 2020), esta pesquisa, ainda em estágio inicial, busca entender as transformações no Direito do Trabalho sob um contexto mais amplo que eu chamo de fragilização da forma jurídica.

Minha hipótese é de que há uma crise do valor no atual estágio do capitalismo (financeirização exacerbada e superexploração do trabalho disseminada por todo o globo) que, conseqüentemente, se reflete na sua forma social predominante de regulação social, a forma jurídica. Nesse sentido, a superexploração – que significa a remuneração da mercadoria força de trabalho abaixo do seu valor –, ao romper com a equivalência da troca de mercadorias, produziria contradições profundas que constroem a forma jurídica, especialmente pela fragilização da ideologia jurídica e, assim, levariam ao recrudescimento de elementos antijurídicos (não equivalentes) nas relações sociais, ao mesmo tempo em que criam um espaço mais fértil à práxis contra-hegemônica e, conseqüentemente, à agudização da luta de classes.

O método utilizado nesta pesquisa é o do materialismo histórico-dialético; o referencial teórico adotado é o marxista (tanto para o estudo

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; Mestre em Direito do Trabalho e Bacharela em Direito pela Universidade de São Paulo; Servidora pública estadual; ticianenatale@gmail.com

da economia como o estudo do direito), utilizando-me, inclusive, da Teoria Marxista da Dependência. Relembre-se que no próprio método marxista está posto qual é o objeto (o que é essa realidade a partir das suas determinações históricas e quais são as fissuras para a superação do capitalismo);<sup>2</sup> e a forma de investigação (partir da realidade concreta, esmiuçar as suas abstrações que não estão na aparência de uma sociedade coberta pela ideologia, mas na sua essência, para então chegar no concreto pensado, o que só pode ser conseguido pela práxis – teoria e prática).

De início, explicarei a hegemonia do princípio da equivalência no capitalismo, com o surgimento do valor e sua forma social reflexa, a forma jurídica (cujo sujeito de direito se encontra em seu centro).

Em seguida, apresento a quebra vigorosa da equivalência que está acontecendo neste atual momento do capitalismo, destacando as consequências para o mundo do trabalho e, mais ainda, para o Direito do Trabalho.

Por fim, aponto as consequências mais gerais para a crise do valor, que dão uma contribuição original, ainda que inicial, para diversos fenômenos que têm ocorrido na atualidade.

Faço a ressalva, porém, de que este estudo é apenas uma apresentação inicial da minha pesquisa de doutoramento, ainda bastante incipiente.

---

<sup>2</sup> Como bem explica no famoso trecho-síntese de Marx sobre seu método: “O resultado geral a que cheguei e que, uma vez obtido, serviu-me de guia para meus estudos, pode ser formulado, resumidamente, assim: na produção social da própria existência, os homens entram em relações determinadas, necessárias, independentes de sua vontade; essas relações de produção correspondem a um grau determinado de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. A totalidade dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Não é a consciência dos homens que determina o seu ser; ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência. [...] Do mesmo modo que não se julga o indivíduo pela ideia que de si mesmo faz, tampouco se pode julgar uma tal época de transformações pela consciência que ela tem de si mesma. É preciso, ao contrário, explicar essa consciência pelas contradições da vida material, pelo conflito que existe entre as forças produtivas sociais e as relações de produção. Uma sociedade jamais desaparece antes que estejam desenvolvidas todas as forças produtivas que possa conter, e as relações de produção novas e superiores não tomam jamais seu lugar antes que as condições materiais de existência dessas relações tenham sido incubadas no próprio seio da velha sociedade. (MARX, 2008, p. 49-50).

## 2 O PRINCÍPIO DA EQUIVALÊNCIA NO CAPITALISMO

Conforme bem explica Marx, no livro I d'O Capital (2013), ainda no modo de produção feudal, na Baixa Idade Média, por interesses econômicos a elite de então começou um processo de expulsão dos servos das terras que cultivavam. Assim, uma multidão de pessoas foi separada de seu trabalho/processo de trabalho, meios de produção e ferramentas – estavam livres da terra e das suas obrigações cotidianas, mas jogadas à própria sorte – e, para sobreviver, acabaram tendo que oferecer seu trabalho nas nascentes manufaturas das cidades. Assim, o trabalho, outrora controlado e ligado organicamente a cada um dos (as) trabalhadores (as), passou a ser fragmentado e equalizado entre si, de modo que qualquer pessoa poderia realizá-lo e ser facilmente substituída (demitida). A essa equalização dos trabalhos, era necessária também a equalização das pessoas que os realizavam – a figura do (a) “trabalhador(a) em geral”. Em outras palavras, todas as pessoas foram igualadas como guardiãs da mercadoria força de trabalho: qualquer uma poderia vender sua força de trabalho (capacidade de realizar um trabalho) por uma quantia periódica (um salário). E assim viabilizou-se o surgimento de uma produção de excedente sem precedentes que, diga-se, estava voltada não para a necessidade da população, mas para o que fosse mais lucrativo no mercado.

Nesse mesmo sentido, assim como a mercadoria força de trabalho, as demais mercadorias (como os bens de consumo) não poderiam ir ao mercado sozinhas para se trocarem; era necessário que tivessem portadores, guardiões dessas mercadorias e, para que o mercado fluísse

com tranquilidade, tais guardiões deveriam ser iguais, submetidos às mesmas regras e detentores dos mesmos direitos.

Como se vê, surge aí a figura do sujeito de direito: livre (para trocar suas mercadorias), igual, proprietário (de sua (s) mercadoria (s)) (PACHUKANIS, 2017). Em outras palavras, foi aí que surgiram os direitos humanos, isto é, com a criação da ideia, a partir da base econômica, de que as pessoas possuíam algo em comum, uma humanidade, o que lhes concedia “direitos inatos”.

Com a conformação do sujeito de direito completou-se a equiparação dos trabalhos e, assim, os mercados podiam se ampliar e as mercadorias poderiam ser trocadas em larguíssima escala, pois havia ao menos um elemento comum a todas elas: o trabalho humano na sua forma abstrata. E essa abstração só pode ser medida pelo tempo padrão de sua realização – o tempo de trabalho socialmente necessário. A essa noção que está presente em todas as mercadorias, ou seja, o trabalho humano abstrato medido pelo tempo socialmente necessário para sua realização, dá-se o nome de valor. O valor, assim, é a figura de equivalência entre as mercadorias, assim como o sujeito de direito é um reflexo dele entre os indivíduos, isto é, é um padrão de equivalência entre os guardiões dessas mercadorias.

Assim, a ideia de equivalência que a princípio se pensa, o preço em uma forma monetária, seria uma noção externa à mercadoria, sem qualquer base material, não fosse a existência do valor. É o valor que confere a base material para as trocas generalizadas de mercadoria e, mais ainda, é ele que viabiliza a acumulação de capital. De fato, no capitalismo, os (as) trabalhadores (as) produtivos (as) recebem apenas uma parte do trabalho que realizam; em outras palavras, recebem apenas parte do valor que produzem. Recebem um salário pela venda da sua força de trabalho e não pela venda do trabalho – ou receberiam a totalidade do valor



produzido. Isso permite ao dono da fábrica, ao capitalista, reter parte desse valor para si (e parte desse valor pode ser reinvestido na produção para um novo ciclo produtivo), ao que Marx chamou de mais-valor (ou mais-valia, nas traduções mais antigas).

Desta forma, pode-se dizer que o capitalismo se pauta, centralmente, sobre um princípio de equivalência: tanto entre mercadorias (com o valor), quanto entre guardiões de mercadorias (com o sujeito de direito, núcleo da forma jurídica).

### 3 A QUEBRA DA EQUIVALÊNCIA

Apesar de o princípio da equivalência reger o capitalismo, sendo hegemônico, isso não significa que tudo se dê de maneira equivalente. Há as figuras “antediluvianas” (surgidas antes do dilúvio capitalista (MARX, 2013)) – formas sociais anteriores ao capitalismo, como o sistema de castas na Índia e a opressão machista (TOLEDO, 2008) sobre a mulher em todo o globo, que operam com estruturas de desigualdade entre as pessoas – e que permanecem ainda hoje; há ainda formas sociais surgidas posteriormente ao capitalismo, muitas delas decorrentes das próprias contradições desse modo de produção, e que passam ao largo da centralidade do valor (figura basilar de equivalência, como falei mais acima), causando ainda mais crises. Dois grandes exemplos são: o capital portador de juros, que se constitui basicamente títulos de propriedade sobre frutos futuros da produção (frequentemente em descompasso com a real geração de valor) (MARX, 2013), e a superexploração do trabalho. Esta, por estar relacionada diretamente às transformações no Direito do Trabalho, será vista em detalhes a seguir.

### 3.1 AS DETERMINAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DA SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO

Marini (2005) foi quem primeiro teorizou sobre a superexploração do trabalho – não como figura linguística de superlativo humanista, de uma exploração “forte” e cruel, mas como uma categoria marxista com uma determinação objetiva: toda aquela exploração que não retribui o valor da mercadoria força de trabalho, isto é, que não respeita a equivalência do salário com o valor da mercadoria força de trabalho (qual seja, o mínimo necessário para sua sobrevivência/reprodução), mas que está abaixo desse valor. Assim, o guardião dessa mercadoria, o (a) trabalhador (a) encontra-se incapaz de continuar a venda da sua mercadoria força de trabalho em um curto período de tempo.

De fato, como Marini (2005) afirma que a vigência da lei do valor não impede a existência da violação a ela (e isso de modo algum questiona a existência da lei do valor), a prevalência da forma jurídica não impede que ela seja violada. De todo modo, tal teorização de Marini não importa numa rebeldia ao marxismo do século XIX. A substância da superexploração já havia sido aventada pelo próprio Marx “certamente, o capitalista pode pagar ao trabalhador [...] menos ainda. [...] Mas só chegaria a tal resultado por meio da compressão do salário do trabalhador abaixo do valor de sua força de trabalho.” (MARX, 2013, p. 388).

Nesse sentido, a venda da mercadoria força de trabalho pode também ser vendida abaixo do seu valor, piorando as condições de reprodução da classe trabalhadora, quando não a inviabiliza. Nesse sentido, Marini (2005) apontava três (3) mecanismos de superexploração: o aumento da jornada de trabalho; aumento da intensidade do trabalho (reduzindo os “poros” de não trabalho durante a jornada); redução do

---

nível de salários dos(as) trabalhadores(as), sem conseqüente redução da jornada.

No entanto, essa teorização se dá no bojo da Teoria Marxista da Dependência (conhecida pela sigla TMD), em que a superexploração é um expediente utilizado nos países periféricos para compensação da transferência de valor da periferia para o centro operada pelos países da elite global.

Porém, entendo que o fenômeno da superexploração se espalhou para todo o globo com a organização flexível do trabalho (no bojo do regime de acumulação flexível), a qual abordei extensamente em minha Dissertação de Mestrado (HARVEY, 2008 apud NATALE, 2020).

Esse fenômeno se deu para compensar a crise estrutural que o capitalismo se vê inserido, especialmente pela dificuldade de auferir e realizar altas quantidades de valor: a substituição de mão de obra por máquinas/robôs (trabalho morto) reduz o tempo de trabalho humano abstrato realizado por unidade de produto; ainda que uma jornada de trabalho mantenha o mesmo tempo de trabalho (valor total igual), haverá mais unidades de produto para que sejam vendidas, exigindo mais consumidores e/ou poder de compra. No entanto, a automação gera desemprego estrutural, o que contrai o mercado consumidor. A automação da produção também gera a necessidade de altos investimentos em capital constante (máquinas, robôs, matérias-primas), o que não produz valor (tal qual o capital variável, isto é, força de trabalho humana, que reduz), gerando um desequilíbrio na composição orgânica do capital.

Essas contradições e dificuldades geram o interesse capitalista de abocanhar uma parcela cada vez maior do valor gerado pelo (a) trabalhador (a).

## 3.2 O DESMONTE DO DIREITO DO TRABALHO EM PROL DA SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO

Como tem sido extensamente discutido na Academia, o Direito do Trabalho vem sofrendo um desmonte (MAEDA, 2017; MAIOR; SEVERO, 2017a) No Brasil, trata-se especialmente de atingir o princípio basilar da proteção ao trabalhador na relação de emprego.

Após as grandes greves da década de 80 e 90, e a Constituição Federal de 1988, com a consolidação de um forte arcabouço legislativo e judiciário para a defesa e efetivação dos direitos trabalhistas (não de modo igualitário a todos os trabalhadores e trabalhadoras, diga-se), deu-se início o seu desmonte neoliberal.

Destacam-se aqui a terceirização e a pejetização do trabalho, para burlar as relações de emprego e direitos delas decorrentes. E, recentemente, houve a edição e aprovação da Lei 13.467 de 2017, a chamada “Reforma” Trabalhista (que, na verdade, deformou o sistema de proteção trabalhista), restringindo o acesso à Justiça, permitindo o trabalho intermitente (que, muitas vezes, leva a um salário menor do que o salário mínimo mensal previsto pelo governo), entre outras modificações, afetando mais de 200 dispositivos da CLT (MAIOR; SEVERO, 2017b).

Assim, o Brasil tem passado por intensa precarização do trabalho, o que se expressa na redução do trabalho formal no país e, ainda, na piora das condições de trabalho para o conjunto da classe trabalhadora.

Mais recentemente, muito se fala num fenômeno de *uberização* do trabalho, mas é importante lembrar que essas transformações levam a uma realidade que sempre esteve presente para os setores oprimidos da população – como mulheres e negros e, especialmente as mulheres negras (CRENSHAW, 2010).

A superexploração do trabalho, assim, proporciona maiores lucros aos capitalistas e criam um efeito de *dumping* social (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014), pressionando todos os setores para a sua utilização.

Os efeitos de barbárie que a precarização do trabalho leva não diz respeito apenas às péssimas condições de vida e de trabalho que ela impõe, mas também ao fato de pressionar para a própria negação da noção de sujeito de direito: o(a) trabalhador(a) é apropriado no curso da produção não como sujeito, mas como objeto de direito (mercadoria), e a retirada de direitos e superexploração aprofunda a mercantilização da força de trabalho e, conseqüentemente, dos(as) próprios(as) trabalhadores(as), rompendo com a equivalência da sua mercadoria com o seu valor e negando-lhes os direitos humanos que a própria base fundante do capitalismo criou. Essa é a dialética da exploração do trabalho na contemporaneidade. E, assim, muito embora o desmonte do Direito do Trabalho seja um sintoma da crise do valor (e, ainda, do enfraquecimento da classe trabalhadora enquanto força de luta e resistência), ele também a retroalimenta, rompendo com a equivalência do valor.

## 4 CRISE DO VALOR E SEUS REFLEXOS NA SOCIABILIDADE CAPITALISTA

A crise do valor traz impactos importantes para a forma jurídica, não só para o sujeito de direito (seu núcleo), mas também para seu outro componente importante, a ideologia jurídica. Ela se erigiu sobre a forma equivalente, com cidadãos formalmente iguais, livres e proprietários, criando seus “valores” (ideais) liberais a partir daí. Politicamente, a ideologia burguesa incentiva sonhos de ascensão individual e a competição constante entre os portadores de mercadorias (inclusive no mercado de trabalho), o que dificulta as possibilidades de transformação social. No

entanto, com a crise do valor, as contradições do modo de produção ficam mais visíveis enquanto tais, além de criar massas de milhões de pessoas marginalizadas, ao mesmo tempo em que as forças produtivas nunca produziram tanta riqueza. Assim, revoltas sociais se tornam cada vez mais frequentes, como aquelas encetadas pelo precariado (STANDING, 2014; BRAGA, 2012).

Na crise do valor, que conseqüentemente também se reflete como crise do sujeito de direito, surgem setores cuja humanidade – entendida pela sua dimensão jurídica, com a figura da dignidade da pessoa humana – é negada. Assim, grupos e políticas fascistas ganham espaço e, no extremo oposto, surgem também movimentos sociais de reivindicação de tarefas democráticas básicas, pedindo o direito à igualdade, como o movimento Vidas Negras Importam (*Black Lives Matter*).

Nesse mesmo sentido, surgem profundas crises na forma de regime mais comum ao Estado de Direito: a democracia. De fato, como anteriormente dito, a equivalência se pauta em sujeito de direitos, e a democracia é o regime político mais adequado ao Estado, respeitando os direitos do sujeito por liberdade sem que o poder burguês seja questionado (Estado como terceiro “neutro”, mediando os *players* do mercado). No entanto, com a crise do valor e as crises decorrentes no capitalismo, o Estado recorre a formas não equivalentes, como o autoritarismo (incluindo aí o fundamentalismo religioso) e a repressão para manutenção da ordem.

## 5 CONCLUSÕES

Há um fenômeno maior do que a destruição do direito do trabalho – há uma fragilização da forma jurídica pela crise do valor.

---

A igualdade formal ao seu limite leva ao seu contrário. Dialética (e destruição) da forma jurídica.

De fato, os preços praticados no mercado não correspondem ao valor, em geral, esganando a esfera produtiva do capitalismo com setores parasitários, pautados basicamente no rentismo da propriedade privada, que têm crescido de maneira vertiginosa; a superexploração do trabalho ainda aprofunda esse problema ao vender a mercadoria força de trabalho abaixo do seu valor (dificultando e/ou inviabilizando a reprodução da classe trabalhadora e a realização do valor na circulação). No entanto, a reprodução ampliada do capital ainda está se dá pela extração do mais-valor, dependendo do trabalho humano abstrato e, conseqüentemente, da forma jurídica (que estabelece que todos os seres humanos são iguais de modo que seus trabalhos se equalizem). Neste sentido, é bom destacar que, assim como Marini (2005) afirma que a vigência da lei do valor não impede a existência da violação a ela (e isso de modo algum questiona a existência da lei do valor), a prevalência da forma jurídica não impede que ela seja violada.

Nesse embate, a financeirização da economia pressiona pela dissolução do Direito do Trabalho (direito da mercadoria força de trabalho) com vistas ao Direito Civil (direito da propriedade privada), mas, na prática, encontra o contrário da forma jurídica: a negação do sujeito de direito e o transbordamento da condição do ser humano da esfera produtiva – objeto de direito – não só para a esfera da circulação, mas em todos os contextos da existência da classe trabalhadora.

Isso se expressa pela dificuldade do Direito em regular as relações sociais de forma predominante, entrando em cena a política e a religião (formas não equivalentes); e direitos democráticos que são atacados tanto na periferia do capitalismo como em seu centro. Com o diagnóstico e a explicação do atual fenômeno de destruição dos direitos sociais,

pretende-se abrir espaço para a reflexão de novas formas de luta para a emancipação da classe trabalhadora do jugo do capital.

Pode-se dizer que a esfera da produção pode apresentar, desse modo, uma dupla quebra da equivalência: por meio da exploração (não retribuição da totalidade do trabalho realizado pelo (a) trabalhador (a)) e da superexploração (não retribuição sequer do valor da mercadoria força de trabalho, que seria o mínimo para sua subsistência).

A dupla quebra da equivalência – tanto pela exploração (apropriação da mais-valia) como pela superexploração (apropriação da mais-valia para além do necessário para a reprodução do (a) trabalhador (a)) – produz dificuldades à ideologia jurídica no acobertamento das contradições capitalistas.

No entanto, a primeira quebra de equivalência – a exploração do trabalho – é restabelecida pela igualdade do salário ao valor da venda da mercadoria força trabalho; e encoberta ideologicamente pela ideia de que há uma igualdade do salário com o trabalho em si, falseando-se, assim, a ideia de exploração de trabalho. Já a superexploração do trabalho faz lembrar a servidão, a escravidão, ao produzir trabalhadores (as) em condições de saúde deploráveis e condições econômicas de extrema pobreza. Assim, é possível vislumbrar com clareza o modo de produção de morte e desigualdade em que estamos inseridos e, conseqüentemente, endereçar a verdadeira raiz dos problemas a quem lhe é de direito. O capitalismo, assim, recomeça a ser questionado pela sociedade de conjunto.

## REFERÊNCIAS

BRAGA, Ruy. **A Política do precariado** – do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.



CRENSHAW, Kimberlé W. Beyond entrenchment: race, gender and the new frontiers of (un)equal protection. *In*: TSUJIMURÁ, M. (ed.). **International Perspectives on Gender Equality & Social Diversity**. Sendai: Tohoku University Press, 2010.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

MAEDA, Patrícia. **A era dos “zero” direitos**. São Paulo: LTr Editora, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (coord.). **Resistência. Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017a.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Blog Jorge Souto Maior, maio 2017b. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 12 dez. 2021.

MARX, Karl. **Contribuição à Crítica da Economia Política**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I – O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MARINI, Ruy Mauro. Djalética da dependência. Tradução: Marcelo Dias Carcanholo. *In*: STÉDILE, João Pedro; TRASPADINI, Roberta (org.). **Ruy Mauro Marini: vida e obra**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

NATALE, Ticiane Lorena. **Forma jurídica e organização produtiva flexível da força de trabalho**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

PACHUKANIS, Evgeni. **A teoria geral do direito e o marxismo e ensaios escolhidos (1921-1929)**. São Paulo: Sundermann, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres**: o gênero nos une, e a classe nos divide. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.



# O PENSAMENTO DE CIDA BENTO EM DIÁLOGO COM O DIREITO DO TRABALHO: A INDIGNAÇÃO NARCÍSICA ENCARA A AUSÊNCIA DE PROTEÇÃO LEGISLATIVA

Helena Pontes dos Santos<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho é fruto de uma trajetória de pesquisa sobre a *avonização* das relações de emprego, para investigar a presença de alguns dos retrocessos legais trabalhistas recentes enfrentados pela totalidade da classe trabalhadora brasileira em legislações e jurisprudências direcionadas a categorias específicas.

É parte, portanto, de um esforço empreendido coletivamente que visa trazer novas teorias e categorias às análises críticas do Direito do Trabalho tais como, interseccionalidade (CRENSHAW, 2004), todo o arcabouço teórico construído pela militância dos movimentos negros e feminismos negros, amefricanidade, atos de fala e performatividade, bem como indignação narcísica e pacto narcísico da branquitude.

O objetivo dessa pesquisa – que ao se iniciar trazia somente os referenciais teóricos do Direito do Trabalho em diálogo com o Feminismo Classista – consiste num esforço em investigar como alguns dos retrocessos legais no Brasil, que atingiram categorias majoritariamente

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP; Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP; Especialista em Estudos afro-latino-americanos e caribenhos pelo CLACSO; [helena.pontes@usp.br](mailto:helena.pontes@usp.br)

compostas por mulheres trabalhadoras negras, podem ser entendidos como o princípio de todo o desmonte de direitos sociais enfrentados na atualidade pela totalidade da classe trabalhadora.

Incorporamos ao diálogo o pensamento da intelectual negra Maria Aparecida Silva Bento ao buscar nas legislações voltadas a categoria das trabalhadoras domésticas – feminina e negra – a presença de figuras legislativas precarizantes que serão centro dos debates críticos acerca da “reforma” trabalhista brasileira de 2017.

## 2 METODOLOGIA

A pesquisa vem sendo desenvolvida com base em fontes bibliográfica, legislativa e jurisprudencial.

A primeira visa nos municiarmos e permitir a compreensão do momento histórico realizado, bem como do que havia de direitos garantidos e exercidos pelas pessoas trabalhadoras nas categorias tratadas.

Caminhamos para aprofundar na análise das leis e de algumas decisões paradigmáticas sobre a desproteção das categorias que levou/contribuiu à naturalização e receptividade do discurso de que essas pessoas não precisariam da mesma proteção legal que as demais trabalhadoras, seriam não aptas – por suas profissões – a terem as garantias de direitos trabalhistas.

A fim de negritar a escola crítica do Direito do Trabalho, trouxe-se a perspectiva racial, de gênero e amefricana para que seja possível a emersão de perspectivas encruzilhadas de classe-raça-gênero.

Estamos na construção desse fio de contas<sup>2</sup> para entregar futuramente como resultado um recorte sobre o processo de construção da Lei n. 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017), golpe contra a classe trabalhadora.

### 3 DADOS SOBRE AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Pnad Contínua – do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no 4º semestre de 2019, chegamos a 6,4 milhões de trabalhadoras domésticas no país, sendo 5,9 milhões de mulheres, 3,9 milhões negras. Não tinham registro em carteira de trabalho e previdência social, em 2019, 73% das trabalhadoras domésticas.

Já no 4º semestre de 2020, os dados do IBGE mostraram uma queda para 4,9 milhões de trabalhadoras domésticas, 4,5 milhões de mulheres, 3 milhões negras, sendo agora 75% das pessoas dessa categoria sem registro da relação de emprego no devido documento. É muito bem marcado o cruzo de opressões classe-gênero-raça da categoria.

O trabalho doméstico remunerado é realizado quase em sua totalidade por mulheres, majoritariamente negras, percebendo um salário mínimo por seus trabalhos, quando respeitada a legislação.

---

<sup>2</sup> O colega acadêmico Pedro Daniel Branco Alves, também membro do GPTC-USP, vem construindo reflexão – a que tive acesso para minha felicidade por amizade e confiança – acerca do que chama de metodologia do fio de contas ou guia, em referência ao “colar religioso que simboliza arquétipos espirituais em religiões de matriz africana, universo simbólico que deve inserir-se com mais abrangência em caminhos epistêmicos de um programa científico crítico”. Em nossa caminhada acadêmica, participamos da construção de guias coletivas (como quando trocamos informações em grupos de pesquisa), mas também garimpamos individualmente informações que ligamos pelo fio de nossa escrita para nós mesmos. Ocorre que sempre haverá contas, fios, vivências e saberes que se trarão da execução do coletivo para o individual. Toda guia, afinal, se faz em roda. É metáfora rica e travessa.

Considerando os dados de junho de 2021, o salário mínimo<sup>3</sup> era de R\$ 1.100,00, ao passo que o salário mínimo necessário para reprodução da força de trabalho nos limites do patamar mínimo constitucional,<sup>4</sup> de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE – seria de R\$ 5.421,84 observamos que o recebido por mês por essas trabalhadoras não lhes permite acesso ao bem viver.

## 4 DA LUTA DE LAUDELINA A BENEDITA

Quanto à legislação, é necessário destacar que o emprego doméstico não é regulado pela Consolidação de Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), que prevê em seu art. 7º que os preceitos nela presentes não se aplicam às pessoas trabalhadoras empregadas domésticas.

Isso não ocorreu por ausência de organização coletiva dessa categoria, pois desde antes da CLT – aprovada por Decreto de 1º maio de 1943 – suas membras lutam por direitos que as protejam da exploração a que são expostas. Laudelina de Campos Melo, conhecida como o terror das patroas, fundou em 1936 a Associação de Empregadas Domésticas de Santos, ente coletivo que visava reunir estas profissionais.

Cada uma das leis obtidas, inclusive os direitos trabalhistas garantidos quando da Constituinte (décimo terceiro salário, férias anuais remuneradas com acréscimo de um terço da remuneração, descanso semanal remunerado, licença gestante e paternidade, irreduzibilidade salarial, direito a salário mínimo, aposentadoria por idade e direito a

---

<sup>3</sup> Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil o salário mínimo deverá garantir a satisfação das necessidades vitais básicas da pessoa trabalhadora e família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

<sup>4</sup> É o valor calculado pelo DIEESE, apresentado mensalmente, que seria necessário receber a pessoa trabalhadora para garantir a si e aos membros de sua família o que preconiza a Constituição da República Federativa do Brasil ao tratar do assunto.

aviso prévio remunerado) foram fruto de muita luta, nunca de concessão ou consciência da classe dominante.<sup>5</sup>

As leis que ao longo da história recente regularam e tratam do trabalho doméstico remunerado são a Lei 5.859/1972 (BRASIL, 1972), a Lei 10.208/2001, a Lei 11.324/2006 e a Lei Complementar 150/2015 (BRASIL, 2015). A definição de empregada doméstica, inclusive, veio inserida nessa primeira; nos termos do seu primeiro artigo, é empregada doméstica a pessoa trabalhadora “que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

A Lei n. 5.859/1972, apesar de ser um avanço reduz a proteção de direitos em comparação aos demais empregados. Para deixar mais nítido o que apontamos – assinalando a necessidade de aprofundamento futuro – observemos o direito às férias.

O direito a férias apareceu no Brasil regulamentado pela primeira vez no Decreto n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, e previa 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias. Em 1949 os dias de férias foram ampliados, passando a ser de 20 dias e, pelo Decreto-lei n. 1.535, de 15 de abril de 1977, as férias passaram a ser de 30 dias.

O art. 3º da Lei n. 5.859/1972 previa o direito a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. Somente com as alterações inseridas pela Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006 as empregadas domésticas passaram a ter 30 dias de férias.

---

<sup>5</sup> Assim como a CLT é a somatória de normas legais, muitas delas oriundas de acordos coletivos obtidos por meio de greves, ou seja, é o acúmulo histórico do resultado das lutas de parte da classe trabalhadora (MAIOR, 2017), a legislação de proteção às empregadas domésticas não é doação das classes dominantes.

Assim, para chegar a ter garantido na legislação as férias - o que é muito diferente de se ver no Brasil o direito devidamente cumprido pelos empregadores - passaram-se 47 anos, em comparação com empregados e operários. Para ser garantido por legislação 30 dias de férias, passaram-se 29 anos a mais.

A mudança na redação do parágrafo único do artigo sétimo constitucional se deu por meio do Projeto de Emenda à Constituição (PEC), que ficou conhecido como PEC das Domésticas, apresentado pelo Deputado Carlos Bezerra à Câmara e que teve a Deputada Benedita da Silva, ex-membra da categoria, como relatora, sendo aprovado depois de 10 anos de trâmite e muito empenho da parlamentar.

A Lei Complementar n. 150/2015 (que veio para dispor sobre o emprego doméstico, revogando a Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972) fez retornar as coisas, se não a situação cômoda de exploração desenfreada e sem regulamentação de outrora, notoriamente freando avanços necessários.

Na legislação mais recente, ato de linguagem performativo do legislativo pátrio, pela citacionalidade e iterabilidade,<sup>6</sup> observamos a presença da ideologia de que trabalho doméstico não é um trabalho como outro qualquer, pois requer menos esforço por parte de quem o realiza, sendo as pessoas que nele se ativam devedores de benesses de seus empregadores, a quem devem se sentir honradas por servir.

Essas ideias falsas presentes na carta anônima direcionada à liderança do movimento de empregadas domésticas Laudelina de Campos Melo (MIS, 2017), datada de 18 de maio de 1961, que ainda vigoram em

---

<sup>6</sup> O performativo tem o papel, na perspectiva derridiana, pela citacionalidade e iterabilidade (BORBA, 2014), de manter ativa a perspectiva de que é devida a superexploração dessas trabalhadoras seja, a) pela perpetuação da ideia de que trabalho doméstico não é trabalho ou é trabalho indigno por não ser da mesma complexidade do trabalho operário ou intelectual, lançando mão de todo o arcabouço de desvalorização do trabalho doméstico (gratuito ou oneroso) e da mulher que o executa; b) pela desvalorização do trabalho de pessoas negras que, sendo empregadas, devem ser gratas ao favor de seus empregadores, não devendo agir de outro modo que não subserviente



nosso cotidiano, permearam o debate quando da aprovação da Emenda Constitucional das Domésticas, pois nelas se amparam/justificam a precarização do trabalho dessas mulheres trabalhadoras.

No caput do artigo 13 da Lei Complementar n. 150/2015, verificamos presente a possibilidade de redução do intervalo intrajornada,<sup>7</sup> mediante acordo escrito entre as partes, para 30 minutos, ao invés de 1 hora. Aqui o que se observa é o performativo de que empregado doméstico é como se fosse da família, não havendo problema em comer rapidamente para seguir seu trabalho sem descanso, bem como que não há relação hierárquica entre o/a empregador/a e o/a trabalhador/a doméstica/o.<sup>8</sup>

Em outras leis a possibilidade de redução de intervalo intrajornada está presente (Lei n. 13.103/2015, que modificou o § 5º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo), porém sempre sob o amparo da negociação coletiva, o que é uma diferença bastante robusta, pois em negociação coletiva a parte trabalhadora tem condições de fazer, de modo menos desproporcional, o enfrentamento ao poderio de quem lhe compra a força de trabalho.

Passando para outro comparativo, na Lei n. 150/2015 já aparecia a permissão de adoção de jornada de 12 horas de trabalho, ao arrepio do que prevê e limita a própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 no que se refere a jornada de trabalho: 8 horas diárias.

Aqui também, basta haver acordo individual entre as partes para que se aceite essa extensão de jornada de trabalho. Prevê, ainda, a mesma legislação a possibilidade de que não seja concedido descanso semanal

<sup>7</sup> Trata-se o intervalo intrajornada de pausa realizada para descanso e alimentação da pessoa trabalhadora no meio da jornada de trabalho e que não é contada como parte da jornada laboral.

<sup>8</sup> É pelo trabalho da mulher negra que mulheres em melhores condições socioeconômicas podem disputar mercado de trabalho, repassando o serviço doméstico sem o devido debate social sobre sua importância e valorização, o que não lhes interessa mais. Não raro que esse viés feminista branco liberal se posicione de modo jocoso, desprezando quem realiza tal trabalho, essencial para a reprodução social. Como destaca Gonzalez (2018) falando da mulher negra trabalhadora estas no trabalho doméstico ficam submetidas a famílias de classe média. Se nos une o gênero, não é só a classe que nos divide, como elucida Toledo (2001), mas também a raça, inclusive no interior da classe trabalhadora.

remunerado e folgas compensatórias ou pagamento com acréscimo de 100% para labor em dias feriados por conta da folga de trinta e seis horas já os compensar, o que foi estendido para os trabalhadores celetistas pela inserção do art. 59-A na CLT pela Lei n. 13.427/2017.

Nesse artigo, temos dois performativos presentes no Direito do Trabalho, o de que há: 1) descanso de 36 horas (somado às 12 do que resta de um dia, com as 24 horas de outro), quando, em verdade, o descanso exercitado pela parte é de 12 horas, ou seja, a jornada do dia seguinte na qual o empregado doméstico não trabalha; a jornada 12x36 é, na verdade, trabalho dia sim, dia não, sendo que no dia em que trabalha ultrapassa em 4 horas a jornada máxima permitida na Constituição da República Federativa do Brasil; e 2) isonomia entre a parte empregadora e a parte trabalhadora em geral, e muito mais entre empregadoras e empregadas domésticas, como se quem só tem sua força de trabalho para vender e precisa o fazer para poder se alimentar tivesse condições reais de negociar com quem lhe contrata.

Voltando-se a previsão de possibilidade de contratos temporários e contrato de experiência na Lei Complementar n. 150/2015, em seu artigo 4º, ao contrário da atividade empresarial de caráter transitório ou serviço cuja natureza ou sazonalidade explique que se delimite o prazo, como determinar o que vem a ser “necessidades familiares de natureza transitória”? A necessidade de uma babá, considerando que a criança em alguns anos crescerá pode ser assim considerada? Se já é precarização injustificável a prevista no art. 443 da CLT, visto que o fato de a atividade empresarial ser de natureza transitória não lhe reduzir os lucros - não havendo porque ser reduzido os direitos da pessoa trabalhadora - tanto pior essa possibilidade aberta para empregadores domésticos visto que pode levar a contratação de modo ainda mais precarizado.

Enfrentam, ainda, para serem reconhecidas como empregadas domésticas a necessidade de demonstrar que laboram mais de dois dias na semana, além de comprovar a presença dos requisitos da relação de trabalho (habitualidade ou não eventualidade, onerosidade e subordinação) no desenvolver de seus vínculos de emprego como as empregadas celetistas.

Notamos, aqui que outra figura precarizante presente na “reforma” trabalhista já fazia parte do cotidiano da categoria de trabalhadoras domésticas: o contrato intermitente conforme apontamos (SANTOS; URANO; 2019, p. 41)

Ainda que se venha dizer que não é previsto, ao menos, o contrato intermitente para as trabalhadoras domésticas questiona-se: afinal, o que é a faxina, ou o trabalho realizado durante até dois dias na semana com habitualidade, pessoalidade, subordinação, onerosidade e sem garantia de que haverá trabalho toda semana, em que a trabalhadora vai quando chamada?

O resultado da presença desse requisito sobressalente é uma grande quantidade de mulheres que vivem do trabalho doméstico remunerado que não têm a relação de emprego reconhecida e seus direitos trabalhistas assegurados: as diaristas.

Muitas das diaristas são trabalhadoras que laboram por anos prestando serviço para a mesma família, nas residências dessas, com habitualidade, onerosidade e subordinação, porém uma ou duas vezes na semana. Segundo o legislador – e antes desse, já era o entendimento majoritário no Poder Judiciário – não lhes deve ser reconhecida a condição de empregada doméstica, mas sim de profissionais autônomas: ou seja, estão em pior situação que o trabalhador submetido a contrato intermitente.

## 5 INDIGNAÇÃO NARCÍSICA E IRRESPONSABILIDADE BRANCA: POR QUE TU ME CHAMAS SE NÃO ME CONHECES?

No Direito as análises da realidade partem da ideia de existir um “homem médio. No Direito do Trabalho Brasileiro, quando falamos de “reforma” trabalhista,<sup>9</sup> por exemplo, esse “sujeito universal” era o que desde a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB, em 1988, teve acesso à boa parte dos Direitos Sociais por ela assegurados.

Esse “homem médio” teve o patrimônio juslaboral coletivo alterado violentamente a partir da ameaça de terceirização irrestrita da Lei n. 13.429/2017 e aprovação da Lei n. 13.467/2017, a “reforma” trabalhista.

Ocorre que, muito antes da positivação de inúmeras figuras jurídicas contidas na Lei n. 13.467/2017, essas já eram realidades na vida de mulheres e homens negros, inseridas por via legislativa e judicial: a terceirização já havia expurgado mulheres e homens negros há tempos também de algumas categorias; era exigido das empregadas domésticas para reconhecimento de vínculo de emprego que trabalhassem mais de dois dias na semana, negando-se proteção jurídica às diaristas, assim como já era imposta às trabalhadoras de salão de beleza o autônomo exclusivo.

O que explica que a vanguarda da classe trabalhadora tenha sido insensível a essas notórias precarizações presentes em nosso cotidiano? Ressaltamos que a ideia do “sujeito universal”, locus de partida e referencial

---

<sup>9</sup> Escreve-se entre aspas o vocábulo para apontar filiação à corrente que denuncia que para que a Lei n. 13.427/2017 fosse de fato uma reforma esta deveria trazer benefícios e agregar ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora nacional, o que não houve. Em que pese conhecermos a utilização do termo contrarreforma, também empregada nos textos críticos, não a utilizamos pela inexistência, na história do Brasil, de uma reforma trabalhista.

de muitos, foi edificado pela ideologia dominante: machista, colonial, elitista e racista. Essa figura impõe o óculos ideológico do opressor.

De mulheres negras trabalhadoras é totalmente compreensível o questionamento aos juristas trabalhistas, sindicalistas e intelectuais que se irritam com sua falta de ação em tomar as ruas para defender com unhas e dentes a CLT: por que tu me chamas se não me conheces? Aliás, não conheces, não notastes, não te solidarizaste, podem dizer.

Daí a importância de trazer Bento (2002) ao debate, como chave para entender o que motivou o silêncio enquanto a precarização não atingia a parte branca da classe trabalhadora e as categorias tidas como seus lugares sociais.

Não há receios em se assumir que o Brasil é um país no qual o preconceito racial é notório no mercado de trabalho, que ainda há lugar de negro e lugar de branco muito determinado nas empresas. Há, no entanto, um discurso repetido insistentemente de que isso é fruto da escravização a que foi submetida a população negra e a omissão da do branco.

Demonstramos aqui, ainda que brevemente, que se trata de ação da classe dominante (que sabemos, é branca e conta com conivência dos que têm nela seus iguais na branquitude) seja por meio de legislação, seja por meio de decisões judiciais ou mesmo pelo modo que representam as mulheres negras na teledramaturgia.

Ou seja, o pacto narcísico da branquitude faz de um lado que o branco coloque inteiramente como responsabilidade da população negra a sua condição socioeconômica sem que vislumbre a participação direta de seu grupo social a fim de manter os acessos históricos, em especial, manter o controle do que foi acumulado por meio da exploração do trabalho de pessoas negras escravizadas.

Não é por acaso que são populares debates que resumem a questão da falta de direitos trabalhistas a trabalhadoras domésticas com frases

de efeito como “o quarto de empregada é a senzala moderna”, como se estivéssemos diante de mera herança escravocrata que tende a ser superada. Não temos tantos holofotes e destaques para os construídos pelas trabalhadoras domésticas que buscam denunciar a disparidade de proteção legal entre elas e as demais pessoas empregadas brasileiras e como se criou esse hiato legal.

A apatia com relação à flexibilização que atinge “a outra” se transforma, com a “reforma” trabalhista, em indignação: indignação narcísica, como pontua Cida Bento. A classe trabalhadora branca é tomada de surpresa com a imposição de figuras precarizantes que há décadas estão presentes na vida laboral de mulheres negras sem que notassem ou, ao menos, se manifestassem com a mesma veemência e espaços nas pesquisas acadêmicas.

A fim de saciar a fome do monstro neoliberal e aplacar a ira do deus mercado, como os aldeões da Idade Média, a classe trabalhadora branca achou razoável o reforço da condição precarizada do trabalho das pessoas negras por meio de figuras jurídicas que ao longo dos anos aumentou o fosso sócio econômico entre brancos e negros, acreditando que o capital se contentaria em moer somente alguns? Tolice. Somente a solidariedade de classe é capaz disso.

Desse modo o que se pretendeu aqui foi seguir mostrando como alguns dos retrocessos legais trabalhistas já estavam presentes no mundo do trabalho, mas não faziam florescer indignação. A falta de sensibilidade ao que atinge pessoas outrificadas<sup>10</sup> (mulheres e negras e negros em sua maioria) na seara jus laboral se converte em categórica e imensa perda para a totalidade da classe trabalhadora em curto espaço de tempo é o que parece emergir.

---

<sup>10</sup> Em referência a Morisson (2019, p. 54) utiliza-se a categoria outrificação ou outremização para se referir a construções de discriminações artificiais entre as pessoas, atribuindo características a grupos subalternizados ou que se queira subalternizar para justificar sua desumanização.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conseguimos aqui demonstrar presença de figuras jurídicas precarizantes na legislação direcionada às empregadas domésticas antes da “reforma” trabalhista. Não é a única categoria em que se observa isso e seguimos atrás de peças para formação desse fio de contas cujo objetivo é romper com a condição de invisível dos corpos negros na crítica ao Direito do Trabalho, negritando as linhas das pesquisas.

Somente somos capazes de combater o que conhecemos. Daí a importância de apontar objetivamente as lacunas, silêncios e omissões para que se rompam os fios no Direito do Trabalho que constroem doutrinas, jurisprudência e debatam legislações sem criticar a história oficial, sem assumir que somos uma sociedade que protege muito poucos cidadãos dos avanços desmedidos do capital sobre a força de trabalho. Seguimos o fio que pretende o Direito do Trabalho enquanto elemento possível de tensão dos limites desse sistema, de resistência à lógica capitalista (SEVERO; MAIOR, 2016), lhes juntando as contas oferecidas pela encruzilhada classe-raça-gênero.

## REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. *In*: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Psicologia social do racismo** – estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BORBA, Rodrigo. A linguagem importa? Sobre performance, performatividade e peregrinações conceituais. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 43, p. 441-474, dez. 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332014000200441&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000200441&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 27 jun. 2020.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1943.

BRASIL. Lei 5.859, de 11 de dez. de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, dez. 1972.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, jul. 2017.

BRASIL. Lei Complementar 150, de 01 de jun. de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis n. 8.212, de 24 de julho de 1991, n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei n. 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei n. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, jun. 2015.

CRENSHAW, Kimberle W. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2004. Disponível em: <https://bit.ly/2WJv34s>. Acesso em: 15 jun. 2019

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Rio de Janeiro: UCPA Editora, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho, volume I : parte II. São Paulo : LTr, 2017.

MIS. **Laudelina, suas lutas e conquistas**. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JYL2Ki8ItGg>. Acesso em: 12 maio 2020.

MORISSON, Toni. **A origem dos outros**: Seis ensaios sobre racismo e literatura. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Helena Pontes dos; URANO, Claudia. **A avonização das relações de emprego**: um estudo acerca das manobras precarizantes do capital tendo as trabalhadoras como seu primeiro alvo. Belo Horizonte, MG : Initia Via, 2019.



SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: LTr, 2016.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres**: o gênero nos une, a classe nos divide. São Paulo: Xamã, 2001.



# DO DIREITO AO TRABALHO À EMPREGABILIDADE NO BRASIL: A ELIMINAÇÃO DO “TRABALHO VIVO” DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Karla Andrea Santos Lauletta<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

O estudo sobre as mudanças no mundo do trabalho tornou-se um debate recorrente e em igual escala, de grande importância na sociedade contemporânea.

Dessas mudanças surgiram novas formas de empregabilidade, e por certo, efeitos correlatos como a precarização, a informalidade e o desemprego. Mas houve, sobretudo e de forma precedente, uma distorção no valor da categoria trabalho, digo, na relação deste com o ser humano, o que restou reafirmado pelas instituições políticas e jurídicas de cada Estado-nacional.

A proposta do presente artigo é analisar o trabalho humano na forma-estado capitalista caracterizado por políticas neoliberais e ultraliberais. A presente investigação parte da hipótese de que no Estado brasileiro, em sua forma-Estado capitalista, o trabalho vivo foi excluído e apresentado em sua forma reificada, como direito a empregabilidade,

---

<sup>1</sup> Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina; Doutora e Mestre em Políticas Públicas pela Universidade Federal do Maranhão; karla.lauletta@gmail.com

bem como a devastação dos direitos trabalhistas, característica comum da pós-modernidade.

Nesse contexto, serve de fundamento filosófico às reificações, o discurso pós-moderno de que as manifestações ideológicas e culturais do capitalismo, assim como os problemas e contradições da sociedade burguesa são tratados como se não tivessem nenhuma relação com a lógica capitalista, a propor uma “superação” da modernidade sem qualquer ruptura com a ordem social burguesa, abrindo-se caminho para um pensamento que não questiona seriamente a vigência globalizada da lógica do capital, mas ao contrário, lhe parece funcional.

O presente capítulo será dividido em duas partes: a primeira analisará as mudanças no mundo do trabalho com enfoque na reestruturação produtiva para que o leitor acompanhe a evolução das relações sociais trabalhistas no decorrer do último século; e a segunda, abordará a função social do trabalho na forma-estado capitalista, com enfoque na alienação e fetichismo, em rápido cotejamento com a Constituição Federal de 1988 e com a CLT após a Reforma Trabalhista de 2017.

A proposta metodológica aqui apresentada é o método dialético e sendo uma pesquisa exploratória, utilizará como técnica de pesquisa, a pesquisa bibliográfica.

## 2 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

As transformações ocorridas a partir da metade do século XX, no mundo do trabalho, acarretaram mudanças significativas nas relações econômicas, sociais e políticas de todos os estados-nação, desenvolvidos e subdesenvolvidos.

Por questões metodológicas, abordar-se-á as mudanças ocorridas a partir do século XX, mas isto não significa afirmar que inexistiram mudanças nas relações sociais que encetam o trabalho e a propriedade em períodos antecedentes, e que, na chamada fase incipiente do capitalismo já não tenha demonstrado a divisão de interesses e de classes característico dos séculos seguintes.

Ao estudar a gênese da acumulação primitiva, Marx (2013, p. 321.) pontua que

Sem dúvida, certo número de mestres de corporações, número maior de artesãos independentes e, ainda, assalariados se transformaram em capitalistas rudimentares e, através da exploração progressivamente mais ampliada do trabalho assalariado e da correspondente acumulação, chegam a assumir realmente a figura do capitalista.

Segundo Hirata (1997), o processo de reestruturação produtiva pode ser caracterizado como um processo de alteração nos padrões de produção e relações de trabalho, intensificado a partir de 1970, como reação do sistema capitalista à crise de um padrão de trabalho e de superprodução de capital.

No tocante às transformações no sistema de produção capitalista, ocorridas no mundo, pode-se sintetizá-las em três fases históricas<sup>2</sup> (CASTELLS, 1999).

*Período da Primeira Revolução Industrial e Tecnológica* (final do século XVIII e início do século XIX), caracterizado pelo desenvolvimento das unidades produtivas, de âmbito familiar em bases artesanais e manufatureiras, com início ao processo de mecanização: máquinas em substituição às ferramentas.

<sup>2</sup> Um breve relato sobre as principais características de cada fase, certamente omitirá a informação necessária e crítica sobre as sucessivas crises ocorridas em todo processo de desenvolvimento do capitalismo, e como o presente artigo não comporta a análise pormenorizada dessa crítica, resta-nos alertar que a dinâmica capitalista, desde sempre, é caracterizada por instabilidades, com períodos de expansão e crescimento de produção entrecortados por períodos de depressão, notadamente por falências, desempregos e misérias.

Esse período posterior à Revolução Burguesa foi marcado pelo surgimento de uma ordem social substancialmente diversa do Antigo Regime, que é a ordem burguesa, identificada pelos chamados “burgueses revolucionários” que logo depois, hegemonomizam-se e sedimentam-se com o Estado.

*Período da Segunda Revolução Industrial e Tecnológica* (final do século XIX e início do século XX), caracterizado por um amplo desenvolvimento industrial em virtude do surgimento da energia elétrica, desenvolvimento de grandes empresas e formalização da relação trabalhista mediante o surgimento do contrato de trabalho, enquanto negócio jurídico a ser regulamentado pelo Estado; divisão rígida e especializada das tarefas com ênfase na produção em massa (sistema fordista de produção).

Nesse momento, no campo econômico tem-se a subsunção real do trabalho ao capital, onde “o capital subordina por inteiro (formal e realmente) o trabalho pelo controle do processo de trabalho: o trabalhador passa a ser um apêndice das máquinas, a sua desqualificação se acentua e igualmente se aprofunda na divisão do trabalho.” (NETTO; BRAZ, 2012).

No aspecto político, esse período mostra-se de grande importância para os estados nacionais, visto que o capitalismo vai se consolidar nos países da Europa ocidental e imporá sua lógica e sua dinâmica às relações econômicas, fazendo surgir um mercado mundial,

Os países mais avançados (e, nesse período, a liderança é da Inglaterra) buscarão matérias brutas e primas nos rincões mais afastados do globo e inundarão todas as latitudes com as suas mercadorias produzidas em larga escala – estabelecem-se vínculos econômicos (e culturais) entre grupos humanos separados por milhares e milhares de quilômetros. Povos, nações e Estados situados fora da Europa, que se mantinham isolados resistindo com recursos de força, são agora, integrados mais pela via da invasão comercial que pela intervenção militar. (NETTO; BRAZ, 2012, p. 185).

No aspecto social, surgem as lutas de classe fundadas na contradição entre capital e trabalho, sendo protagonistas a burguesia e o proletariado. Nesse contexto, a exploração capitalista, de acentuada acumulação primitiva através do excedente ante a extensão da jornada de trabalho (mais valia absoluta), a ausência de proteção, garantia ou direito aos trabalhadores e mais tarde, a incorporação de novas tecnologias à produção, e a possível redução da demanda de trabalho vivo com o aumento do desemprego fez com que a classe trabalhadora protagonizasse uma lenta democratização da sociedade burguesa<sup>3</sup>.

Ainda nesse período, destaque-se o desenvolvimento técnico-científico e a formação de monopólios industriais. Importantes estudos foram desenvolvidos nas ciências naturais, estimuladas pela demanda das indústrias e concorrências entre elas,

Em poucas décadas, esses gigantescos monopólios (centrados na indústria pesada) extravasariam as fronteiras nacionais, estendendo sua dominação sobre enormes regiões do globo. Mas já então, entre fins do século XIX e início do século XX, o grande capital – a partir daí conhecido como capital monopolista – se constituía como a coluna vertebral da economia capitalista, articulando formas específicas de controle da atividade econômica (...) consumando-se a monopolização. (NETTO; BRAZ, 2012, p. 191).

Paralelamente ao desenvolvimento dos monopólios, as instituições bancárias cresceram em importância e mostraram-se funcionais ao capital monopolista. De meros intermediários de pagamentos do industrial aos seus assalariados e fornecedores, os bancos tornaram-se peças essenciais ao sistema de crédito, e até mesmo co-proprietários de vários empreendimentos:

<sup>3</sup> Esta autora compartilha da mesma análise de Netto e Braz (2012) quando afirma que ao rever a história, observa-se que o capitalismo possui, em essência, um caráter antidemocrático e que a convivência deste com a democracia política se deve às tensões entre capital e trabalho, ontologicamente consideradas.

Reunindo capitais inativos de capitalistas e a soma das economias de um grande contingente de pessoas, os bancos passaram a controlar massas gigantescas, disponibilizadas para empréstimos. (...) na medida em que detinham as contas correntes dos capitalistas, os bancos desfrutavam de posição de força para condicionar os créditos que ofereciam e, sobretudo, participar dos melhores negócios empresariais (...). (NETTO; BRAZ, 2012, p. 192).

*Período da Terceira Revolução Industrial e Tecnológica* (metade do século XX e se prolonga pela século XXI), caracterizado por um novo padrão de sistema de produção, alternativo ao fordismo, mas especialmente pela fusão dos capitais monopolistas industriais com os capitais dos banqueiros, o que se constituiu no chamado capital financeiro.

O capital financeiro viabiliza o terceiro estágio evolutivo do capitalismo, que é para diversos autores denominado imperialismo. Para Lênin (apud NETTO; BRAZ, 2012, p. 193),

O imperialismo é o capitalismo na fase de desenvolvimento em que ganhou corpo a dominação dos monopólios e do capital financeiro, adquiriu marcada importância a exportação de capitais, começou a partilha do mundo pelos *trusts* internacionais e terminou a partilha de toda a terra entre os países capitalistas mais importantes.

São características principais do imperialismo: além da exportação de mercadorias (comércio mundial), ganhou relevância a exportação de capitais através de capital de empréstimo (concessão de empréstimos mediante juros determinados, a governo ou capitalistas de outros países) e capital produtivo (capitalistas implantam indústrias em outros países); a divisão de regiões no mundo que desejam ganhar os mercados, o que leva a uma partilha territorial do mundo pelas grandes monopólios; e o desenvolvimento de uma indústria bélica que é alimentada por uma constante corrida armamentista e espírito de animosidade entre os Estados, especialmente, entre as grandes potências.



Como consequência lógica dessa expansão de mercados e de capitais, houve igualmente uma expansão na divisão social do trabalho, que não se restringiu a uma região, mas produziu uma divisão internacional do trabalho, sugerindo uma especialização da produção e uma hierarquização entre os países, onde os mais desenvolvidos estabelecem relações de domínio e de exploração em relação aos menos desenvolvidos. Mas não só isso, como também interfere na relação de liderança entre os países industrializados.

Paralelamente a essas mudanças, os países mais desenvolvidos vivenciaram crises econômicas<sup>4</sup> que provocaram uma mudança no modo de acumulação de riquezas. Esgota-se a modalidade de acumulação rígida, própria do fordismo-taylorismo e inicia-se a fase de acumulação flexível, fruto de uma reestruturação produtiva.

Dentre as características da reestruturação produtiva destacam-se: produção em grande escala direcionada para “nichos de consumo” específicos, buscando atender a variabilidade cultural e regional; a desterritorialização da produção onde as unidades produtivas são deslocadas para espaços territoriais subdesenvolvidos e periféricos, visando a intensificação da exploração da força de trabalho, ante a ausência de legislação trabalhista protetiva e de sindicalismo atuante; incorporação de tecnologias (microeletrônica e robótica) à produção, reduzindo a demanda por trabalho vivo; na gestão da força de trabalho, onde os trabalhadores são inseridos num discurso de participação e de envolvimento com a empresa, onde o êxito pessoal deve se confundir com o êxito desta, como uma tentativa de enfraquecer a concepção de classe; no controle da produção, observa-se o surgimento das corporações estratégicas, que nada produzem e sim, coordenam e controlam outras

---

<sup>4</sup> Dentre elas, a recessão generalizada de 1974-1975; desaceleração do crescimento, queda das taxas de juros, custos para a manutenção do trabalho através do reconhecimento de direitos sociais, implicando taxas tributárias em um contexto de queda na taxa de lucro.

empresas de menor porte, terceirizadas e espalhadas em todo mundo (NETTO; BRAZ, 2012).

Nesse contexto, as implicações dessas mudanças no mundo do trabalho contemporâneo, em termos reais são a redução do trabalho vivo, a devastação dos direitos trabalhistas e a precarização do emprego.

### 3 A FUNÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

No estudo do ser social, a categoria trabalho é um elemento indispensável para se pensar a sociabilidade humana, a relação da consciência com a realidade. Para tanto, a contribuição de Marx ao conceber o trabalho humano como fonte de riqueza, possibilitou o aprofundamento de estudos de diversos autores, em especial, de Lukács (2013) sobre a ontologia do ser social.

Enquanto um dos elementos do ser social destacadas por Lukács, o trabalho dentro de um processo complexo de socialibilidade deve ser considerado um salto da gênese do ser social, pois é através dele que a inter-relação entre homem e natureza é possível e ao mesmo tempo, reconfigurada, resignificada constantemente. Para Marx (apud LUKÁCS, 2013, p. 44),

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, de vida humana.

Para melhor compreender a importância do trabalho à existência e essência humana, buscar-se-á imaginar a vida sem o trabalho. Inexistiriam riquezas? Inexistiriam soluções para as dificuldades postas pela própria natureza: como as tempestades, inundações, intempéries, doenças,

etc.¿ Inexistiria satisfação de necessidades básicas: fome, frio, calor, o deslocamento, etc.¿ Sim, inexistiria a espécie humana!

Mas os seres não humanos, muitos deles se conservam diante dessas adversidades e algumas espécies mais evoluídas desenvolvem atividades que lhes possibilitam construir abrigos, aquecerem-se, dividir as tarefas dentro da comunidade com o fim de assegurar a sobrevivência da coletividade. Indaga-se: qual o sentido exato do trabalho para a espécie humana? Para Engels, o trabalho está no centro da humanização do homem. Ao comparar as mãos de um macaco com as mãos de um homem, o autor assevera

O número das articulações e dos músculos e a sua disposição geral são os mesmos nos dois casos, mas a mão do selvagem mais atrasado pode realizar centenas de operações que nenhum macaco pode imitar. Nenhuma mão de macaco jamais produziu a mais rústica faca de pedra” (ENGELS apud LUKÁCS, 2013, p. 45).

A diferença está naquilo que o homem idealiza antes de fazê-lo, no “resultado idealizado”; está na vontade expressa em sua conduta, à finalidade de seu trabalho. Por ser idealizado pelo homem, o trabalho é considerado como um pôr teleológico, mas, além disso e precedente à finalidade determinada pela vontade, existe no homem a necessidade elementar, de que sua existência, o curso do mundo e os acontecimentos de sua vida individual façam sentido (ARISTÓTELES; HEGEL apud LUKÁCS, 2013, p. 48).

Somente no trabalho, no pôr fim e de seus meios, com um ato dirigido por ela mesma (a consciência), com o pôr teleológico, a consciência ultrapassa a simples adaptação ao ambiente – o que é comum também àquelas atividades dos animais que transformam objetivamente a natureza de modo involuntário – e executa na própria natureza modificações que, para os animais, seriam impossíveis e até mesmo inconcebíveis. (LUKÁCS, 2013, p. 63).

Essa necessidade elementar, em certa medida, confere o valor de uso ao trabalho humano, que dentro de um processo de produção social, avoluma-se para dimensões econômicas, o que levará a superavaliação objetiva da utilidade trabalho e possibilitar as várias formas de fetichização do mesmo no mundo pós-moderno.

Numa sociedade capitalista, o trabalho é tido como uma relação social produtora de mais-valia em detrimento do trabalho “enquanto categoria fundante, complexo que cumpre a função social de realizar o intercâmbio orgânico entre o homem com a natureza, conjunto de relações sociais encarregado da reprodução da base material da sociedade” (LESSA, 2002, p. 30)

O trabalho enquanto produtor de mais valia (trabalho abstrato) se encontra presente no cotidiano dos homens do século XXI, e em complemento ao problema da utilidade do trabalho, a mercadoria por ele produzida ganha outra dimensão “sócio-ontológica do ser...então, onde uma faca tem valor se corta bem” (LUKÁCS, 2013, p. 111), em que o valor que aparece no trabalho que reproduz valor de uso é meramente abstrato. Aqui, repousa a primeira crítica à essa sociedade pós-moderna: o valor do trabalho está cada vez mais desvinculado subjetivamente do homem enquanto ser social. A divisão social do trabalho no sistema de produção capitalista é marcada por um sistema de valoração objetiva do trabalho que desconsidera o trabalho como categoria ontológico-fundante do ser social, e na expressão que lhe é conferida promove o estranhamento do homem com o seu trabalho.

Este estranhamento ocorre toda vez que o homem, num processo de produção já não for mais consciente e passe a se conduzir mediante reflexos condicionados, tornando “coisificados” os resultados desse processo, ou mesmo todo o processo em si, ou mesmo ele próprio. Mézaros (2006, p. 133) pontua que “o mais importante dos aspectos da

reificação é que o trabalhador é transformado numa mercadoria (...) e que o trabalhador como capital vivo é uma forma especial de mercadoria que tem a infelicidade de ser um “capital carente.”

Como dito anteriormente, sobre o trabalho abstrato, marca do capitalismo desenvolvido, este mecaniza o trabalho humano tendo um efeito subjetivo negativo para o trabalhador pois o mesmo não possui satisfação nenhuma em seu trabalho, por “estar corpórea e espiritualmente reduzido à máquina” mas, também que “ele foi reduzido à condição de máquina, por estar diante de uma nova concorrência” (MÉSZÁROS, 2006, p. 134).

Netto e Braz (2012, p. 56) com propriedade enfatiza a alienação como a inversão de valores na sociedade capitalista: “entre os homens e suas obras, a relação real, que é a relação entre criador e criatura, aparece invertida – a criatura passa a dominar o criador.”

Com a reestruturação produtiva e a financeirização do capital, o sentido do trabalho enquanto intercâmbio orgânico com a natureza, categoria fundante do ser social parece inconciliável, mesmo porque os principais efeitos são a acentuada coisificação do trabalho humano ainda existente, a diminuição do trabalho vivo para suprir as necessidades da pós-modernidade: as novas tecnologias informacionais, a produção e circulação de informações passaram a ser uma das mercadorias mais importantes no capitalismo multinacional e claro, as transações financeiras tornaram-se desproporcionais em relação à produção real de valores, extremamente especulativas.

Para alguns autores como Hardt e Negri (apud FARIAS, 2001), “o pós moderno assinala o fim da dialética: neste caso, o fim da dialética entre capital e trabalho na constituição do Estado sócia.l. Mas como bem enfatiza Farias (2001, p. 46),

as mutações no sistema não implicam o fim do trabalho, que tenha deixado de ser realmente a fonte de riqueza material e social (...) Sob certos aspectos, as mediações desta dialética assumiram novas formas, sobretudo pela eliminação do trabalho vivo do ordenamento jurídico.

É nesse contexto que o direito do trabalho no Brasil se convola, na prática, em direito á empregabilidade, mesmo sob um discurso de garantia de direito social fundamental, cimentado pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

## **4 EMPREGABILIDADE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DEVASTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

A Constituição Federal de 1988, fruto de uma efervescência política plúrima, recepcionou em seu texto vários interesses, inclusive, ontologicamente antagônicos. Isto é visível quando trata sobre o direito ao pleno emprego (que possui como destinatários, os trabalhadores) e o postulado da livre concorrência, destinado aos interesses de industriais e de todos os que detém capital, sejam nacionais ou multinacionais.

O princípio da livre concorrência encontra-se exposto, mas em verdade, é um efeito típico do estágio avançado do capitalismo, onde a concorrência é intercapitalista, num patamar globalizado e requer um novo padrão produtivo mais flexível às flutuações do mercado mundial. Para tanto, a reestruturação produtiva pauta-se num modelo de “fábrica enxuta” (MONTANÕ, DURIGUETTO, 2011, p. 198) baseada na terceirização e subcontratação de força de trabalho com a contratação de pequenas empresas e microempresas para reduzir os custos da

produção. Dessa forma, os empregos desses trabalhadores<sup>5</sup> estão à mercê das flutuações do mercado, não havendo garantias efetivas nem para a manutenção do emprego, nem para a manutenção do valor de seus salários, visto ser prevista sua redução mediante negociação coletiva.

Ao dispor sobre o pleno emprego, a Constituição Federal de 1988 o situa entre um dos principais princípios afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira, pois faz parte do chamado “núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição” juntamente com os princípios da valorização do trabalho, da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Nesse contexto, “o trabalho assume o caráter de ser o meio mais garantidor de um mínimo de poder social à grande massa da população” (DELGADO, 2007, p. 70). Ocorre que o discurso de valorização do trabalho na sua forma regulada, que aqui pode ser entendida numa sociedade capitalista, como o emprego, sempre foi e acentua-se ainda mais com a reestruturação produtiva, incompatível e contraditória. Como valorizar o emprego em uma fase do capitalismo que em razão da tecnologia e automação, retira o trabalho vivo do sistema de produção?

Ao analisar a lei da produção social, Marx já assinalava que a divisão do trabalho orientada pelo valor de troca produz a economia do tempo em razão de seu melhor aproveitamento:

Economia de tempo, a isto se reduza afinal toda economia. Da mesma forma a sociedade tem que contribuir apropriadamente o seu tempo para obter uma produção conforme com a totalidade de suas necessidades, do mesmo modo como o indivíduo singular tem de distribuir o seu tempo de forma correta para adquirir conhecimentos em proporções apropriadas ou para desempenhar suficientemente as variadas exigências de sua atividade. Economia de tempo, bem com distribuição planejada do tempo de trabalho entre os diferentes ramos da produção, continua sendo também a primeira lei econômica sobre a base da produção coletiva. (MARX apud LUKÁCS, 2013, p. 113).

<sup>5</sup> Que já são nessa dinâmica, reduzidos, visto o desemprego estrutural a nível mundial, e tendo como “alternativa” a contratação de pequenas empresas e microempresas – processo alcunhado de pejetização.

Marx racionalizava a diminuição de tempo de trabalho em benefício do trabalhador, para que o mesmo pudesse desenvolver suas outras habilidades e favorecer o desenvolvimento do ser social com um nível de sociabilidade que possibilita ao homem capacidade de fruição e aumento do tempo livre. Pois, a concepção é de que o trabalho vivo é o constituinte da sociedade, *locus* criativo de vida, elo de ligação entre homem e natureza, poder de construção do ser social.

A referência aqui posta é para pontuar que ainda que estivéssemos na primeira fase do capitalismo, a lógica do desenvolvimento das habilidades humanas – como pesquisas e descobertas tecnológicas - seria a de redução do trabalho humano. A questão não é tão somente, admitir que as transformações ao longo do tempo no regime de produção capitalista foram direcionadas “cruelmente” para a exploração dos trabalhadores, mas em especial, observar que todas as formas de exploração e de humilhação dos trabalhadores ao longo da história do capitalismo - desde a ausência de regulamentação no período da Revolução Industrial e a extinção do trabalho vivo neste século - são efeitos do próprio sistema capitalista de produção e que a superação deve partir da análise crítica desse sistema.

Não há como defender a efetividade da valorização do trabalho formalizado (direito ao emprego) na sociedade pós-moderna, no sistema capitalista, na era da financeirização do capital, ainda que se pense em políticas de compensação, pois a lei de produção social capitalista segue uma lógica: economia de tempo, economia de custos, e claro, acumulação primitiva.

Por essa razão o Estado brasileiro oferece políticas de empregabilidade e não de trabalho ou emprego, quiçá, pleno. O passado das políticas de emprego no Brasil revela isso. A preocupação com essa



política data de 1930, exatamente pela preocupação com a generalização dos efeitos decorrentes da Depressão de 1929. A partir da década de 1940, o governo criou as primeiras escolas de formação profissional, geridas pelo patronato com arrecadação de recursos públicos; a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em 1967 possibilitou o auxílio monetário e ao mesmo tempo, possibilitou a primeira medida flexibilizante no mercado de trabalho brasileiro: rotatividade de mão de obra e extinção da estabilidade decenal, proporcionando gestões mais flexíveis para as empresas e inflexão nos direitos trabalhistas.

As décadas de 1980 e 1990 presenciaram grande recessão econômica com a crise da dívida externa e embora com índices altos de desemprego, o “Brasil não constituiu um sistema público nacional de emprego, com medidas articuladas e integradas entre si e universalizadas para o conjunto do mercado de trabalho (formal ou informal), configurando-se em mera agregação de iniciativas” (POCHMANN, 2006, p. 35).

Sabe-se que o índice de desemprego tem como uma de suas variáveis a crise da indústria, que no Brasil é anterior à pandemia. Dados do IBGE e DIEESE demonstram que em 2019 a produção industrial já tinha diminuído 1,1% em relação a 2018 e que o patamar de produção industrial foi semelhante ao ano de 2009. Ou seja, um atraso de uma década! Contudo, no primeiro semestre de 2021 o IBGE constatou crescimento no acumulado de janeiro a junho, de 12,9% na atividade industrial nacional. Os resultados refletem, na realidade, o retorno à produção, pelo menos em algumas unidades produtivas, após as interrupções decorrentes da pandemia. Entretanto, esse crescimento não superou as perdas anteriores.

Quanto ao emprego formal, dados do CAGED (LAMEIRAS; HECKSHER 2021) tendo por referência o mês de agosto de 2021 apontaram que:

- Foram criados 372.365 postos de trabalho com carteira. No acumulado do ano e em doze meses, os saldos de empregos gerados são de 2.203.987 e de 3.201.675, respectivamente.
- O estoque de trabalhadores formais ajustado pelo Caged chegou a 41,6 milhões em agosto, expandindo-se 8,3% em relação ao mesmo período de 2020.
- Nos últimos doze meses, o comércio continua sendo o setor com a maior criação de empregos (807,3 mil), seguido pela indústria de transformação (637,6 mil), pelos serviços administrativos (401 mil) e pela construção (289 mil). Já o segmento de administração pública, defesa e seguridade é o único que ainda aponta destruição de postos de trabalho nos últimos doze meses (1,5 mil).

Como se observa, a problemática do processo de desindustrialização no país com a prevalência do capital financeirizado <sup>6</sup> não é novo no país. A pandemia acentuou uma realidade já existente, exigindo a retomada da recuperação de postos de trabalho às atividades não industriais, ou seja, através do setor de serviços.

De igual forma, o segundo fenômeno aqui mencionado, sobre a devastação dos direitos trabalhistas, através da alcunhada Reforma Trabalhista, é igualmente anterior à Pandemia com a promulgação da Lei n. 13.467 datada de 2017.

Referida “reforma” alterou aproximadamente 200 dispositivos da CLT e todos eles, visam atender aos interesses dos empregadores sob o argumento de que seria necessário e urgente alterações jurídicas nas relações trabalhistas para possibilitar o aumento na criação de empregos formais e a retomada do crescimento econômico. Contudo, ao assim proceder, percebe-se a subversão da razão histórica pela qual o direito

---

<sup>6</sup> No caso de países em desenvolvimento, especificamente para o caso brasileiro, a desindustrialização significou aumento da dependência e da vulnerabilidade externa. O aumento da participação de empresas estrangeiras no país tornou a dinâmica do investimento mais ligada às estratégias dos centros internacionais, isto é, houve deslocamento de centros de decisão, mais presentes no exterior. Ao sabor dos mercados, sejam produtivos, sejam financeiros, o papel do Brasil na divisão internacional do trabalho se alterou, passando a centrar-se particularmente como plataforma de valorização do capital financeiro – com elevadas taxas de juros –, fornecimento de recursos naturais – dada a sua abundância e reprimarização da pauta de exportação – e, por fim, realização da produção global – dado o seu grande mercado consumidor (SAMPAIO, 2015).

do trabalho, desvinculado dos princípios clássicos do Direito Civil, foi criado.

Ao inserir novas formas de contratação mais flexíveis (ou mais precárias, quando comparadas com as condições anteriores à reforma), como, por exemplo, o trabalho intermitente, que contempla um contrato de trabalho com jornada descontínua; a permitir pela via legal-institucional a flexibilização da jornada de trabalho, com ampliação dos bancos de horas e extensão da jornada de 12 por 36 horas para todos os setores de atividade; permitir as alterações de normas de saúde e segurança no trabalho; alterações na representatividade sindical; e limitação de acesso à Justiça do Trabalho, vê-se claramente o intuito de devastação e não mais, flexibilização dos direitos trabalhista no Brasil.

Em linhas gerais, as principais alterações visam atender às necessidades dos empregadores de alocação da força de trabalho de acordo com as oscilações da demanda em curto prazo para reduzir o custo de mão de obra, implicando a redução de direitos e de remuneração do trabalhador. O exemplo por excelência é a criação do contrato intermitente, que não estabelece jornada mínima de trabalho e prevê períodos de inatividade que conflita com o princípio da continuidade da relação de emprego e consequentemente, com a expectativa do trabalhador em manter-se ativo e recebendo pelo seu trabalho.

No tocante ao papel do salário na economia deve-se pontuar que os salários são espécie de custos da produção. Não por acaso a “reforma” precariza essa condição ao dispor sobre os acordos direto para a flexibilização da jornada de trabalho e ampliação do banco de horas, bem como a previsão de incorporação no salário mensal dos repousos semanais remunerados quando a jornada de trabalho for de 12h por 36h, sob a lógica de mais trabalho e menos remuneração. A redução dos salários implica em benefícios para a atividade econômica, pois permite

melhorar as condições de competitividade. Associada a essa razão, estaria a possibilidade de mais contratação e conseqüentemente, mais empregos. Contudo, reduzir salários implica menor consumo o que reduz a demanda agregada, tendo implicações negativas sobre o investimento e por consequência, sobre o crescimento econômico e o nível do emprego.

Note-se e aqui é apenas uma reflexão a ser melhor explorada, que a economia brasileira nos governos lulistas, em especial de 2010 e 2014, esteve associada a significativas taxas de crescimento, com altas taxas de ocupação, sob a vigência das mesmas leis trabalhistas, que em 2016 passaram a ser apontadas como responsáveis pelo elevado nível de desemprego!

Percebe-se, sem nenhum esforço, que a questão do crescimento econômico é um tema complexo que não está relacionado com a regulamentação das relações de trabalho no âmbito interno, e sim, com diversas variáveis como o papel e inserção do Estado brasileiro no âmbito internacional, enquanto país da periferia do núcleo do capital, inserido de forma subalterna à mundialização do capital e às ideologias neoliberal e ultraliberal sem qualquer reação aos ditames ideológicos por ser uma economia dependente tecnológica e cientificamente; a função das instituições republicanas brasileiras representado pelos três Poderes: legislativo, executivo e judiciário que não rompem com lógica do capital.

## 5 CONCLUSÃO

Para apreender a evolução do direito ao trabalho ao direito à empregabilidade e à devastação dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, fez-se necessário discorrer sobre as transformações no mundo do trabalho, seus efeitos, e em especial aqueles advindos da chamada reestruturação produtiva do final do século XX e início do

século XXI, onde a lógica capitalista mostra-se de forma mais acentuada sob o contexto da financeirização do capital, da lógica da obtenção do lucro sem a reprodução do trabalho vivo e a eliminação deste no setor produtivo.

Mas abordar esses acontecimentos seria somente descrevê-los e a seus efeitos. O presente estudo buscou na teoria lukacsiana, o elemento fundante do ser social, a categoria trabalho para demonstrar, mesmo de forma incipiente e carente de outras conexões, que o trabalho possui ontologicamente sua importância para o ser humano, como um pôr teleológico que dá sentido a sua existência e que, através dele a sociabilidade humana se viabiliza e transforma o mundo em que vivemos, inclusive, reproduzindo o próprio homem, sendo o trabalho vivo, como enfatiza Hardt e Negri, o poder constituinte da sociedade.

Dessa forma, a investigação avançou na análise sobre o trabalho enquanto categoria ontológico-fundante do ser social e o trabalho abstrato, produtor de mais-valia na sociedade capitalista, para discorrer sobre a prática da alienação e reificação do trabalho vivo na sociedade pós-moderna, onde se observa que o as mudanças ocorridas no sistema de produção capitalista encontram adequação no pensamento filosófico pós-moderno, que alardeia o fim da dialética capital e trabalho e no aspecto legal, assegura direitos sob o manto da dignidade humana, mas operacionaliza a inflexão dos mesmos, assegurando, no caso da Constituição Federal de 1988, o direito à valorização do trabalho formalizado (direito ao pleno emprego), quando, em verdade, o texto constitucional desconsidera as transformações ocorridas no mundo do trabalho e em especial, a lógica capitalista.

Abordou-se a complexidade das políticas de emprego no Brasil, sua relação com a desindustrialização e o discurso a favor da Reforma Trabalhista que precariza as relações de trabalho. Ressaltou-se a dupla

concepção da importância dos salários para a economia bem como fez-se a inflexão sobre a falácia desse discurso, notadamente, quando atrela a problemática do não crescimento econômico à regulamentação das relações trabalhistas na CLT. Chega-se a conclusão de que a Reforma Trabalhista promovida num contexto de ultraliberalismo visa à devastação de direitos trabalhistas já conquistados.

## REFERÊNCIAS

- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. Tradução: Roneide Venancio Majer. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- DELGADO, Maurício. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. *In: SILVA, Alessandro da et al. (org.). **Direitos Humanos: essência do direito do trabalho***. São Paulo. AJD, 2007.
- FARIAS, Flávio Bezerra de. **O Estado capitalista contemporâneo: para a crítica das visões regulacionistas**. São Paulo: Cortez, 2001.
- HIRATA, Helena. Os mundos do trabalho. *In: CASALI, Alípio et al (org.). **Educação e empregabilidade: novos caminhos da aprendizagem***. São Paulo: EDC, 1997.
- LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo, 2002.
- LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MARX, Karl. **O Capital**. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, Classe e Movimento Social**. São Paulo, Ed. Cortez, 2012.
- NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. São Paulo, Ed. Cortez, 2012.
- POCHMANN, Marcio. Rumos da Política de Trabalho no Brasil. *In SILVA, Ozanira; YAZBEK, Maria Carmelita (orgs.). **Políticas Públicas de Trabalho e Renda no Brasil Contemporâneo***. São Paulo: Ed. Cortez, 2006.

LAMEIRAS, Maria Andreua Parente; HECKSHER, Marcos Dantas. Indicadores mensais do mercado de trabalho. **Carta de Conjuntura**. 53. Nota 3. Brasília: Ipea, 2021.

SAMPAIO, Daniel Pereira. **Desindustrialização e estruturas produtivas regionais no Brasil**. 2015. 267 p. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.





# A TRAJETÓRIA DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Isadora Kauana Lazaretti<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho apresenta uma parte das pesquisas em andamento do Grupo de Pesquisa Segurança Social, Trabalho Decente e Desenvolvimento da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc) e expõe resultados parciais de pesquisa em andamento sobre o tema do trabalho decente.

Tem como objetivo geral a tarefa de analisar a trajetória do trabalho decente desde sua formulação junto à Organização Internacional do Trabalho em 1999 e sua evolução histórica no Brasil. Especificamente, busca-se compreender a ideia de trabalho decente e ainda, analisar os principais marcos evolutivos do debate do trabalho decente no Brasil após a utilização dessa expressão de forma oficial pela OIT em 1999.

A pesquisa assume como problemática central a seguinte indagação: quais os avanços da evolução do trabalho decente no Brasil a partir de sua formulação pela OIT?

O tema do trabalho decente é uma importante referência para a OIT e vem sendo discutido globalmente, inclusive, é um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável elencados na Agenda 2030 das Nações Unidas. Trata-se, assim, de uma abordagem relevante diante de sua complexidade conceitual, assim como de sua atualidade, porque enfrenta situações que estão em construção na sociedade atualmente, uma vez

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc); Mestra e Graduada em Direito pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Unochapecó); Pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho Decente e Desenvolvimento Sustentável da Unoesc; iklazaretti@gmail.com

que governo federal, governos estaduais e municipais têm se dedicado nos últimos anos à criação de políticas públicas voltadas à promoção do trabalho decente. Além disso, o tema relaciona-se com a efetividade dos direitos fundamentais sociais, especificamente o direito ao trabalho e sua garantia com dignidade.

A pesquisa foi dividida em dois tópicos. No primeiro, realiza-se uma abordagem do trabalho decente enquanto categoria conceitual, a fim de compreender essa ideia a partir da concepção da OIT, seus componentes e principais características. No segundo tópico, a análise se direciona para a trajetória do trabalho decente a nível nacional, os principais marcos históricos de construção desse debate no país, bem analisa a existência de iniciativas por parte de governos estaduais e municipais brasileiros.

Para a realização deste estudo, foi utilizado como metodologia a técnica de pesquisa bibliográfica e também documental. Foram priorizadas as fontes primárias, com base na utilização de documentos oficiais internacionais e nacionais, além da literatura nacional e estrangeira sobre o tema.

## 2 A IDEIA DE TRABALHO DECENTE

Na década de 1980, o ritmo da globalização foi acelerado por várias mudanças geopolíticas, como a abertura dos mercados globais e a implementação em larga escala de novas tecnologias de informação e comunicação. As condições de trabalho mudaram radicalmente, as estruturas empresariais foram reorganizadas (*downsizing*, *outsourcing*, *offshoring*) e os contratos de trabalho se fragmentaram, a exemplo do trabalho precário, do contrato zero hora, das jornadas longas e divergentes e do trabalho temporário (RANTANEN; MUCHIRI; LEHTINEN, 2020).

Em 1998, um ano antes de lançar a abordagem do Programa de Trabalho Decente nos Países (DWCP), a 86ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) lançou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que deveria ser aplicada a todos os trabalhadores em todos os 187 Estados-Membros da OIT, independentemente do nível de desenvolvimento econômico e se os Estados-Membros ratificaram ou não as convenções fundamentais. A Declaração também cobriu grupos com necessidades especiais, incluindo desempregados e trabalhadores migrantes (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1998).

Os direitos e princípios fundamentais universais declarados foram: liberdade de associação e direito à negociação coletiva; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; abolição do trabalho infantil; eliminação da discriminação no emprego e na ocupação.

Em resposta ao processo de globalização e seus desafios, a OIT desenvolveu a abordagem do Trabalho Decente para dar uma dimensão social à globalização e iniciar uma abordagem intensiva e orientada para o ser humano diante dos efeitos da globalizantes na vida profissional.

Em fevereiro de 1999, o Secretário-Geral da ONU, Sr. Kofi Annan, ao apresentar o novo conceito da ONU do Pacto Global antes do Fórum Econômico Mundial, enfatizou a importância de valores e princípios compartilhados na gestão dos desafios da globalização, afirmando que a menos que a globalização funcionasse para todos, não funcionaria para ninguém. O Sr. Kofi Annan, pediu políticas que dessem uma face humana ao mercado global e convidou os líderes empresariais a abraçar, apoiar e implementar um conjunto de valores essenciais nas áreas de direitos humanos, normas trabalhistas e práticas ambientais (UNITED NATIONS, 1999).

Em junho de 1999, o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, em seu Relatório à 87ª Conferência Internacional do Trabalho, respondeu a

este apelo apresentando um extenso documento sobre Trabalho Decente, ocasião que essa expressão foi formulada pela primeira vez de forma oficial (SOMAVIA, 1999).

No referido relatório, o trabalho decente foi definido como trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Para Somavia, o objetivo não é apenas a criação de empregos, mas a criação de empregos de qualidade aceitável. A quantidade de empregos não pode ser dissociada de sua qualidade. Todas as sociedades têm uma noção de Trabalho Decente, mas a qualidade do emprego pode significar muitas coisas. Pode relacionar-se a diferentes formas de trabalho e também a diferentes condições de trabalho, bem como a sentimentos de valor e satisfação. A necessidade é difundir sistemas sociais e econômicos que garantam segurança básica e empregos, enquanto permanecem capazes de se adaptar às circunstâncias em acelerada transformação em um mercado global altamente competitivo (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1999).

Em 2008, a 97ª Sessão da CIT adotou a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, que é implementada no contexto da Agenda de Trabalho Decente e seus quatro pilares estratégicos: direitos no trabalho, criação de emprego e empresa desenvolvimento, proteção social e diálogo social (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2008).

Em 2015, a ONU lançou a Estratégia Global, Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que contém 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com centenas de metas e ações voltadas para as pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria (UNITED NATIONS, 2015). A estratégia ODS contém vários objetivos, metas e ações relevantes para a saúde e segurança dos trabalhadores, em particular o ODS 1 sobre a eliminação da pobreza,

o ODS 3 sobre a saúde e o ODS 8 sobre a promoção de uma economia inclusiva e sustentável crescimento, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. A OIT foi nomeada guardiã de 13 indicadores ODS diferentes. A ONU, por meio dos ODS da Agenda 2030, reconhece o papel central do Trabalho Decente no aprimoramento da agenda global de desenvolvimento sustentável.

Diante de todas as estratégias e conferências realizadas pela OIT, verificou-se a dificuldade de incluir o trabalho decente na formatação da sociedade globalizada, considerando que, para sua implantação, por tratar-se de uma demanda global, os líderes políticos e a classe empresarial mundial deverão ser confrontados, posto que, o futuro deste conceito depende de como será enfrentado nos próximos anos (URIARTE, 2001).

A concepção de trabalho decente contém no seu bojo o resumo da missão histórica da OIT e a promoção dos quatro objetivos estratégicos dessa organização: a observância das normas internacionais do trabalho; a geração de empregos de qualidade; a extensão da proteção social e efetivação do diálogo social (ABRAMO, 2015).

Segundo Uriarte (2001) o significado da expressão “trabalho decente” pode ser puramente gramatical. Em inglês, uma das primeiras concepções da palavra “decente” significava satisfatório, a nível aceitável. Em espanhol, o adjetivo “decente” pode ser compreendido como “de boa qualidade, em quantidade suficiente”. Assim, em uma linguagem comum, o trabalho decente pode ser compreendido como aquele trabalho suficiente em qualidade e quantidade.

A expressão “*decent work*” é considerada por Proni (2013) como suficientemente genérica para ser aplicada a diferentes contextos nacionais, ao mesmo tempo que é adequadamente específica para enfatizar as prioridades fundamentais de uma agenda política nesse campo.

Em inglês, o adjetivo “decente” tem um significado específico, e indica algo positivo, a exemplo de quando dizemos que temos um emprego decente, trata-se de um emprego bom, que está de acordo com as nossas expectativas e as da comunidade (RODGERS, 2002).

O trabalho decente está relacionado com a garantia da dignidade humana. Nas palavras de Rosenfield e Pauli (2012), o trabalho decente pode ser definido como um trabalho capaz de garantir uma vida digna. Enquanto isso, Mocelin (2009) entende que o oposto de trabalho decente seria o trabalho precário – sendo o contraponto à crescente insegurança e desproteção dos trabalhadores.

O trabalho decente reúne as perspectivas de futuro, a condições de trabalho, o equilíbrio da vida laboral e familiar, a possibilidade de os filhos frequentarem a escola, evitando o trabalho infantil. Também diz respeito à igualdade de gênero, igualdade de reconhecimentos e de possibilitar que as mulheres tenham liberdade para escolher e decidir sobre suas vidas (RODGERS, 2002).

Trata-se, assim, de uma nova maneira de alcançar a tarefa da OIT, que mudou seu foco para os resultados: que tipo de trabalho as pessoas estão submetidas; o quanto remunerados são estes trabalhos; que direitos os trabalhadores desfrutam nos locais de trabalho. Esses questionamentos levantam um conjunto de questões sobre trabalho que necessitam de maiores aprofundamentos: tornar a ideia de trabalho decente mais precisa em termos operacionais; desenvolver uma abordagem integrada da política econômica e social no contexto do trabalho decente; formular uma abordagem empírica para avaliar os efeitos do crescimento econômico no trabalho decente no mundo globalizado (FIELDS, 2003).

Romita (2015, p. 270), acrescenta que o trabalho decente deve refletir em uma das prioridades globais no que tange a agenda social, econômica e política do sistema nacional, como um instrumento de

“globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade e diversidade”.

Desde que foi formulado, a OIT realizou vários estudos conceituais, empíricos e operacionais sobre o trabalho decente. Os estudos resultaram na elaboração de modelos, estratégias e políticas, no desenvolvimento de indicadores e índices de trabalho decente, na investigação empírica das relações entre os componentes do trabalho decente e na promoção das abordagens do trabalho decente por país (GHAI, 2006).

Os objetivos estratégicos da OIT definem suas ações. A promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, que o Diretor-Geral da OIT descreveu como “mandato histórico da OIT”; a criação de empregos enquanto “um mandato político, aquele que vem da rua, do povo”; a proteção social como o “mandato ético da instituição: e o diálogo social, reconhecido como o “princípio organizador da OIT” (LEVAGGI, 2006).

Para que o trabalho decente seja instituído e desenvolvido a favor da classe trabalhadora, é crucial a observância de quatro objetivos estratégicos: proteção do emprego; direitos fundamentais do trabalho; proteção social; diálogo social (LARES, 2016). Nessa perspectiva, “a análise do trabalho decente constrói-se na definição oferecida pela OIT, por meio da análise particularizada de cada pilar, percebendo-os como caminho para a efetivação do trabalho decente” (BITTENCOURT, 2019, p. 73).

A OIT acredita que o trabalho decente é uma contribuição importante para o desenvolvimento sustentável, mas é também um objetivo importante por direito próprio, considerando que o trabalho faz parte da vida humana e é relevante em termos de tempo, integração social e autoestima individual, sendo uma dimensão da qualidade de vida (ANKER et al., 2003).

Por fim, para a compreensão do conceito de trabalho decente, este artigo adota o entendimento da OIT, no sentido de que “o trabalho

decente é um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho” (ALMEIDA, 2016, p. 133).

Passa-se, então, para o segundo tópico deste estudo, sobre a trajetória do trabalho decente no Brasil.

### **3 A TRAJETÓRIA DO DEBATE DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL**

O trabalho decente passou a ser discutido no Brasil no ano de 2003, com a assinatura do presidente Luiz Inácio Lula da Silva no Memorando de Entendimento que fez previsão ao estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica entre a OIT e o Brasil, com a finalidade de criar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente brasileira (ABRAMO, 2015).

Esse foi um dos primeiros marcos na trajetória evolutiva do trabalho decente no Brasil. O Memorando de Entendimento estabeleceu quatro áreas de prioridade de cooperação: geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação (BRASIL, 2006).

Após a assinatura do referido memorando, os debates tornaram-se mais intensos no âmbito nacional, com a tomada de ações e uma ampla discussão sobre a ideia de trabalho decente, com a realização de encontros e reuniões que tinham por finalidade identificar os déficits de trabalho decente no país. Além do trabalho decente, os programas de cooperação técnica que já estavam em desenvolvimento no Brasil



pela atuação da OIT se fortaleceram, a exemplo daqueles voltados à erradicação do trabalho infantil, escravo e da proibição de discriminação de gênero e raça no trabalho (ABRAMO, 2015).

Entre setembro de 2003 e novembro de 2005, foram realizadas 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, onde a promoção do trabalho decente foi discutida com diversos países. Dentre elas, destaca-se a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (realizada em Buenos Aires, em abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA), que aconteceram respectivamente em setembro de 2003, em Salvador e em setembro de 2005, na Cidade do México, a Assembleia Geral da ONU, realizada em Nova York em setembro de 2005 e a IV Cúpula das Américas, realizada em Mar del Plata em novembro de 2005 (BRASIL, 2006). Além desses, outros fóruns internacionais dedicaram atenção especial ao trabalho decente, por meio de prioridades em ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, criação de políticas de respeito à igualdade no trabalho, principalmente no âmbito do Mercosul.

Além dessas reuniões, e como forma de preparação para a formulação de uma agenda nacional de trabalho decente, o governo brasileiro também realizou alguns estudos municipais voltados ao emprego e trabalho a partir de medidas que vinham sendo implementadas no Estado de São Paulo, no intuito de formular uma matriz que contribuísse para a criação de indicadores e experiências para o monitoramento do trabalho decente (ABRAMO, 2015).

Em 2004, o governo brasileiro criou a Comissão Tripartite de Relações Internacionais do Ministério do Trabalho e Emprego, que, juntamente com a OIT, passaram a colocar em pauta a criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, cujos debates contaram com a participação de organizações de empregadores e também de trabalhadores.

Em setembro de 2005, com a resolução final da Assembleia Geral da ONU, os chefes de Estado participantes definiram o trabalho decente como um objetivo nacional e internacional.

Assim, no ano de 2006, foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente, pelo MTE, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT em Brasília. Sua formulação se deu a partir de prioridades e teve por base os eixos programáticos do Plano Plurianual de 2004/2007, os resultados apresentados no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, além dos objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento, além de outros documentos oficiais da OIT e outras organizações oficiais (BRASIL, 2006).

A Agenda Nacional de Trabalho Decente foi estruturada sob três pilares: gerar mais e melhores empregos, com igualdade e oportunidades de tratamento; erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Após a criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, o governo brasileiro previa a criação de um plano nacional de trabalho decente, necessário para definir as responsabilidades para a formulação de projetos nas áreas prioritárias de cooperação, assim como a tarefa de mobilizar recursos técnicos e financeiros necessários para a implementação, o monitoramento e a avaliação destes projetos.

Contudo, isso só aconteceu no ano de 2008, uma vez que o ritmo de discussão do trabalho decente diminuiu em razão de mudanças estruturais realizadas no Ministério do Trabalho e Emprego. Com isso, a criação do Plano Nacional de Trabalho Decente passou a receber atenção quando o Grupo Técnico Tripartite começou efetivamente a funcionar, dando início a debates voltados aos indicadores de monitoramento em diversas áreas do trabalho e na articulação de agendas subnacionais de trabalho decente (ABRAMO, 2015).

Destaca-se que em junho de 2009, durante a 98ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, o governo brasileiro assinou com o Diretor Geral da OIT, a Declaração Conjunta reafirmando o compromisso e a importância da Agenda de Trabalho Decente enquanto uma resposta à crise, especialmente porque o tema central da conferência foi o debate de respostas à crise financeira internacional que se instaurava naquele período.

Posteriormente, no ano de 2010, durante a I Conferência do Trabalho Decente, o governo brasileiro lançou o Plano Nacional de Trabalho Decente. Segundo a OIT esse documento representa “uma referência fundamental para a continuidade de debate sobre os desafios de fazer avançar as políticas públicas de emprego e proteção social”. O Plano Nacional de Trabalho Decente buscava avançar o discurso das relações de trabalho, emprego e proteção social, a fim de aperfeiçoar os mecanismos de acompanhamento, monitoramento e avaliação de políticas públicas voltadas ao tema do trabalho decente (BRASIL, 2010).

O Plano Nacional reafirmou as prioridades elencadas na Agenda Nacional do Trabalho Decente, e estabeleceu metas a serem alcançadas entre 2011 e 2015. Seu principal objetivo é de contribuir para a promoção do Trabalho Decente no Brasil, a partir dos compromissos assumidos pelo país na Agenda Nacional, fortalecendo a capacidade do Estado brasileiro para enfrentar os principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, como a pobreza, a desigualdade social, o desemprego, a informalidade, a extensão da cobertura da proteção social, os baixos níveis de rendimentos e produtividade, os elevados índices de rotatividade no emprego, a desigualdade de gênero, raça e etnia e as condições de saúde e segurança no trabalho (BRASIL, 2010). Além disso, esse documento foi criado como um mecanismo para a gestão das políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social.

Após a criação do Plano Nacional, o governo brasileiro lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, no ano de 2011. Esse documento foi elaborado pelo Subcomitê de Trabalho Decente e Juventude, coordenado pelo MTE e pela Secretaria Nacional da Juventude, com apoio técnico da OIT, composto por integrantes do Conselho Nacional da Juventude, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, do Ministério da Ciência e Tecnologia, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e representantes de outros órgãos oficiais do Poder Executivo (BRASIL, 2011).

O objetivo principal da Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude foi contribuir para a promoção do trabalho decente para a juventude e fortalecer a dimensão nas políticas públicas voltadas ao trabalho dos jovens, considerados neste conceito aqueles inseridos na faixa etária de 15 a 29 anos (BRASIL, 2011).

As transformações ocorridas no campo do trabalho a partir de 1970 fez emergir a preocupação com o trabalho dos jovens. Dificuldades de inserção no mercado de trabalho e o desemprego, somado ao baixo ritmo do crescimento econômico e o trabalho precário são alguns dos motivos para a criação dessa agenda.

No campo estadual também é possível destacar importantes iniciativas voltadas à promoção do trabalho decente, com a criação de agendas subnacionais. O primeiro estado a propor uma Agenda de Trabalho Decente foi o Estado da Bahia, em 2007.

Assim, o Governo da Bahia, compreendendo que a promoção do trabalho decente é um objetivo a ser alcançado para tal finalidade, aderiu ativamente essa convocatória global proposta pela OIT, a partir do estabelecimento de um processo de diálogo social voltado à construção da Agenda de Trabalho Decente. Esse processo contou com várias fases: a mensagem do governador do Estado da Bahia à Assembleia Legislativa

em janeiro de 2007, a inclusão do tema do trabalho decente na construção participativa do Plano Plurianual estadual; a realização da I Conferência Estadual de Trabalho Decente no Estado da Bahia; a criação de um Grupo de Trabalho Executivo, formado por dez entidades, reunido com o objetivo de coordenar o processo; a promoção de oficinas, seminários e reuniões técnicas sobre o trabalho decente; a realização de debates sobre o tema com a participação de representantes dos trabalhadores; e, ainda, a articulação de parcerias entre órgãos governamentais, trabalhadores, empregadores e outros membros da sociedade civil (BAHIA, 2008).

A Agenda Bahia de Trabalho Decente foi lançada em dezembro de 2007, fruto de um intenso processo de diálogo social. Foram formulados eixos prioritários, linhas de ação e resultados esperados de temas que envolvem o trabalho doméstico, a juventude, a erradicação do trabalho infantil, o combate ao trabalho escravo, a segurança e a saúde do trabalhador, serviços públicos, empregos verdes e promoção da igualdade (BAHIA, 2008). A experiência baiana foi pioneira no Brasil em relação aos demais estados brasileiros.

O Estado do Mato Grosso foi o segundo estado brasileiro a construir uma agenda de trabalho decente. A motivação para sua criação decorreu do conflito vivenciado pelo estado entre o crescimento econômico e o efetivo desenvolvimento social. Isso porque, o acesso aos frutos do crescimento da economia tornou-se extremamente desigual, existem situações de trabalho escravo e ainda persiste o trabalho infantil, além de que as taxas que registram a ocorrência de acidentes de trabalho estavam entre as mais elevadas do país. Com isso, surgiu a necessidade de fortalecer políticas de emprego e formação profissional, por meio de uma agenda de trabalho decente (MATO GROSSO, 2011).

A Agenda Mato Grosso pelo Trabalho Decente se inspirou na experiência do Estado da Bahia, e se tornou uma inovadora forma

de enfrentar o contexto que marcou e ainda marca o processo de desenvolvimento econômico mato-grossense baseada no diálogo social. Essa proposta foi ao encontro de reivindicações anteriores de sindicatos, organizações da sociedade civil e órgãos do poder público que há muito tempo lutavam contra formas inaceitáveis de trabalho, a exemplo do trabalho escravo e infantil. O Mato Grosso, apesar de ser um dos mais importantes centros de produção agrícola do país, é ao mesmo tempo um dos estados em que se verifica alta incidência de violação de direitos humanos e do trabalho (ABRAMO, 2015).

O Estado do Tocantins, por sua vez, apresentou a proposta de construção de uma Agenda Tocantins de Trabalho Decente. O estado já possui o Programa Tocantins do Trabalho Decente, coordenado pela Secretaria do Trabalho e da Assistência Social. A proposta do Estado do Tocantins contém três eixos de trabalho: a erradicação do trabalho escravo, do trabalho infantil, além de saúde e segurança do trabalhador. Esses eixos foram escolhidos a partir de um estudo de dados realizado no estado do Tocantins e em debates com os empregadores, trabalhadores e poder público (TOCANTINS, 2021).

O Estado de São Paulo também detém de iniciativas voltadas para o trabalho decente. A Secretaria Estadual do Emprego e das Relações de Trabalho do Estado de São Paulo coordena a Agenda Estadual de Emprego e Trabalho Decente, que consiste em um plano de políticas públicas que possui quatro prioridades: educação e qualificação profissional, geração de emprego com igualdade de oportunidades, erradicação das formas mais aviltantes de trabalho e geração de mais e melhores empregos (SÃO PAULO, 2021).

A Agenda Estadual de Emprego e Trabalho Decente foi resultado das discussões realizadas na 1ª Conferência Estadual de Emprego e Trabalho Decente realizada em 24 de novembro de 2011. O programa de trabalho decente de São Paulo prevê a diplomação de Empresas em Boas

Práticas de Trabalho Decente – Selo Social com Creditação Internacional, destinado a empresas privadas que alcancem no mínimo 70% dos indicadores da OIT (SÃO PAULO, 2021).

No âmbito municipal, houve a construção da Agenda Curitiba de Trabalho Decente, que contou com o apoio da assistência técnica da OIT e do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. Lançada em 2012, a Agenda de Curitiba elencou sete eixos de proteção e atuação: equidade de gênero e raça; saúde e segurança no trabalho; trabalho infantil; emprego e empreendedorismo para o desenvolvimento local sustentável; equidade social; formalidade e qualificação (ABRAMO, 2015).

Outros municípios brasileiros também possuem projetos que envolvem o trabalho decente. Porto Seguro, na Bahia, por exemplo, lançou em 2019 a Agenda Municipal do Trabalho Decente, com o objetivo de estimular o diálogo entre trabalhadores, empregadores, poder público e sociedade civil, constituindo um grande avanço nas políticas de trabalho (BAHIA, 2019).

O município de São Paulo também já lançou a Agenda Municipal do Trabalho Decente, no ano de 2016, por meio da Secretaria Municipal de Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo. A referida agenda foi construída com a participação do poder público, de trabalhadores, empregadores e movimentos sociais, e aponta eixos de intervenção e iniciativas que objetivam garantir o direito de viver com qualidade e dignidade (SÃO PAULO, 2016).

Ainda, o Município de Serrinha – BA detém uma agenda de trabalho decente desde o ano de 2014, ano em que foi lançada. Em 2015, houve a assinatura do Protocolo de Intenções entre a Prefeitura do Município de Serrinha e a Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. Erradicação do trabalho infantil, promoção da igualdade da

pessoa com deficiência e promoção da igualdade de gênero e raça são os eixos prioritários dessa agenda municipal (BAHIA, 2015).

A trajetória do trabalho decente no Brasil teve seu início em 2003, no âmbito federal, de modo que a nível estadual e municipal, medidas voltadas à promoção do trabalho decente encontram-se em construção diante da criação de agendas subnacionais e do estabelecimento de políticas públicas voltadas à realização desse objetivo. Por fim, é muito importante que o país busque meios plenos de garantia do trabalho decente para além dos já existentes, a fim de combater o trabalho precário, considerado o oposto do estabelecido na Agenda Nacional de Trabalho Decente.

## 4 CONCLUSÃO

Este trabalho propôs uma análise introdutória para compreender a trajetória do debate do trabalho decente no Brasil a partir de sua formulação junto à OIT. O trabalho decente foi concebido primeiramente pela OIT em 1999 enquanto um objetivo global a ser alcançado, cuja ideia foi formulada pela organização a partir do resumo de sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Para a análise, um ponto inicial de reflexão foi o estudo da ideia de trabalho decente a partir da concepção adotada pela OIT, suas principais características e seus componentes. O trabalho decente abrange os quatro objetivos estratégicos da OIT: a observância das normas internacionais do trabalho; a geração de empregos de qualidade; a extensão da proteção social e efetivação do diálogo social.



No segundo momento, foi possível analisar as principais ações e instrumentos criados no Brasil voltados à implementação do trabalho decente e sua promoção a nível federal, estadual e municipal. Destaca-se, aqui, como importantes instrumentos, a Agenda Nacional do Trabalho Decente, o Plano Nacional de Trabalho Decente, a Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude, no âmbito federal, além de agendas subnacionais criadas por governos estaduais e municipais, que constituem exemplos concretos dessa trajetória evolutiva do debate do trabalho decente no Brasil.

Por fim, foi possível verificar que o Brasil apresentou, nos últimos anos, importantes avanços no campo do trabalho decente com a criação de instrumentos voltados à sua promoção. Ainda, é possível perceber que existem medidas que se encontram em construção, como a criação de agendas subnacionais de trabalho decente por estados e municípios brasileiros em andamento.

Entretanto, é muito importante que o país busque meios plenos de garantia do trabalho decente para além dos já existentes, a fim de combater o trabalho precário, considerado o oposto do estabelecido pela OIT e na Agenda Nacional de Trabalho Decente.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho: Genebra: OIT, 2015.

ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. O direito ao trabalho decente: conteúdo e tutela jurisdicional perante o sistema interamericano de direitos humanos. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo (coord.). **Congresso latino-americano de direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

ANKER, Richard *et al.* Measuring decent work with statistical indicators. **International Labour Review**, Vol 142, n. 2, 2003, p. 147-177.

BAHIA. (Estado). Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. **Agenda Bahia do trabalho decente:** trabalho decente, direito da gente: construindo uma agenda decente para a Bahia. Salvador, 2008. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_302678.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf). Acesso em: 11 nov. 2021.

BAHIA. (Estado). Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. **Porto Seguro lança Agenda Municipal do Trabalho Decente.** 2019. Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/2019/08/1983/Porto-Seguro-lanca-Agenda-Municipal-do-Trabalho-Decente.html>. Acesso em: 15 nov. 2021.

BAHIA. (Estado). Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte. **Serrinha e Setre assinam protocolo de intenções da Agenda Municipal do Trabalho Decente.** 2015. Disponível em: <http://www.setre.ba.gov.br/2015/10/393/Serrinha-e-Setre-assinam-protocolo-de-intencoes-da-Agenda-Municipal-do-Trabalho-Decente-.html>. Acesso em: 18 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente.** 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude.** 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_302678.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf). Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente.** Brasília, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf). Acesso em: 12 nov. 2021.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O trabalho decente para a OIT e sua realização no Brasil.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

FIELDS, Gary. Decent work and development policies. **International Labour Review**, [s. l.], v. 142, n. 2, 2003, p. 240-262.

GHAI, Dharan. Decent work: universality and diversity. In: GHAI, Dharan (ed.) **Decent work:** objectives and strategies. Genebra: International Labour Organization, 2006, p. 1-30.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Office. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up**. Geneva, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf). Acesso em: 8 nov. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Decent Work**: international labour conference 87th session 1999. Geneva, 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). Acesso em: 8 nov. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Director-General's announcement**: ILO declaration on social justice for a fair globalization. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 2008. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09\\_147\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_147_engl.pdf). Acesso em: 11 nov. 2021.

LARES, Francisco Lozano. La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, [s. l.], n. 4, v. 4, p. 1-36, out./dez. 2016.

LEVAGGI, Virgilio. **Democracia y Trabajo Decente en América Latina**. Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

MATO GROSSO. (Estado). **Trabalho decente é crescer com dignidade**. Pelo fim dos acidentes fatais, erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil: a agenda pelo trabalho decente é de todos nós. Mato Grosso: Secretaria Estadual de Trabalho e Assistência Social, 2011. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topicgender/doc/agendamatogrosso\\_798.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topicgender/doc/agendamatogrosso_798.pdf). Acesso em: 24 nov. 2021.

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Do trabalho precário ao trabalho decente?**: a qualidade do emprego como perspectiva analítica. Rio de Janeiro, 2009.

PRONI, Marcelo Weishaupt. Trabalho decente e vulnerabilidade ocupacional no Brasil. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 825-854, dez. 2013.

RANTANEN, Jorma; MUCHIRI, Franklin; LEHTINEN, Suvi. Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: basic concepts and global implementation with special reference to occupational health. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [s. l.], v. 17, n. 10, p. 3351-3378, 12 out. 2021.

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. **Boletín Cinterfor**: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo, n.153, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ROSENFELD, Cinara; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, maio-ago., 2012.

SÃO PAULO. (Estado). **Trabalho Decente**. 2021. Disponível em: <https://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/programas/trabalho-decente/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

SÃO PAULO. (Município). **São Paulo contará com agenda de ações para promover o Trabalho Decente para a população**. 2016. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/noticias/index.php?p=218023>. Acesso em: 18 nov. 2021.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo decente**. Memória da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. 1999. Disponível em: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Acesso em: 10 out. 2021.

TOCANTINS. (Estado). **Governo do Estado sistematiza Agenda Estadual do Trabalho Decente para combate à pobreza**. 2021. Disponível em: <https://www.to.gov.br/setas/noticias/governo-do-estado-sistematiza-agenda-estadual-do-trabalho-decente-para-combate-a-pobreza/5sso8fi5zklh>. Acesso em: 15 nov. 2021.

UNITED NATIONS. **Secretary-General proposes global compact on human rights, labour, environment, in address to world economic forum in Davos**. 1999. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 11 nov. 2021.

UNITED NATIONS. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>. Acesso em: 03 dez. 2021.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. **Boletín Cinterfor**, Montevideo, n. 151, p. 9-26, 2001.

# IMPACTOS LABOR-AMBIENTAIS DAS ALTERAÇÕES NA APOSENTADORIA ESPECIAL PELA REFORMA DA PREVIDÊNCIA DE 2019

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto<sup>1</sup>  
Pedro Gabriel de Melo Ruiz<sup>2</sup>

## 1 A PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS EM PROL DA GARANTIA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO: BREVES REFLEXÕES SOB OS AUSPÍCIOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A década de 1970 pode ser considerada o início do processo de proteção jurídica do meio ambiente, a partir do que se concretizaram importantes movimentos internacionais. Por esse vértice, a Conferência de Estocolmo de 1972 representa um marco histórico, visto que fomentou às Constituições subseqüentes o reconhecimento do meio ambiente ecologicamente equilibrado enquanto direito fundamental (SILVA, 2007).

Com efeito, o recrudescimento desse processo de proteção jurídica incidiu com pujança sobre a Constituição Federal de 1988, a qual, por sua vez, consolidou o artigo 225 como o “núcleo normativo do Direito Ambiental brasileiro, sendo, portanto, imprescindível sua observação”

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pelo PPGD/UFSC; Especialista em Comunicação Empresarial e Institucional (UTFPR); Graduado em Direito pela PUCPR; Graduado em Jornalismo pela PUCPR; Graduado em Comunicação Institucional pela UFPR; Jornalista; Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6659437947566641>; [guilhermemello91@hotmail.com](mailto:guilhermemello91@hotmail.com)

<sup>2</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Advogado; Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9089552884198736>; [pgmruiuz@hotmail.com](mailto:pgmruiuz@hotmail.com)

(LEITE; SILVEIRA, 2020, p. 122). Outrossim, resta assegurado, mediante o aludido dispositivo, que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).

Tendo em vista a redação dada pelo constituinte, Derani (2008, p. 134) sobreleva o artigo 225 ao enfatizar o seu ineditismo e sua “capacidade de reverberar por todo o ordenamento jurídico”. Em consonância, Feliciano (2002) observa que, em sua completude, o meio ambiente admite manifestações particulares ao se refletir sobre o Direito brasileiro, dentre as quais se têm o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial, o meio ambiente cultural e, principalmente (pela sua elementaridade à pesquisa ora em tela), o meio ambiente do trabalho.

Note-se que, ao tratar das competências do sistema único de saúde, o artigo 200 da Constituição inclusive menciona, expressamente, o meio ambiente do trabalho, resguardando-o, então, através do inciso VIII: “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988). Isto posto, cumpre apensar à discussão a definição de meio ambiente do trabalho trazida por Fiorillo (2020, p. 45):

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, 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, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Para Delgado (2019, p. 69), ao ser favorável à personalidade do trabalhador no âmbito das relações de trabalho e impelir novas possibilidades e efeitos no que se refere ao meio ambiente laborativo,

o advento da Constituição propiciou o “crescimento do campo de pesquisas e decisões judiciais sobre essa área da realidade jurídica, justificando o incremento de investigações e obras particularizadas sobre o denominado Direito Ambiental do Trabalho”. É nesse ponto, então, que se faz consagrada uma importante interseccionalidade:

[...] o Direito do Trabalho não só se adapta perfeitamente ao diálogo interdisciplinar com o Direito Ambiental, como o facilita por seu plurinormativismo que irá se adequar perfeitamente com a característica peculiar do Direito ao Meio Ambiente, sua transversalidade e multidisciplinaridade (PADILHA, 2011, p. 241).

Nesse diapasão, Padilha (2002) apresenta a noção de meio ambiente do trabalho equilibrado, a partir do que é proposto que a tutela jurídica do trabalhador se dê sob os auspícios do artigo 225. Por esse prisma, se há “um novo paradigma de proteção do ser humano trabalhador no seu ambiente de trabalho”, então é mister “uma análise de seus reflexos e consequências no ordenamento jurídico trabalhista” (PADILHA, 2011, p. 233).

Ao se proceder com esse exame alvitrado por Padilha (2011), então uma temática, em específico, chama atenção para o que se propõe a presente pesquisa, especialmente por se tratar de uma via essencial à garantia do meio ambiente do trabalho equilibrado: a redução dos riscos laborais. Muito por isso, Fiorillo (2020, p. 45) chama a atenção para dois direitos cuja garantia é essencial para a consubstanciação do meio ambiente do trabalho equilibrado, quais sejam o direito à saúde e o direito à segurança.

Nesse sentido, é oportuna a conceituação trazida pela Convenção n. 155 da OIT, em que a redação dada ao artigo 3º, “e”, vincula saúde e segurança de modo indissociável: “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, 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” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

Todavia, não há que se falar na garantia ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável sem que antes seja assegurada a devida proteção do trabalhador em face de eventuais riscos laborais. Dessa maneira, o artigo 7º, XXII, da Constituição reconhece como direito, inalienável, dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Sobre essa temática, Maranhão (2020, p. 122) – ao, inclusive, categorizar a contínua redução dos riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental – explica, à luz da Convenção n. 155 da OIT, que, em que pese o constituinte tenha utilizado a expressão “redução” ao invés de “eliminação”, toda redução, na medida do possível, deve ter por escopo a “anulação plena” ou mesmo a “eliminação total” do risco. Entretanto, é imperativo sublinhar a ressalva de Maranhão (2020, p. 122) no sentido de que tal escolha (por “redução”) se deu pelo fato de que, a saber, esse termo é “bem mais aderente à realidade dos fatos” do que “eliminação”. Destarte, resta compreensível, assim, que, mesmo ao se buscar sua “anulação plena” ou “eliminação total”, nem todos os eventos danosos poderão ser evitados (MARANHÃO, 2020, p. 122).

Em sintonia, Martins (2012, p. 676) acrescenta que, em não se impedindo a ocorrência de um dano, então ao trabalhador será legítimo reivindicar o “pagamento de adicional pelo trabalho em condições insalubres ou perigosas”. Porém, embora necessária, a monetização do risco não pode ser considerada uma via universal à garantia ao meio ambiente do trabalho equilibrado, pois o “ideal” seria, justamente, combater o “elemento adverso à saúde do trabalhador” em sua origem (MARTINS, 2012, p. 676).



Em outras palavras, assegurar ao trabalhador um espaço laboral seguro e saudável requer, mormente, a prevenção em face de eventuais danos. Ao seu turno, remediar (mediante adicional) se trata, *in casu*, de um recurso voltado apenas às situações em que a redução não tenha anulado plenamente o risco ou, mesmo, o eliminado totalmente. Ante o exposto, é crucial agregar o princípio da prevenção, o qual, na medida em que se aplica “a impactos ambientais já conhecidos para evitar o dano ambiental”, engloba o princípio da precaução – este, por sua vez, se refere a “reflexos ao ambiente ainda não conhecidos cientificamente” (PADILHA, 2011, p. 248). Entra, aqui, a visão de Padilha (2011) sobre o papel da principiologia ambiental em prol da ampliação da tutela jurídica do meio ambiente do trabalho:

A aplicação dos princípios ambientais é de suma utilidade na ampliação da rede de proteção jurídica do ser humano trabalhador no seu ambiente de trabalho, pois a ótica que orienta todo o Direito Ambiental assenta-se na prevenção. É o direito que não se contenta, assim, em reparar e reprimir o dano ambiental, uma vez que a degradação ambiental, como regra, é irreparável. Prevenir a ocorrência de danos ambientais é a pedra fundamental do Direito Ambiental para o alcance de seu objetivo primordial, a proteção e melhoria da qualidade do meio ambiente. O simples “direito do dano” não tem condições de responder às indagações trazidas pela irreparabilidade e irreversibilidade do dano ambiental, só um novo modelo jurídico – o do “direito do risco” – pode solucionar a ameaça coletiva do dano ambiental, prevenindo-o.

[...]

Portanto, pode-se concluir que o Direito Ambiental orientado, fundamentalmente, pelos princípios da prevenção de danos e pela precaução, impõe uma nova visão dos meios e instrumentos de proteção do próprio meio ambiente do trabalho, uma vez que prioriza medidas que evite o nascimento de atentados à qualidade de vida do trabalhador no meio ambiente laboral, exigindo a avaliação prévia de tais atividades por meio de instrumentos jurídicos, tais como o Estudo Prévio de Impacto Ambiental para o devido diagnóstico do risco, ponderando-se sobre os meios para evitar danos ambientais (PADILHA, 2011, p. 247-248).

Assim, se Maranhão (2020, p. 124) qualifica a prevenção como a “ideia-força do Direito Ambiental”, Fiorillo (2020) o complementa ao arguir que a aplicação desse princípio se impõe sobre qualquer acepção de meio ambiente, quer seja o natural, o cultural e o artificial, quer seja

o meio ambiente do trabalho. Sob essa perspectiva, então o princípio da prevenção é parte de um “domínio interdisciplinar [...] imprescindível para todo aquele que se debruça frente às relações jurídico-laborativas” (MARANHÃO, 2020, p. 119).

Com efeito, ao se alargar a análise em questão, chega-se, portanto, ao Direito Previdenciário, que, segundo Delgado (2019), apesar de agasalhado pelo Direito Público, dialoga tanto com o Direito do Trabalho, quanto com o Direito Ambiental. Por esse vértice, nota-se que há uma interseccionalidade entre os três ramos jurídicos, especialmente no que tange, justamente, ao princípio da prevenção, de maneira que, no Direito Previdenciário, isso se evidencia na medida em que o artigo 201, §1º, II, da Constituição assegura que a “exposição do trabalhador aos agentes físicos, químicos e biológicos pode gerar direito à aposentadoria especial”, conforme interpreta Saliba (2021, p. 16).

Note-se que, em sua completude, o artigo 201 da Constituição dispõe que o sistema previdenciário brasileiro deve se pautar pelo regime de repartição simples de filiação obrigatória e se nortear pelo princípio da solidariedade, que, ao seu turno, se faz previsto no artigo 195, *caput*, da Carta Magna, o qual, em síntese, “determina que, de forma direta, por meio das contribuições ou indireta, por meio de tributos, todos os membros da sociedade irão contribuir para o financiamento e manutenção do sistema” (PAVANI; WINTER; VILLATORE, 2020, p. 82).

A partir disso, é possível serem reconhecidos importantes benefícios, dentre os quais a aposentadoria especial – além de outros voltados às questões aqui tematizadas (saúde e segurança), como o auxílio-doença e o auxílio acidente (PAVANI; WINTER; VILLATORE, 2020). Nesse ponto, passa-se, então, ao próximo item, no qual será estabelecida a relação entre o meio ambiente do trabalho e a aposentadoria especial.

## 2 APOSENTADORIA ESPECIAL E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O benefício de aposentadoria especial possui uma relação íntima com o meio ambiente de trabalho, uma vez que é voltado “ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei” (BRASIL, 1991). Tais condições especiais, evidentemente, são aquelas desenvolvidas no âmbito do meio ambiente do trabalho, apesar de não o englobar por completo.<sup>3</sup> A comprovação de efetiva exposição a condição especial durante a vida laboral, ou seja, exposição a riscos labor-ambientais podem gerar direito à aposentadoria especial.

Há de se lembrar que, em qualquer hipótese de danos à saúde ou integridade física em decorrência do meio labor-ambiental, o segurado está amparado pelos benefícios por incapacidade acidentários ou auxílio-acidente, fugindo do escopo da aposentadoria especial. Mais diretamente: é a situação do segurado que, em tese, trabalhou por todo o período exigido sem sofrer redução parcial ou total de sua capacidade laboral.

Até a Reforma da Previdência, o tempo de contribuição especial exigido pelo benefício era significativamente menor do que a antiga aposentadoria por tempo de contribuição,<sup>4</sup> e não havia requisito etário.

Entretanto, vários fatos podem ocorrer na vida laboral, afastando o trabalhador de sua atividade especial antes do cumprimento do tempo mínimo. Nesse caso, fora garantida a conversão desse tempo especial em tempo de contribuição comum, para fins de concessão das

<sup>3</sup> O meio ambiente do trabalho trata de riscos e condições mais amplas do que aquelas que ensejam a concessão do benefício. Os riscos psicossociais, por exemplo, são pouco considerados para fins da aposentadoria especial, apesar do grande aumento da concessão de benefícios por incapacidade em decorrência de agravos psíquicos.

<sup>4</sup> Enquanto a aposentadoria especial poderia ser concedida com 15, 20 ou 25 anos de tempo de contribuição especial, a aposentadoria por tempo de contribuição exigia 30 anos de tempo de contribuição para as mulheres, e 35 para os homens.

outras aposentadorias elegíveis. Buscando manter a isonomia entre os trabalhadores expostos a riscos e não-expostos, optou-se por fazer essa conversão através de um fator matemático, obtido pela razão entre o tempo de contribuição exigido no benefício pretendido, e o tempo de contribuição especial referente à atividade laborada anteriormente.<sup>5</sup>

Fica explícito, da discriminação positiva do legislador em favor dos trabalhadores expostos a condições especiais, que o benefício fora desenhado com uma dimensão preventiva, visando retirar o trabalhador mais cedo do labor prejudicial à sua saúde e evitar a concretização de danos (SCHUSTER, 2021). Corrobora essa visão a gradação do risco ao qual o trabalhador é exposto, concedendo àqueles que laboram em condições mais gravosas (como os mineiros de frente de escavação) uma maior redução do tempo de contribuição exigido.

É especialmente demonstrativo do caráter preventivo do benefício o tema com repercussão geral 709 do STF, que reconhece a constitucionalidade da “vedação de continuidade da percepção de aposentadoria especial se o beneficiário permanece laborando em atividade especial ou a ela retorna, seja essa atividade especial aquela que ensejou a aposentação precoce ou não” (BRASIL, 2014).

Para além desse caráter preventivo, a redução do tempo de contribuição necessário à aposentadoria especial reflete também um caráter compensatório do benefício, na medida em que os trabalhadores, ainda que não sofram nenhum dano efetivo, são expostos aos riscos labor-ambientais. Lembre-se: na concretização de dano, o segurado é amparado por outros benefícios.

Por fim, o benefício revela um caráter pedagógico (HORVATH JÚNIOR; ARAÚJO, 2019), ao estimular a redução de riscos das empresas.

---

<sup>5</sup> Um exemplo: a mulher mineira frente de escavação necessita de 15 anos para obter aposentadoria especial. Porém, tinha também a opção de se aposentar por tempo de contribuição com 30 anos de tempo. Assim, os 15 anos da atividade de mineração seriam proporcionais aos 30 anos exigidos em geral, fazendo uma razão entre os dois, e chegando ao fator 2,00.

Nesse sentido, o adicional de seis, nove ou doze pontos percentuais na contribuição da empresa cuja atividade enseje aposentadoria especial após, respectivamente, 15, 20 ou 25 anos de trabalho também reforça esta característica. Também o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é uma importante ferramenta em prol da redução dos riscos laborais, beneficiando empresas que obtenham uma média de acidentes inferior àquela de sua atividade econômica.

Como se vê, a aposentadoria especial é mais um mecanismo de proteção aos trabalhadores expostos a riscos labor-ambientais, alinhado ao princípio da prevenção.

### **3 ALTERAÇÕES DA EMENDA CONSTITUCIONAL 103/2019 NA APOSENTADORIA ESPECIAL**

Estabelecida a íntima relação entre o meio ambiente do trabalho e a aposentadoria especial, e o objetivo comum da prevenção de danos à saúde e integridade física do trabalhador, passa-se então à análise das alterações da Emenda Constitucional n. 103/2019 – Reforma da Previdência neste benefício.

As mudanças foram da impossibilidade de conversão de tempo especial para servidores públicos (art. 10, §2º, II), regra transitória da aposentadoria especial (art. 19, §1º), regra da transição de aposentadoria especial (art. 21) e impossibilidade de conversão de tempo especial após 13/11/2019 para segurados do regime geral (art. 25, §2º). Em razão do presente artigo tratar exclusivamente do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a primeira alteração não será abordada. É relevante, ainda, breve ponderação acerca da nova regra de cálculo estabelecida pela Reforma (art. 26, §2º, IV).

Veja-se primeiro a regra transitória da aposentadoria especial, temos situação diferente. O art. 19, §1º, voltado aos segurados filiados ao RGPS após a 13/11/2019, ou aos segurados filiados antes se mais favorável que a regra de transição, estabelece uma idade mínima para o benefício, como segue:

Quadro 1 – Regra transitória da aposentadoria especial, conforme EC 103/2019, art. 19, §1º

Tempo de contribuição especial	Idade mínima
15 anos	55 anos
20 anos	58 anos
25 anos	60 anos

Fonte: os autores.

Primeiramente, deve se resgatar que a aposentadoria especial já contou com idade mínima quando de sua criação pela Lei 3.807/1960, requisito suprimido em 1968 através da Lei 5.440-A. O retorno de um critério abandonado há décadas causa estranheza, uma vez que afasta do segurado a possibilidade de aposentar-se ao completar o tempo de contribuição necessário (CASTRO; LAZZARI, 2021, p. 629). Nas palavras dos mestres:

Basta imaginar um mineiro de subsolo em frente de escavação que começa a trabalhar com 21 anos de idade e, após 15 anos de atividade, cumpre o tempo necessário para a aposentadoria. Como estará com 36 anos de idade, terá que aguardar até os 55 anos para se aposentar. Com mais alguns anos de trabalho, além dos 15 previstos como limite de tolerância, estará inválido ou irá a óbito, em virtude das doenças respiratórias ocupacionais, tais como asma ocupacional, pneumoconiose e pneumonia de hipersensibilidade. (CASTRO; LAZZARI, 2021, p. 630).

Além de tornar-se requisito, deve se lembrar que a idade é também um fator que influencia na sinistralidade dos acidentes de trabalho, que

é maior entre os trabalhadores acima de 55 anos de idade da metalurgia, extração de minérios e indústria madeireira do que abaixo dessa faixa etária (SCHUSTER, 2021). A sua manutenção no trabalho deve ser considerada também sob o viés da prevenção de acidentes, sob pena de contribuir para a maior incidência de acidentes laborais.

Passando então à regra de transição da aposentadoria especial. Esta é voltada exclusivamente aos segurados já filiados ao RGPS, com a finalidade de realizar uma alteração menos prejudicial a este grupo. Adotou-se uma regra de pontos, que varia em razão do tempo de contribuição especial necessário:

Quadro 2 – Regra de transição da aposentadoria especial, conforme EC 103/2019, art. 21

Tempo de contribuição especial	Pontos
15 anos	66 pontos
20 anos	76 pontos
25 anos	86 pontos

Fonte: os autores.

Os pontos, conforme o §1º do mesmo artigo, são compostos pela soma da idade e tempo de contribuição do segurado. Note-se que não há óbice para utilizar tempo de contribuição em trabalho sem exposição a riscos para atingir os pontos necessários para a aposentação.

Porém, deve se destacar que o estabelecimento de pontos traz um obstáculo a mais para o afastamento do trabalhador dos riscos labor-ambientais. Imagine-se um segurado que, após 15 anos de trabalho exposto a graves, busca efetivar seu direito à aposentadoria. Caso tenha ingressado o mais cedo legalmente possível no mercado de trabalho, com 18 anos, terá seus 33 anos de idade e 15 anos de tempo de contribuição, somando 48 pontos. Este segurado, que já teria cumprido os requisitos necessários à aposentadoria especial anteriormente, deverá aguardar

outros 18 anos para receber seu benefício, ou trabalhar por mais 9, se conseguir. Dito de outra forma, a alteração mantém no patamar protetivo apenas os segurados que atingirem simultaneamente dos pontos e do tempo de contribuição necessários, levando a uma aposentação tardia nas demais situações, uma vez que dificulta o afastamento das condições especiais de trabalho.

Esta regra, apesar de permitir o uso de tempo de contribuição sem exposição a riscos, traz uma situação inusitada. Para completar os pontos apenas com o tempo de contribuição especial, o segurado deve atingir 51, 56 e 61 anos de idade. As mesmas críticas relacionadas à criação de requisito etário podem ser realizadas aqui.

Vencidos as duas modalidades de aposentadoria especial vigentes, entra-se no tópico da vedação da conversão de tempo especial em comum. Conforme indicado anteriormente, não é raro o trabalhador possuir múltiplos vínculos ao longo de sua vida, podendo trabalhar ora em atividade salubre, ora exposto a agentes nocivos. Em tais situações, era possível a conversão de tempo especial em tempo comum, para obtenção de outras modalidades de aposentadoria, realizando apenas o cálculo proporcional para conversão do tempo trabalhado em condições especiais.

A vedação dessa conversão após a vigência da Reforma causa uma difícil situação, na qual houve trabalho com efetiva exposição a riscos labor-ambientais, mas que, na prática, não gera efeitos previdenciários para o segurado. A lógica de tudo ou nada para este benefício é inadequada, e mais uma vez distancia-se do viés preventivo e compensatório do benefício, ao negar qualquer contrapartida ao segurado que laborou em tais condições. Nesse sentido:

Não basta à configuração do risco fenomênico que gera a aposentadoria especial a simples concessão do benefício a quem cumpra os requisitos para obtenção de tal prestação. Tal risco compreende, igualmente, a situação daqueles que, mesmo não tendo trabalhado por toda a vida em condições de maior agressividade, carregarão consigo consequências



do pouco ou muito tempo em que militaram sob a exposição real ou potencial de agentes agressivos. [...]. O fator de conversão integra o tipo previdenciário da aposentadoria especial e representa o ferramental técnico de distinção desse benefício quando cotejado com os demais. (BALERA; ZUBA, 2020, p. 748-749, 751).

A conversão do tempo especial em comum, portanto, decorre do reconhecimento da especialidade do trabalho, e é parte integrante da proteção previdenciária do trabalhador, não sendo adequado condicionar o este reconhecimento ao cumprimento integral do tempo de contribuição exigido.

Por fim, há de se refletir também acerca da nova regra de cálculo dos benefícios, aplicável também à aposentadoria especial. Em síntese: após o cálculo da média das contribuições, multiplica-se o resultado pelo coeficiente do benefício, que é 60%, somado de 2% a cada ano trabalhado além dos 15 anos de tempo de contribuição para mulheres, e 20 anos de tempo de contribuição para homens. Além disso, o art. 26, §5º, traz referência expressa aos segurados da aposentadoria especial de 15 anos de tempo de contribuição, estabelecendo que o coeficiente de 60% se aplica aos 15 anos de tempo de contribuição.

A Reforma trouxe uma regra que beneficia a manutenção no mercado de trabalho, aumentando gradativamente o coeficiente do benefício em razão dos anos laborados, o que por si só prejudica o afastamento do mercado de trabalho e do meio ambiente do trabalho insalubre. Mas além disso, a reforma o fez de maneira desproporcional em relação à aposentadoria especial, dentro de suas próprias modalidades!

Veja-se: o segurado que completa o tempo mínimo de 15 anos de tempo de contribuição, poderia aposentar-se com seu benefício em 60% da média das contribuições. Entretanto, o segurado que completa 25 anos de tempo de contribuição terá direito a um benefício no patamar de 70% da média de suas contribuições. Não há motivo razoável para

tamanho prejuízo contra os segurados, especialmente aqueles expostos às condições mais nocivas em seu meio ambiente do trabalho.

## 4 CONCLUSÃO

Os princípios da precaução e prevenção são basilares na ordem constitucional brasileira e nos estudos do meio ambiente do trabalho. Fazem parte de um movimento internacional que, visando a promoção da saúde e segurança do trabalho, caminham em direção a um modelo de trabalho socioeconomicamente sustentável.

A aposentadoria especial, enquanto uma técnica específica de proteção da previdência social voltada aos trabalhadores expostos a condições especiais prejudiciais à saúde ou integridade física, é uma parte da rede de proteção ao trabalhador. Não à toa, possui um forte caráter preventivo, ao buscar o afastamento destes trabalhadores de tais riscos labor-ambientais, inclusive proibindo-o de retornar à atividade nociva.

Na contramão da construção principiológica do benefício, percebeu-se que a Emenda Constitucional n. 103/2019, a Reforma da Previdência, trouxe dispositivos que afastam o benefício de sua finalidade. Através da imposição de idade mínima ou de pontos nas novas regras da aposentadoria especial, vedação da conversão de tempo especial em comum, e aplicação da regra de cálculo geral, verificou-se que a Reforma da Previdência dificulta a saída do meio ambiente do trabalho nocivo e estimula a manutenção no mercado de trabalho, através de alterações que mitigam os caracteres preventivo e compensatório da aposentadoria especial.

## REFERÊNCIAS

BALERA, Wagner; ZUBA, Thais Maria Riedel de Resende. Aposentadoria especial e a Reforma da Previdência. **Revista Jurídica Unicuritiba**, Curitiba, v. 2, n. 59, abr. – jun./2020, 2020.

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

BRASIL. Plano de Benefícios da Previdência Social. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF: Senado Federal, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. ARE 664335. Min. Rel. Luiz Fux. D.j. 04/12/2014. Constitucional. Previdenciário. Aposentadoria especial [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2014. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=ARE%20664335&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=ARE%20664335&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP). Acesso em: 11 nov. 2021.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 8. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 20, p. 160-203, jul./set. 2002.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

HORVATH JÚNIOR, Miguel; ARAÚJO, Gustavo Beirão. Meio ambiente do trabalho e a nocividade dos agentes agressivos para fins de aposentadoria especial. *In*: ROCHA, Cláudio Janotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo Fernando; MELO, Raimundo Simão de. **Seguridade social e meio ambiente do trabalho**: direitos humanos nas relações sociais. Tomo I, v. I. Belo Horizonte: RTM, 2018.

LEITE, José Rubens Morato; SILVEIRA, Paula Galbiatti. A ecologização do Estado de Direito: uma ruptura ao direito ambiental e ao antropocentrismo vigentes. *In*: LEITE, José Rubens Morato (coord.). **A ecologização do direito ambiental vigente**: rupturas necessárias. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 89-139.

MARANHÃO, Ney. Direito fundamental ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. 5. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 119-126.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C155 - segurança e saúde dos trabalhadores**. Genebra, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm). Acesso em: 11 nov. 2021.

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

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PAVANI, Gustavo Barby; WINTER, Luís Alexandre Carta; VILLATORE, Marco Antônio César. Regimes gerais de previdência social dos Estados Partes do MERCOSUL: reformas estruturais, paramétricas e comparações entre os sistemas. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 72-90, jan./jul. 2020.

SALIBA, Tuffi Messias. **Manual prático de higiene ocupacional e PPRA**: avaliação e controle dos riscos ambientais. 11. ed. São Paulo: LTr, 2021.

SCHUSTER, Diego Henrique. **Aposentadoria especial e a nova previdência: os caminhos do direito previdenciário**. Curitiba: Alteridade, 2021.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

## **Parte 2 – Direitos sociais, reformas e precarização**



# A (DES)VALORIZAÇÃO DO TELETRABALHO FRENTE ÀS TRANSFORMAÇÕES DE MERCADO

Keila Fernanda Marangoni<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

A globalização trouxe várias mudanças, entre elas a importância de conhecer e se adaptar às novas formas de trabalho, como o teletrabalho. Devido às mudanças e a elaboração de novas leis, faz-se necessário uma readaptação e reestruturação no sistema, propiciando a segurança necessária para que empregado e empregador comecem a utilizar e desenvolver o teletrabalho com o intuito de adaptar-se a realidade sem excluir princípios e normas básicas que compõem o direito do trabalho.

O teletrabalho implica em trabalho, distância e tecnologia que são facilitados pelas tecnologias de informação e comunicação no espaço e no tempo. Assim, o teletrabalho é uma forma de trabalho exercida à distância de forma autônoma onde se utilizam ferramentas da telecomunicação e de informação que asseguram um contato direto entre o teletrabalhador e empregador.

Como objetivo principal desta pesquisa pretende-se demonstrar a importância que possui o teletrabalho, identificando pontos para aprimoramento em prol do teletrabalhador, sobretudo durante o

---

<sup>1</sup> Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc); Bolsista UNIEDU/FUMDES; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc); Bacharela em Direito pela Unochapecó; keilafernanda@unochapeco.edu.br

isolamento social devido à pandemia do coronavírus momento em que o teletrabalho ganhou seu espaço junto ao mundo do trabalho.

No primeiro tópico pretende-se demonstrar em um contexto histórico o surgimento, evolução e trajetória do teletrabalho em um cenário pré e pós pandêmico. Com o isolamento social, o teletrabalho se desenvolve, surgindo como alternativa e oportunidade de aperfeiçoamento a fim de garantir o trabalho devido ao distanciamento social advindo de decretos como forma de diminuir a contaminação da covid-19.

O segundo tópico analisa as legislações e mudanças decorrentes da reforma trabalhista, aos trabalhadores, em regime de teletrabalho, averiguando artigos de leis que o regulamentam, com o objetivo de garantir segurança jurídica para empregadores que já praticam o teletrabalho e também para aquelas que pretendem implantá-lo. Neste primeiro momento atenta-se apenas para a legislação, sem observar aspectos positivos ou negativos tanto para empregado, quanto para empregador.

Por fim, é necessário observar que existem mais incertezas, perguntas sem respostas ou sem alternativas possíveis quando analisamos a fundo o teletrabalho. Este panorama desafia profundamente o direito trabalhista e toda a classe trabalhadora. Por isso, a busca incessante em responder a questões e provocações presentes no cotidiano pandêmico, nos instiga a problematizar, mesmo que brevemente, o desenvolvimento e o contexto do teletrabalho.

Para a elaboração do presente artigo, será utilizado o método indutivo, com base em artigos científicos, livros e entendimentos que discorram sobre o tema, bem como analisando e interpretando artigos da Lei n. 13.467/17, da Consolidação das Leis Trabalhista e outros que dispõe sobre a modalidade de teletrabalho.



Isto posto, em razão da ascensão do teletrabalho na pandemia e das futuras discussões que emergirão, pretende-se com o presente trabalho, contribuir com esclarecimentos acerca da especificidade do tema.

## 2 TELETRABALHO: DA TRANSIÇÃO A ATUALIDADE

Diante de um mundo em constante evolução surge o trabalho remoto em 1857 por meio do sistema de telégrafo. Um proprietário de uma estrada de ferro chamado J. Edgar Thompson gerenciava divisões remotas, delegando-as um controle substancial no uso de equipamento e mão de obra.

O termo teletrabalho surgiu na década de 70, época em que ocorreu a crise do petróleo. O objetivo era reduzir gastos com deslocamento das pessoas até o trabalho.

Com o surgimento do sistema Toyotista na década de 70 e o surgimento do novo modelo de trabalho começa-se a evitar desperdício, sendo que este modelo de trabalho refletiu em todas as áreas da organização, não mais apenas na produção.

Em um cenário mais recente, Rodrigues (2011, p. 27), apresenta outro colaborador para o surgimento do teletrabalho, Jack Nilles, que em 1971, no cargo de Secretário do Comitê de Investigação da *Aerospace Corporation*, do sul da Califórnia, foi responsável por resolver o problema do trânsito na cidade. Criou a ideia do trabalho feito fora do estabelecimento do empregador, evitando que o deslocamento do colaborador fosse necessário até a organização, pelo menos algumas vezes por semana.

Para Rodrigues (2011, p. 28), o surgimento do teletrabalho está relacionado às novas tecnologias, tornando a máquina um elemento essencial para o trabalho moderno. A atividade passa a ser desenvolvida por instrumentos da informática, ferramentas que integram as economias, e o espaço virtual.

O interesse pelo teletrabalho, nos anos 70, é resultado de vários fatores, entre eles podemos destacar: a crise energética da época, a diminuição do preço das TIC's (Tecnologias de Informação e Comunicação), o aparecimento da telemática (junção entre as tecnologias da informação e as telecomunicações), entre outros.

O objetivo do teletrabalho é reduzir o chamado "commuting" (deslocações casa-trabalho, e trabalho-casa), por aquilo a que o americano Jack Nilles, em 1973, chama "telecommuting", substituindo o transporte do trabalhador pela telecomunicação. É dentro deste contexto que, nos fins dos anos 70 e início dos anos 80 surgem várias experiências de teletrabalho.

O teletrabalho dos anos 70 e 80 foram vistos como o "paradigma de deslocalização", segundo alguns teóricos o teletrabalho proporciona a desconcentração da atividade assalariada levando o trabalho ao trabalhador, e não o contrário, substituindo o "commuting" pelo "telecommuting", assim também contribuiu para uma solução aos problemas como tráfego urbano, poluição atmosférica, "depressão" econômica e social.

Por outro lado, o fato de nos anos 80 o teletrabalhador ser conhecido e praticado como "trabalho em casa", faz surgir opiniões críticas sobre ele, conduzindo ao isolamento social, à atomização do trabalho e à exploração do trabalhador, predominantemente feminino.

Nos anos 90 voltou a ressurgir o interesse pelo teletrabalho, onde foi visto como outro paradigma, "paradigma econômico", que

implicava nos pressupostos de que o teletrabalho é fonte de valor com interesse econômico para as empresas, o que substitui a noção “clássica” de teletrabalho pela de “tele-serviço”, o que poderia implicar na criação de estruturas que permitiriam organizar o mercado dos tele-serviços. Atualmente nos países mais desenvolvidos o teletrabalho é bastante utilizado, com tendência para cada vez mais aumentar a aceitação da sociedade para esse tipo de trabalho.

Com a evolução tecnológica surgem soluções empresariais, porque as organizações começam a se adaptar à realidade remota de atividades profissionais. Para alguns autores, a informação é o recurso mais importante para as organizações definirem seus objetivos. Muitas organizações consideram a tecnologia da informação um dos pilares estratégicos da empresa, pois é através dos recursos, sejam eles, dentro ou fora da organização, de equipamentos, aplicações e serviços que controlam o desenvolvimento do sistema e a eficiência da tecnologia da informação (GOULART, 2009, p. 24-26).

O teletrabalho foi assim evoluindo, a partir da ideia de telecomunicações, que possui como objetivo a redução dos deslocamentos de casa até o trabalho, reduzindo assim os custos. Podemos dizer que o teletrabalho originou-se a partir do surgimento das novas tecnologias. O computador, por exemplo, se tornou instrumento imprescindível de trabalho, sendo que em muitos casos a prestação de trabalho passa a ser executada apenas por instrumentos telemáticos, consideradas poderosas ferramentas capazes de influenciar o mundo todo.

O modo de organização das empresas vem sofrendo alterações devido ao surgimento das novas tecnologias, propiciando ao trabalhador que execute suas funções fora das instalações empresariais. Hoje o teletrabalho compreende qualquer forma de trabalho a distância, realizado em diferentes ambientes, possibilitado pelas novas tecnologias.

O paradigma do teletrabalho, presente no século XXI, é baseado no interesse econômico das empresas. Os empresários passam a enxergar a economia do conhecimento como algo produtivo, passando a adotar em suas empresas uma cultura de trabalho a distância, uma alternativa flexível e com maior produção intelectual.

O teletrabalho passou a ser praticado no Brasil nos anos 90, sendo que foram as empresas multinacionais as primeiras a adotarem esse “novo” sistema, pois possuíam modernidade de sobra para confiar a alguns de seus trabalhadores que exercessem suas atividades longe da empresa. O trabalho a distância nas empresas brasileiras ocorreu posteriormente, contudo podemos perceber a evolução dos brasileiros frente ao cenário do teletrabalho.

O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a distância, executado por meio dos instrumentos de informática ou telemática. Necessário destacar que tanto a doutrina como a jurisprudência não conceituam o teletrabalho de forma incisiva e fechada, tendo em vista que essa modalidade abrange qualquer tipo de trabalho realizado fora da empresa, por meio dos instrumentos de informática ou telemáticos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o teletrabalho como o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho.

Pela análise da etimologia da palavra, é possível compreender que teletrabalho consiste na junção do prefixo grego tele, cujo significado remete à ideia de “longe”, com o vocábulo trabalho, proveniente do latim tripalium, que remete à ideia de uma peça de madeira usada para prender bois pelo pescoço e ligá-los ao carro ou ao arado, instrumento

este também utilizado em tempos remotos como instrumento de tortura (ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 102).

Com a inclusão do prefixo tele, a palavra trabalho passa a apresentar uma conotação de que consiste em toda forma de labor realizada à distância do estabelecimento do empresário ou de uma das suas unidades de produção, como bem entende parte da doutrina (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 8).

Diante da necessidade de adequação ao ordenamento jurídico criou-se um novo capítulo (Capítulo II-A) na CLT que, tendo início no artigo 75-B, passa a considerar como teletrabalho: “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Para as sociólogas Maria Helena Teixeira da Silva e Lídia Segre, citadas por Sérgio Coutinho em seu artigo sobre a prova da relação de emprego no teletrabalho, que trataram de conceituar teletrabalho como o “trabalho exercido fisicamente fora da sede da empresa e com o uso sistemático de serviços telemáticos para a comunicação com a empresa.” (COUTINHO, 2002, p. 2).

Já a OIT, define o Teletrabalho como “o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias.” (JARDIM, 2004, p. 11).

No entanto, com o surgimento inesperado da Covid-19 e como forma de conter a sua difusão, o governo decreta quarentena e isolamento social, no qual empresas se viram obrigadas a converter trabalhos presenciais em home-office. Em meio a um caos sanitário, tem-se a possibilidade de aprimorar o teletrabalho, garantindo ao empregado direitos não assegurados ou não demonstrados de forma clara e melhorar

a linha tênue existente entre o trabalho em residência e a vida pessoal e familiar, posto que esta espécie de emprego vem se desenvolvendo a cada ano devido aos avanços tecnológicos (BEZERRA, 2020, p. 15).

Com o isolamento social e a necessidade de trabalho remoto, surgiu a oportunidade de aperfeiçoamento do regime de teletrabalho. O distanciamento social advindo de decretos como forma de diminuir a contaminação do novo coronavírus é um momento oportuno para o desenvolvimento do teletrabalho, visto que muitos trabalhadores viram seus contratos sendo convertidos a esta espécie.

### 3 LIMITES DE FUNCIONALIDADE

O termo teletrabalho refere-se a qualquer atividade laboral realizada remotamente. A aplicação a partir da internet começou a se desenvolver no Brasil nos anos 90, porém foi incluída pela primeira vez em uma pesquisa nacional pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2012.

Contudo, só em 2017 o teletrabalho foi regulamentado no país, a partir da Lei n. 13.467/2017. Entre as observações está que os processos, em suas especificidades, deveriam ser acordados entre empregado e empregador, de maneira que este tenha recursos para efetuar as atividades remotas e, caso não os tenha, o empregador os forneça. Essa regulamentação foi vista como uma maneira de aumentar a flexibilidade da jornada de trabalho, diminuir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Mas somente durante a pandemia da COVID-19, que esta modalidade começou a se desenvolver rapidamente.

A Lei 13.467/2017 regulamentou o teletrabalho, introduzindo esta nova modalidade de contrato de trabalho.

Vejamos como conceitua a nova lei trabalhista sobre o teletrabalho, Art. 75-B, “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2017).

A Lei deixa evidente que teletrabalho não pode ser confundido com trabalho externo. De forma objetiva podemos descrever que no trabalho externo, a atividade do trabalhador é realizada fora da empresa, como vendedores externos por exemplo. Já no teletrabalho, a atividade que é exercida dentro da empresa, poderá ser exercida também na casa do empregado.

Conforme podemos observar na alteração do artigo 6º da CLT, a intenção do legislador foi incluir, de forma expressa, o trabalho realizado à distância (teletrabalho, trabalho remoto e home office), em situações equiparáveis ao do trabalho tradicional.

Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei n. 12.551, de 2011).

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Incluído pela Lei n. 12.551, de 2011). (BRASIL, 2011).

Contudo é necessário que esta “nova” modalidade de trabalho esteja devidamente expressa no contrato de trabalho entre empregador e empregado, especificando também as atividades que serão realizadas pelo empregado.

A Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 trouxe alterações para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho, por meio da criação do Capítulo II-A.

Devido ao desenvolvimento tecnológico, acelerando a troca de informações e os meios de comunicação, o teletrabalho se torna cada vez mais frequente nas relações entre empregado e empregador, os quais, ainda que sem norma prevista na CLT, já estabeleciam regras para essa forma de trabalho. Assim, para obter maior segurança jurídica a essa forma de trabalho, a Reforma Trabalhista passou a disciplinar o tema acrescentando o Capítulo II-A ao Título II da CLT. Assim versa o artigo 75-A, CLT, “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

Como pode ser observado, toda e qualquer legislação diferente da CLT não servirá para disciplinar a matéria, devendo empregador e empregado observarem apenas as regras estabelecidas pela Reforma Trabalhista.

O art. 75-B a CLT passa a considerar como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (BRASIL, 2017).

Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador.

Por outro lado, está amparado pelo regime jurídico do teletrabalho quem exerce, na maior parte do tempo, suas atividades fora dos estabelecimentos empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades.



Por exemplo, residência própria, mas desde que sejam utilizadas as tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como email, Whatsapp, Facebook, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

O teletrabalho, de acordo com a Lei n. 13.467/2017, deverá estar previsto no contrato de trabalho e, no sentido do que já praticam os órgãos públicos, a alteração do regime presencial para o de teletrabalho depende de mútuo consentimento entre as partes, registrado em aditivo contratual neste caso. Contudo, fica permitida a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido um prazo de transição mínimo de 15 dias, também com o correspondente registro em aditivo contratual (artigo 75-C, §§1º e 2º).

A responsabilidade pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado e pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho deverá estar prevista também no contrato, apesar de, por lei, já se determinar que nenhuma dessas utilidades integra a remuneração do empregado (artigo 75-D).

Finalizando os artigos referentes ao teletrabalho, temos que por força do artigo 75-E, CLT, “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.” (BRASIL, 2017). Em seu parágrafo único “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” (BRASIL, 2017). Deve, para tanto, exigir que o empregado assine um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas, podendo a recusa injustificada ser considerada ato de indisciplina e insubordinação.

Segundo Castro (2017):

A necessária modernização da legislação trabalhista, realizada pela referida Lei, amplia as possibilidades de contratação formal e gera confiança para que os empresários criem novas oportunidades de emprego, pois um dos pontos de destaque da nova legislação é a busca pela segurança jurídica nos contratos de trabalho.

Podemos perceber que o legislativa enquadrado tal contrato de trabalho no inciso III do artigo 62 da CLT que pode ser subentendidos por diferentes concepções como por exemplo, Melo (2017) que defende a proteção à jornada de trabalho aos teletrabalhadores, afirmando que a vigilância do empregador é possível pelos meios de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, sendo que estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.

Com o advento da Covid-19, o Governo Federal editou em 20 de março de 2020 a Medida Provisória n. 927/2020, que regulamentou o teletrabalho durante o distanciamento social. Em seu artigo 4º, permitiu que o empregador, unilateralmente, convertesse o contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho. Mas o que chama a atenção é a possibilidade do estagiário e aprendizes também trabalharem na modalidade de teletrabalho, sendo mais um motivo de aprimoramento desta modalidade. O artigo 5º menciona que fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste capítulo.

A longo prazo, poderemos perceber uma mudança cultural com regras eficazes para o futuro do trabalho. Isto é mais do que necessário, já que em alguns lugares do mundo já se tem a preocupação de como criar uma legislação que observe a segurança do trabalho para um local onde se trabalham humanos e robôs no mesmo local.

A lei trouxe segurança jurídica para as empresas que já praticam o teletrabalho e também para aquelas que, com a novidade, pretendem implantá-lo. Isso tanto pelo fato de a lei ter discriminado as respectivas obrigações quanto pelo fato de não se distanciar das sistemáticas já implantadas e reconhecidas, mas de ainda aprimorá-las.

## 4 (DES)VALORIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Diante de um contexto histórico e uma realidade com profundas alterações, sejam elas de reconhecimento e utilização do teletrabalho ou legislativas é necessário observar como o teletrabalho é abordado, para quem ele chega, quais os empregados e empregadores que podem optar por esta modalidade, se de fato trata-se de uma valorização do teletrabalho quanto alternativa de inclusão ou trata-se de uma desvalorização de empregados que não conseguem, por algum motivo, se adaptar e inserir-se nesta “nova modalidade” de trabalho.

Com o advento da Covid-19, nasce a oportunidade de, mesmo em tempos difíceis, de isolamento social, assegurar ao teletrabalhador toda a garantia que o trabalhador um dia conquistou, e também, pelo princípio da isonomia e da proteção ao trabalhador.

Nesta temática, diz Melo (2017) que o legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, porque questões essenciais da relação de trabalho são remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a submeterem-se a ordens de empregador com o receio do desemprego.

Com a pandemia, houve uma crescente alteração de contrato de trabalho, que migraram do trabalho presencial para o trabalho remoto. Desse modo, a família se encontra toda em casa, os filhos com as aulas por videoconferência e os pais em “home office”, com isso ocasionou uma

sobrecarga aos pais que além de desenvolver seus trabalhos, precisam cuidar dos filhos e ajudar nas atividades escolares, e ainda, manter a organização da casa.

Ao contrário do que muitos imaginavam que esta mudança se limitaria à transferência do ambiente de trabalho da empresa para a residência, algo simples e dinâmico, esta mudança repentina nos contratos de trabalhos vem acompanhada de vários problemas e transtornos, pela ausência de tempo para organização estrutural e pessoal.

Além disso, o teletrabalho aliado ao mercado da tecnologia amplia as desigualdades e os desafios entre as populações mais vulneráveis, as quais continuam sem condições de acesso e uso das novas tecnologias, apesar de participarem de sua produção. Atualmente, o acesso e as habilidades tecnológicas foram impostas como condição de sobrevivência as atividades trabalhistas, extirpando milhões de pessoas que poderiam estar aptas a assumirem postos de trabalho, porém, são simplesmente excluídas do mercado, alargando ainda mais os índices de desemprego ou subemprego no país (LOPES, 2020, p.11).

As exigências de produtividade e alcance de metas aumentaram devido ao controle que o empregador pretende ter com seu empregado, junto com isso surgem doenças psíquicas e físicas por causa da pressão e pelo excesso do tempo de trabalho, piorando as condições e qualidade de vida dos empregados. Destaca-se ainda a intensificação do trabalho e da vida das mulheres na pandemia, pois, ainda em condições desiguais de remuneração, elas são tensionadas, principalmente as mães que possuem filhas e filhos em idade escolar, porque neste período, além de local de trabalho, a casa também vira sala de aula (LOPES, 2020, p.11).

Nesse cenário, surge também a grande massa “sobrante” e sem trabalho, que recebeu o auxílio emergencial oferecido pelo governo federal. Muitas pessoas não conseguiram acessar o benefício, porque sequer

possuem documentos, não têm aparelhos celulares ou computadores para acessarem o aplicativo disponibilizado, ou nem mesmo tiveram acesso à informação sobre a concessão do direito (LOPES, 2020, p.11-12).

Esta realidade mostra que parte expressiva dessa população, que se encontra na extrema pobreza, não conseguiu usufruir de direitos oferecidos a eles, pois não possuem o mínimo necessário para alcançar tal direito, neste cenário como é possível garantir trabalho a esses indivíduos e em um cenário movido pelo teletrabalho, ainda mais limitado, como incluir esses indivíduos ao mundo do trabalho.

Esta fase histórica tem sido devastadora e, ao mesmo tempo, repugnante. A crise capitalista antecede a pandemia, mas, na atual conjuntura, ela escancara e desnuda as mazelas e a contradição entre capital e trabalho (ANTUNES, 2020), além de revelar o oportunismo do capital diante de uma tragédia anunciada.

Com isso, os impactos e os prejuízos para a classe trabalhadora são impossíveis de serem mensurados. Do mesmo modo, mais uma vez no ciclo da história do capitalismo, este sistema econômico privilegia a classe burguesa, precariza e elimina a vida da classe que vive do trabalho de “suas próprias condições de sobrevivência ultra precárias” (ANTUNES, 2020, p. 19).

Não se pode olvidar que o teletrabalho tem potencial positivo para melhorar as condições laborais do empregado, permitindo uma maior qualidade de vida em face da flexibilidade no horário de trabalho, na medida em que o trabalhador pode organizar melhor sua vida e seus projetos pessoais, além de programar a convivência com seus entes (LOPES; SANTOS, 2020, p. 77).

Contudo, também não se pode esquecer do potencial negativo do teletrabalho para privar o trabalhador de seu direito à desconexão

laboral, eis que ele pode vir a cumprir extensas jornadas que acarretam esgotamento físico e mental (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 148).

Por fim, busca-se um maior amparo legal e contratual, posto que a legislação trabalhista desfavoreceu a parte mais vulnerável da relação trabalhista, qual seja, o empregado. É necessário observar os pontos positivos e negativos sobre a normatização do teletrabalho pós reforma trabalhista, e como o isolamento social provocado pela pandemia da Covid-19 pode ajudar a melhorar este labor e garantir os direitos fundamentais e sociais que todo trabalhador tem resguardado na Constituição Federal.

## 5 CONCLUSÃO

O teletrabalho configura-se como uma das modalidades de trabalho flexível, que agora se estende para a casa do trabalhador. Embora seja apresentado como alternativa, trazem consigo consequências como problemas relativos à saúde, visto que nem sempre contam com equipamentos ergométricos, barreiras culturais, em que empresas tendem a ter dificuldades em abrir mão do controle físico do trabalho, dificuldade de separação do trabalho da empresa e dos afazeres domésticos e o cuidado com as crianças, dentre outros. Dependendo da atividade, os prazos estabelecidos constituem-se em fonte de tensão na medida em que exigem extensão de horários de trabalho, dificuldades em delimitar o tempo de trabalho e de não trabalho dada a conectividade de 24 horas.

Um dos grandes desafios a ser enfrentado é o alcance do teletrabalho a todas as classes sociais, sendo que, além das desigualdades e dos desafios entre as populações mais vulneráveis, com a pandemia essas classes foram totalmente fragilizada, sem condições objetivas de

enfrentamento da realidade posta, pois, o momento exige luta para manter a vida.

O Estado apenas reforça os impactos da pandemia para a classe trabalhadora, os quais se materializam no desemprego estrutural, nas medidas de ajustamento fiscal, na desregulamentação das leis trabalhistas, sem levar em consideração as classes fragilizadas que além de estarem em um contexto pandêmico, que compromete a saúde, também precisam lidar com a falta de emprego que cada vez está mais distante, pois sequer conseguem acompanhar os avanços tecnológicos. Esta é apenas uma das dimensões e possibilidades de análise dos impactos deste processo para a classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BEZERRA, Vinicius Alfredo Gomes. **A tendência do teletrabalho no brasil e seu aperfeiçoamento durante o isolamento social causado pela pandemia da covid-19**. Goianésia: Faculdade Evangélica De Goianésia, 2020.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2011.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

CASTRO, Walter Bernardes de. **A mudança de paradigma provocada pela Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <http://www.siduscon-mg.org.br/mudanca-de-paradigma-provacada-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego no tele-trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2895/a-prova-da-relacao-de-emprego-no-tele-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho**: Alternativa de trabalho flexível. Brasília: Editora Senac, 2009.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/ Biblioteca LTr Digital 2.0, 2004.

LOPES, Noêmia de Fátima Silva. As transformações no mundo do trabalho em tempos de pandemia: os impactos para a classe trabalhadora. **Revista Conexão Geraes**, Belo Horizonte, 12. ed., p. 6-16, dez. 2020.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A interpretação da MP n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e da saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 73-83, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/375/327>. Acesso em: 10 nov. 2021.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Anamatra, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 10 nov. 2021.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista de Direito da UFMS**, Campo Grande, MS, v. 6, n. 1, p. 131- 149, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em: 15 nov. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan. 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: As Tecnologias Transformando as Relações de Trabalho. Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php> Acesso em: 15 nov. 2021.



# O REGIME DE CONTRATAÇÃO INTERMITENTE SOB UMA PERSPECTIVA CRÍTICA

Thaysa Silva Nogueira<sup>1</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Após a reforma trabalhista, houve a implementação do contrato de trabalho intermitente, sob a justificativa de que reduziria os índices de desemprego presentes hoje no país. Essa modalidade de contratação que, como se verá ao longo do desenvolvimento, reúne atributos de contrato de trabalho descontínuo, possibilitou que os trabalhadores pudessem ser contratados em períodos específicos e, apesar de sua descontinuidade, possui alguns elementos que compõem uma relação de emprego.

Desse modo, será feita uma análise no presente artigo a respeito do tema, dentro do contexto atual da realidade do país. A discussão será pautada, sobretudo, a respeito dos direitos adquiridos pelo trabalhador brasileiro. Houve um retrocesso? Há uma precarização dos direitos do trabalhador? Desse modo, o objetivo do presente estudo é verificar se o contrato de trabalho intermitente, na configuração atual, é suficiente ou é insuficiente e se abre margem para abusos por parte dos empregadores.

Tratar da temática é extremamente importante, tendo em vista que envolve jornada de trabalho, e mexe com toda a estrutura do direito do trabalho para uma área em específico. O objetivo geral consiste em

---

<sup>1</sup> Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC Minas; thaysanogueiraadv@gmail.com

discutir o impacto do contrato intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, observando quais as repercussões causadas.

Este estudo terá como base metodológica o método qualitativo-dedutivo, com revisão da literatura e análise jurisprudencial acerca do tema, a fim de se obter uma melhor compreensão da temática. A partir dessa análise bibliográfica, levando em consideração os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, foi elaborada uma reflexão crítica sobre o tema, abordando, ainda, alguns temas que foram levantados pela MP n° 808, mas que perderam sua vigência.

Este estudo não tem a pretensão de esgotar o assunto, pois o tema trabalho intermitente é um tema muito rico e relativamente recente. A intenção com o presente artigo é gerar reflexão a respeito do tema, por se tratar de um tema emergente e de extrema importância.

A partir de uma análise mais detalhada, foi possível identificar muitas lacunas criadas pela legislação, além de contradições, sendo possível, também, observar prejuízos aos direitos do trabalhador.

Do trabalhador intermitente, foi suprimido o tempo à disposição. Além disso, o direito a salário e outras verbas apenas existirá quando o trabalhador for convocado e aceitar prestar seus serviços. Porém, o trabalhador, que é parte hipossuficiente, tomará para si o risco, e algumas vezes não receberá nada, o que pode vir a resultar em danos para ele.

## 2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Foi instituído no Brasil com a Reforma Trabalhista, a partir da alteração do que dispõe o artigo 443 da CLT e a inserção do artigo 452-A, também da CLT. Essa modalidade de contratação consiste em uma inovação, tendo em vista a possibilidade de se pactuar contrato de

trabalho por hora e com escala móvel e tem por objetivo modernizar as relações de trabalho no Brasil.

Porém, ao contrário do esperado, o regime de contratação intermitente não obteve um cenário bem delineado, muito menos estabeleceu garantias aos contratados, o que resultou em um cenário negativo para a modalidade em questão.

### 3 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

O artigo 443, §3º da CLT, traz o conceito de trabalho intermitente:

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. (BRASIL, 1943).

Para Leite (2021), contrato intermitente é todo contrato de trabalho no qual as partes acordam os dias a serem trabalhados, e a prestação de serviços não é contínua, uma vez que pode passar horas, dias ou meses interrompido.

Por sua vez, para Schuck (2018, p. 28), o contrato intermitente tem como características: “[...] não continuidade, isto é, serão revezados períodos de atividade e outros de inatividade. Isso significa dizer que o empregado somente desempenhará as atividades indicadas no contrato quando o empregador o convocar para o trabalho.”

Para Alves (2019, p. 1):

É a modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por

quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.

No mesmo sentido vem a definição de Jorge Neto e Cavalcante (2019), no qual a contratação intermitente é um regime onde a prestação de serviço é, em sua essência, subordinada, porém é não contínuo e possui períodos alternados. Dessa forma, há períodos em que não há a prestação do serviço para a empresa, e esses períodos podem ser tantas horas, como dias, semanas, meses ou anos.

Nos ensinamentos de Martinez (2018, p. 16):

o contrato de trabalho intermitente se caracteriza pela: Admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagá-lo somente quando se mostrarem necessários os seus serviços [...] e é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador.

Como muito bem aponta Nogueira (2017), o contrato de trabalho intermitente possui duas espécies, o contrato de tempo alternado e o contrato a chamada, este último funcionando de forma unilateral, uma vez que depende muito das necessidades do empregador.

Ainda, Nogueira (2017) traz a reflexão a respeito do pagamento de salário e seus reflexos. Apesar de o processo de admissão funcionar como em todos os outros modelos, a diferença que permeia o instituto em comento é que apenas haverá o pagamento de salário e seus reflexos nos períodos em que houve atividade desempenhada. Nos momentos de inatividade, não há pagamento de salário e seus reflexos, não há recolhimento de INSS, como também depósito de FGTS. Ou seja, os trâmites da admissão são plenamente respeitados; porém, quando da rescisão, ao empregador não caberá o ônus da rescisão.

## 4 ASPECTOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

De início, observamos uma antinomia jurídica. No artigo 452-A da CLT, há a previsão de que o contrato de trabalho de regime intermitente deve ser escrito. Por sua vez, o artigo 443 do mesmo dispositivo legal, estabelece a possibilidade de um contrato de regime intermitente tácito.

Diante dessa situação, considerando que a situação de informalidade prejudica o trabalhador, do conflito entre os dispositivos, deve-se interpretar no sentido de prevalecer a formalidade do contrato de trabalho deste regime, com a respectiva assinatura da carteira de trabalho (CASTELO, 2018).

Além disso, o empregador deve obedecer ao prazo de três dias corridos de antecedência, devendo informar como será a jornada. O trabalhador, por sua vez, tem um prazo de um dia útil para responder a convocação; restando silente, configurará como recusa. Para Jorge Neto e Cavalcante (2019), a recusa do trabalhador implica em não caracterização da subordinação, uma vez que o trabalhador poderá aceitar alguma outra oferta mais lucrativa ou conveniente.

## 5 O REGIME DE CONTRATAÇÃO INTERMITENTE ENQUANTO INSERIDO NA REALIDADE BRASILEIRA – UM OLHAR SOB A PERSPECTIVA CRÍTICA

O contrato de trabalho intermitente, quando correlacionado com a realidade presente no país, é alvo de algumas críticas. Com a figura do

regime intermitente, o empregado pode ser convocado sem que tenha confiança da duração do trabalho e de sua jornada. Assim, o empregado somente presta serviço quando chamado pelo empregador, e essa convocação pode ocorrer, inclusive, aos finais de semana (uma vez por mês) ou feriados (sendo nessa hipótese a cada dois meses). Ou seja, não foi estabelecido um limite para convocação do empregado, que respeite os direitos trabalhistas.

Além disso, apesar de a Anamatra (2017) se posicionar no sentido de que o contrato de trabalho intermitente deve ser utilizado apenas em situações excepcionais, mas não há na legislação qualquer modalidade de advertência a respeito das atividades que permitiriam ou não a contratação intermitente.

Porém, há posicionamento doutrinário a respeito da vedação do trabalho intermitente, senão vejamos:

O trabalho intermitente é vedado aos aeronautas, que são regidos por lei própria, em razão da técnica necessária para exercer a atividade e do risco que a falta de prática pode representar tanto para o trabalhador como para os consumidores – no caso, os usuários do transporte aéreo. Tal lógica deve ser aplicada quando da análise de outras atividades que também exijam domínio de técnicas específicas e apresentem riscos ao trabalhador e a terceiros (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1084).

Conforme mencionado anteriormente, o trabalhador receberá apenas pelo período laborado, tendo em vista que a jornada não é contínua. Ou seja, se o empregado nada laborou em determinado mês, nada irá receber. A respeito da remuneração devida ao trabalhador intermitente, Delgado e Delgado (2017) apontam que estaria ocorrendo uma desconstrução do conceito de salário com o instituto do trabalho intermitente, uma vez que o salário do trabalhador intermitente pode existir, se ele for convocado e quando isso ocorrer, dando origem ao que os autores definiram como “contrato de trabalho sem salário” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154).

Visando amenizar a situação do trabalhador que não é convocado, mas igualmente precisa prover o próprio sustento e de sua família, a legislação prevê que o empregado pode ter mais de um vínculo empregatício, sem que isso configure insubordinação. Porém, em caso de coincidir o período em que está prestando serviços para um vínculo com a convocação de outro vínculo, o trabalhador terá que escolher. Mas aquele que o trabalhador recusar, será que o empregador o convocará novamente em um momento posterior ou vai convocar aquele trabalhador que aceitou?

E, como bem aponta Oliveira (2017), a prestação de serviços de qualquer natureza a empregadores diversos só seria viável se o regime intermitente abarcar dias ou meses, tendo em vista que se a intermitência ocorrer durante a jornada, torna-se inviável prestar serviço a outro empregador, uma vez que comprometeria o trabalho intermitente.

É importante mencionar, ainda, que não há previsão expressa na legislação a respeito da quantidade de vezes que o empregado poderia recusar a uma convocação. Assim, não havendo esse limite previsto em lei, o trabalhador permanece em situação de vulnerabilidade às decisões do empregador.

Desse modo, vale observar o que prevê o artigo 2º da CLT, que estabelece ser do empregador o risco da atividade por ele desempenhada. Porém, na forma como está configurado o contrato intermitente, o empregado acaba assumindo igualmente os riscos da atividade econômica. Para França (2017), de fato no contrato de trabalho intermitente, uma parcela referente ao risco da atividade econômica é transferida ao empregado.

Um outro conflito de norma que está ocorrendo com o surgimento do contrato intermitente. O artigo 452-A, §6º, da CLT, estabelece que o empregado receberá a remuneração ao final de cada período de prestação de serviço, recebendo a remuneração, as férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Porém, o artigo 459 da CLT, prevê que o pagamento de salário, seja qual modalidade de trabalho for, não deve ser estipulado por período superior a um mês.

Em tempo, para Weigand Neto e Souza (2018), o pagamento não poderia ser realizado ultrapassando o prazo de um mês, na hipótese de o período trabalhado exceder o prazo de um mês, observando o disposto no artigo 452-A, §11, da CLT.

Levando-se em consideração o princípio da vedação ao retrocesso, e tendo em vista que ele é aplicado a qualquer modalidade de trabalho, incluindo o contrato intermitente, o pagamento do salário não deve ultrapassar o período de um mês, uma vez que, se o trabalhador receber ao final de cada período laborado, se esse período vier a durar, por exemplo, seis meses, o trabalhador passará todo esse período sem prover o seu próprio sustento e de sua família.

Delgado e Delgado (2017) apontam que esse rol previsto no parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT é meramente exemplificativo, de modo que, outros benefícios como adicional de insalubridade, noturno, por exemplo, podem constar nos pagamentos a serem realizados pelo empregador.

Um outro ponto a ser observado é que o parágrafo 4º do artigo 452-A, estabelece que, na hipótese de o empregado ter aceito a convocação, vier a se recusar a prestar seu serviço, sem um justo motivo, será condenado ao pagamento de uma multa no importe de 50% (cinquenta por cento) do valor que receberia a título de salário. Referida multa teria que ser paga no prazo de trinta dias. Além disso, há a previsão expressa de que, se o trabalhador comparecer ao dia de trabalho, mas não houver atividade a ser feita, receberia apenas a metade do valor da diária. Referido dispositivo veio a ser revogado pela MP n. 808, de 2017. Porém, a medida provisória teve sua vigência encerrada e referido dispositivo voltou a vigorar.



Referida redação traz extrema desvantagem aos trabalhadores. Conforme Silva (2017a), trata-se de uma cláusula leonina, uma vez que o empregador consegue enriquecer às custas do trabalhador, que é parte hipossuficiente. O autor menciona, ainda, a redação do artigo 462, parágrafo primeiro, da CLT, o qual veda qualquer tipo de desconto do salário do empregado, a não ser se resultante de dano.

De acordo com França (2017), referida previsão viola o princípio da isonomia, uma vez que, quando o trabalhador regime comum da CLT falta ao trabalho, ele perde o salário e adicionais referentes àquele dia faltado, desde que tenha faltado sem justificativa. Porém, quando o trabalhador intermitente falta ao trabalho, a cada dia em que ele se ausentou, deve pagar ao empregador uma indenização equivalente a meia diária. E vale salientar que este dispositivo está em vigor, uma vez que, conforme explicado anteriormente, a medida provisória n. 808 de 2017, que havia revogado o dispositivo, teve sua vigência encerrada.

Quanto às férias, o trabalhador intermitente tem direito de, a cada 12 meses trabalhados, um mês de férias. A legislação estabelece que, enquanto o trabalhador estiver usufruindo de suas férias, não pode ser convocado pelo empregador cuja empresa concedeu férias ao empregado.

Porém, apesar de ser expressamente vedado prestar serviços ao mesmo empregador, não há determinação legal no sentido de que o empregado não possa prestar serviços/ser convocado por outros empregadores. Assim, é muito comum na prática que o trabalhador busque outras fontes de renda e não usufrua completamente de seu repouso, prejudicando sua saúde e violando determinação constitucional.

Vale salientar que sempre ao final de cada período trabalhado, o trabalhador recebe, dentre outras verbas, as férias proporcionais. Com isso, o trabalhador jamais irá conseguir poupar esse dinheiro para usufruir das férias quando o período concessivo chegar (OLIVEIRA, 2017).

Assim, Delgado e Delgado (2017) pontua muito bem que, diante da situação apresentada, o artigo 452-A, parágrafo 9º, da CLT, não deve ser interpretado de maneira restrita, tendo em vista que violaria o artigo 7º, inciso VXII, da Constituição Federal de 1988. Prevê referido artigo que o trabalhador, quando usufruir de suas férias, tem direito ao adicional de 1/3 do valor das férias.

Um outro ponto bem delicado a ser analisado é a respeito da jornada do trabalhador intermitente. A medida provisória n. 808, de 2017, trouxe o artigo 452-A, que estabelecia:

Art. 452-A: O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

(...)

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

(...)

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017). (BRASIL, 2017).

Ocorre que, com a redação do referido artigo, o trabalhador intermitente tinha assegurado por lei que não poderia ter remuneração inferior ao mínimo legal, independente de se calculado pelo valor horário ou diário, além de que era previsto que a jornada não poderia passar do máximo legal de 44h semanais e 220h mensais. Porém, com vigência encerrada da referida medida provisória, o trabalhador intermitente encontra-se desamparado neste sentido, pois a legislação não estabelece nem um mínimo de jornada a ser cumprida, muito menos um máximo. Ou seja, não se assegura ao trabalhador intermitente que, ao término de um mês trabalhado, por exemplo, terá alcançado um salário mínimo, ao menos.

Tal configuração viola completamente o estabelecido pela Constituição Federal de 1988, a qual prevê que o trabalhador tem direito a receber um salário mínimo mensal, e que seja suficiente para atender aos menos as necessidades básicas do trabalhador e de sua família.

Quanto ao recolhimento previdenciário, o §8º do artigo 452-A, estabelece que deverá a empresa proceder com o recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, tendo como parâmetro os valores pagos mensalmente. Porém, quanto aos meses de inatividade, não há qualquer previsão expressa. Assim, a previdência e o FGTS do empregado ficam comprometidos.

A MP n. 808/17, até trazia novos dispositivos, os quais estabeleceram que nos meses em que o trabalhador auferisse renda menor que o salário mínimo, a fim de que ele pudesse estar inserido no quadro de beneficiários do INSS, os trabalhadores poderiam complementar suas contribuições previdenciárias, com o objetivo de conseguir os valores estipulados minimamente. Porém, com a perda da vigência da MP, tais dispositivos não estão mais em vigor. Fica o questionamento, se na verdade é constitucional e/ou mais vantajoso ao trabalhador intermitente ter as contribuições previdenciárias apenas incidentes nos períodos em que trabalhou, desconsiderando a inatividade, ou se seria mais vantajoso ao trabalhador contribuir de maneira complementar para atingir o mínimo.

Segundo Silva (2017b), a previsão expressa pela MP 808 de 2017, ia de encontro à Constituição Federal, uma vez que forçaria o empregado a realizar o custeio de suas contribuições, comparando-se a um autônomo.

Quanto a auxílio-doença, a lei n. 13.467 nada prevê. O auxílio-doença havia sido incluído pela medida provisória 808/17, em seu dispositivo 452-A, §13. Porém, com a perda de sua vigência, o trabalhador intermitente passou a não ter mais o direito. Dessa forma, estaria o

trabalhador intermitente vivenciando um retrocesso? Igualmente, não há disposição a respeito de salário maternidade.

Por sua vez, quanto à cessação do contrato de trabalho intermitente, a lei n. 13.467/17 nada dispõe, fazendo com que haja uma lacuna a ser preenchida. Tal disposição foi trazida pela MP n. 808/17, estabelecendo que o seria o contrato considerado rescindido na hipótese de transcorrido um ano sem convocação por parte da empresa. Porém, tal dispositivo não se encontra mais em vigor, e o que existe na realidade é um grande limbo a respeito do tema.

## 6 PRINCÍPIOS VIOLADOS COM A EXISTÊNCIA DO CONTRATO INTERMITENTE

Assim, há uma clara violação ao princípio da vedação ao retrocesso. E, para Canotilho (2002), não é possível que os direitos retroajam, apenas é possível que se avance. Assim, todos os dispositivos legais que visam retroagir os direitos já adquiridos e/ou regulamentados, devem ser considerados inconstitucionais.

Além disso, há uma evidente violação ao elemento da subordinação. A CLT considera o trabalho intermitente como sendo subordinado. Porém, o empregado pode recusar ao chamado do empregador, e isso não resultar em insubordinação. Assim, fica nítido o contrassenso existente. Fica o questionamento, será que este importante princípio/elemento da relação trabalhista estaria sendo mitigado para que se possa acatar as demandas empresariais?

Quanto à não eventualidade, requisito necessário para configurar a relação de emprego, há uma grande discussão doutrinária. Para França (2017), se o trabalhador desempenha suas atividades em caráter eventual,

não poderá ser estimado como empregado, ainda que existentes a personalidade e subordinação.

Ademais, o princípio da continuidade da relação de emprego também é violado, uma vez que, segundo Delgado (2019, p. 342):

A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele 'que presta serviços de natureza contínua' — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele "que presta serviços de forma contínua" — caput do art. 1º). A legislação trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual — embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado.

Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego visa garantir ao empregado a hipótese de continuar em seu trabalho quanto tempo for admissível, de maneira indeterminada. Assim, tendo em vista que o ser humano tem as suas necessidades básicas para que consiga se sustentar, a rescisão sem um justo motivo não é permitida (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019). Desse modo, fica nítida a tentativa de flexibilização do referido princípio.

Oviedo e Marques (2018) se posicionam no mesmo sentido, na medida em que, em seus apontamentos, demonstram que o contrato intermitente vai de encontro ao princípio da continuidade da relação de emprego, previsto no artigo 7º, da Constituição Federal.

Alguns autores mencionam ainda que haveria ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que não houve, por exemplo, respeito aos limites de jornada mínima e máxima, além da falta de determinação legal quanto a existência de um salário mínimo mensal, sendo estes estabelecidos pelo artigo 7º da Constituição Federal (MARTINS, 2020).

Um outro ponto que fere o princípio da dignidade da pessoa humana é o relacionado às férias. Ora, se o trabalhador trabalha para outras empresas, visando aumentar sua renda, não usufruindo de suas férias, que têm o foco de auxiliar na saúde do empregado, há uma grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana (SILVA, 2020). Ainda, para o mencionado autor, se há o pagamento das férias de forma antecipada por exemplo, o empregado utilizará o valor para quitar as pendências familiares, não utilizando para as férias.

## 7 JURISPRUDÊNCIA ACERCA DO TEMA

Quanto à jurisprudência do TST, esta vem se posicionando no sentido de que, quando o empregado não possui ciência dos horários de trabalho, referida jornada é considerada ilegal, vejamos:

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017). (BRASIL, 2017).

Ainda, se posiciona o Tribunal no sentido de que referida jornada submete o trabalhador aos ditames da empresa, à incerteza da jornada de trabalho, resultando em prejuízo à vida particular do trabalhador:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. Conquanto a Constituição da República, por meio do art. 7º, XXVI, prestigie a pactuação coletiva, impõe-se que os instrumentos autônomos observem as normas de ordem pública que garantem direitos mínimos dos trabalhadores. 2. Na hipótese, observa-se que a jornada de trabalho “móvel e variável”, prevista nos instrumentos coletivos, importa, efetivamente, em transferência ao

empregado dos riscos econômicos da atividade. Isso porque tal prática submete o trabalhador ao puro alvitre da empresa no tocante à jornada a ser efetivamente cumprida, conforme a variação de movimento dos estabelecimentos comerciais da reclamada, exigindo-se que o empregado fique à disposição empresarial por 44 horas semanais, mas podendo, por decisão exclusiva da empregadora, laborar e obter remuneração - por qualquer período entre o máximo e o mínimo de 8 (oito) horas por semana. 3. Os preceitos protetivos do Direito do Trabalho não autorizam que o empregado se submeta, para mera salvaguarda do empregador contra as naturais oscilações de demanda produtiva, à incerteza da jornada de trabalho e da remuneração a ser percebida, em evidente prejuízo à sua vida particular e sua saúde financeira. 4. A prática em questão constitui evidente fraude à legislação trabalhista, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1293- 16.2012.5.04.0012, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 14/12/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016). (BRASIL, 2016).

Além disso, outro posicionamento do Tribunal é no sentido de que a jornada de trabalho, na ampla flexibilidade em que se encontra, é extremamente danosa ao empregado, senão vejamos:

(...) JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, CAPUT, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT (“O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA”), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA - ANEXO). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem um modelo normativo geral, que se aplica ao conjunto do mercado de trabalho, de 08 horas de trabalho diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, da CF), que não pode ser flexibilizado em prejuízo do empregado. No mesmo sentido, o art. 58, caput, da CLT: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Em face desses parâmetros, compreende-se que a adoção de um regime de duração do trabalho amplamente flexível (de 08 a 44 horas semanais), com evidente prejuízo ao trabalhador - principalmente porque afeta o direito à manutenção de um nível salarial mensal, implica ofensa a princípios inscritos na Constituição Federal de 1988 - dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, caput), valorização do 49 trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, caput e VIII), justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, caput) e subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III). Relevante também enfatizar que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em 1944, ao declarar os fins e objetivos da OIT, bem como dos princípios que

deveriam inspirar a política de seus Membros, inscreveu, como princípio fundamental, que “o trabalho não é uma mercadoria”. Sob o ponto de vista jurídico, a desmercantilização do trabalho humano efetiva-se pela afirmação do trabalho digno. Entende-se que a dignidade no trabalho somente é concretizada pela proteção normativa e mais precisamente por meio da afirmação de direitos fundamentais trabalhistas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel de destaque, pois a essência de sua direção normativa, desde a sua origem até a atualidade, é explicitada no sentido de “desmercantilizar, ao máximo, o trabalho nos marcos da sociedade capitalista”. Em face desses princípios previstos no cenário normativo internacional, além dos princípios e regras constitucionais explícitas em nosso ordenamento jurídico interno, bem como de normas legais, é inválida a cláusula contratual que estabelece a chamada “jornada móvel”. Isso porque ela retira, do empregado, a inserção na jornada clássica constitucional, impondo-lhe regime de trabalho deletério e incerto, subtraindo ademais o direito ao padrão remuneratório mensal mínimo. Nesse sentido, compreende-se que a decisão recorrida não está em consonância com o arcabouço jurídico que rege a matéria. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. (RR - 3990- 35.2011.5.02.0421, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015). (BRASIL, 2015).

Assim, importante o posicionamento do Tribunal Superior, pois vem a dar um norte para a temática no país.

## 8 CONCLUSÕES

O objetivo do presente artigo foi o de verificar o que estabelece a legislação brasileira sobre o trabalho intermitente, sob a perspectiva de benefícios e malefícios ao trabalhador. Além disso, se objetivou verificar quais as lacunas existentes, estudando se este instituto pode contribuir para reduzir o desemprego no país.

Podemos concluir que o instituto, na sua configuração atual, tem uma força inegável para aumentar a precarização das relações de emprego, desprotegendo e retrocedendo em vários aspectos. O trabalho intermitente é alvo de diversas críticas, uma vez que rompe com a concepção de trabalho, com jornada, salário.



Ainda, o contrato intermitente cria a concepção de tempo à disposição do empregador sem efeitos jurídicos (DELGADO; DELGADO, 2017). Ainda, essa modalidade de trabalho pode ter um efeito sem possibilidade de reversão, depreciando o valor do trabalho na economia.

Como se pode concluir, os direitos e garantias expressos ao trabalhador intermitente eram poucos com a vigência da MP 808 de 2017, mas com a perda da vigência, estão praticamente inexistentes. Conclui-se, ainda, que a geração de empregos é ilusão.

O contrato intermitente surge com a ideia de tornar flexível as contratações a serem realizadas no país, a fim de movimentar a economia, reduzir os índices de desemprego e a informalidade. No entanto, o que se observa é a existência do desrespeito aos direitos e aos princípios norteadores do direito do trabalho.

Assim, pode-se observar que há um lado positivo quanto negativo: de início, esse cenário já havia no Brasil, de maneira precária, consistindo nos famosos “bicos”, que nada mais são do que os trabalhos desempenhados no contexto da informalidade. Com a figura do contrato de trabalho intermitente, tornou-se possível regularizar essa situação, trazendo os trabalhadores inseridos neste contexto para os ditames legais. Assim, em tese, lhes seriam garantidos o mínimo de direitos.

Por outro lado, apesar dessa garantia de direitos mínimos, basilares, essa modalidade de contratação vem rompendo e ferindo direitos já adquiridos pelos trabalhadores brasileiros, representando um retrocesso. Houve a confecção da medida provisória 808, que trouxe diversas garantias não previstas na legislação ordinária, mas que, com a perda de sua vigência, em virtude de não ter sido convertida em lei, houve mais um retrocesso nos direitos trabalhistas.

Assim, do modo como está configurado o regime de contratação intermitente no país, não se sustentará.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Vinícius. **A (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente**. 2019. 54p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/7469/1/TCC%20vers%C3%A3o%20para%20publicacao%20%281%29.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.
- ANAMATRA. **Enunciados aprovados: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. 2017. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 10 jul. 2019
- BRASIL, Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943.
- BRASIL, Medida provisória n. 808 de 14 de novembro de 2017. Altera as Consolidações das Leis do Trabalho – CLT. Aprovada pelo Decreto-Lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 nov. 2017.
- BRASIL. Recurso de Revista RR: 12931620125040012. Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 14/12/2016. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 14 dez. 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868558590/recurso-de-revista-rr-12931620125040012>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BRASIL. Recurso de Revista RR: 39903520115020421, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/06/2015. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 17 jun. 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202451303/recurso-de-revista-rr-39903520115020421>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- BRASIL. Recurso de Revista RR: 4822820105010071. Relator: José Roberto Freire Pimenta. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 15 mar. 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/439976527/recurso-de-revista-rr-4822820105010071>. Acesso em: 26 abr. 2022.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.
- CASTELO, Jorge Pinheiro. **Panorama geral da reforma trabalhista: aspectos de direito material: volume I**. São Paulo: LTr, 2018, p.129.

DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista. *In*: MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

JORGE NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista** – entenda o que mudou: CLT Comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2018, p.116.

MARTINS, Dhayana. **O Contrato de trabalho intermitente e a afronta aos princípios trabalhistas**. 2020. 21p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Doctum de Serra, Serra, 2020. Disponível em: [https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3439/1/O%20CONTRATO%20D E%20TRABALHO%20INTERMITENTE%20E%20A%20AFRONTA%20AOS%20PRINC%C3%8DPIOS%20TRABALHISTAS.pdf](https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3439/1/O%20CONTRATO%20D%20E%20TRABALHO%20INTERMITENTE%20E%20A%20AFRONTA%20AOS%20PRINC%C3%8DPIOS%20TRABALHISTAS.pdf) . Acesso em: 5 nov. 2021.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, [s. l.], n. 51, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

OVIEDO, Jéssica Muñoz; MARQUES, Vinicius Pinheiro. Novo regime do contrato intermitente à luz da Constituição e dos princípios basilares do Direito do Trabalho. **Jus.comi**, [s. l.] maio 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66205/novoregime-docontrato-intermitente-a-luz-da-constituicao-e-dos-principios-basilares-dodireito-dotrabalho/1>. Acesso em: 4 ago. 2021.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017a.

SILVA, Homero Batista. **E agora, Tarsila?** Dilemas da Reforma Trabalhista e as Contradições do mundo do trabalho. São Paulo: RT, 2017b.

SILVA, Marília. Trabalho intermitente como inovação de vínculo empregatício a partir da reforma trabalhista: desburocratização ou precarização das relações trabalhistas. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário Tabosa de Almeida, Caruaru, 2020. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2743/1/TCC%20-%20Mar%C3%Adlia%20Ramalho%20-%20Vers%C3%A3o%20FINAL%20%281%29.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2021.

SCHUCK, Johann Philippe de Sousa Düpont. **O contrato de trabalho intermitente à luz da Constituição Federal de 1988**: uma análise de possíveis inconstitucionalidades. 2018. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Fundação Getúlio Vargas, Florianópolis, 2018;

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice. **Reforma Trabalhista Impacto no Cotidiano das Empresas**. São Paulo: Trevisan, 2018.

# O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: NEOLIBERALISMO, REFORMA TRABALHISTA E GESTÃO DE SUBJETIVIDADES

Iasmim Queiroz Grosso<sup>1</sup>  
Taísi Rosa Rodrigues Oliveira<sup>2</sup>

Na verdade, o que o neoliberalismo pregava eram intervenções diretas na configuração dos conflitos sociais e na estrutura psíquica dos indivíduos. Mais do que um modelo econômico, o neoliberalismo era uma engenharia social. (SAFATLE; JUNIOR; DUNKER, 2021, p. 24-25).

## 1 INTRODUÇÃO

Pensar o trabalho e o direito do trabalho são coisas diferentes. Mesmo juridicamente, há práticas de trabalho que se encontram abarcadas ou não pela tutela do direito do trabalho.

No entanto, é insuficiente traçar uma análise que vise contribuir com avanços teóricos para a sociedade sobre um recorte específico do direito do trabalho, concebendo-o de forma isolada. A própria noção de fontes materiais coaduna com isso: o direito do trabalho está em constante transformação, e deve estar aberto para se alimentar das dinâmicas sociais em concreto.

Por isso, este artigo parte da tentativa de vislumbrar as mudanças legislativas recentes do ordenamento pátrio na seara trabalhista, em ligação

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito na Universidade Federal de Pernambuco; iasmimgrosso@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda em Direito na Universidade Federal de Pernambuco; taisioliveira@outlook.com

com reflexões sobre neoliberalismo e gestão de subjetividades. Alguns dos mais relevantes aspectos do sistema neoliberal são suas estratégias de legitimação, no que, neste trabalho, visa-se traçar uma ponte entre suas influências nas dinâmicas jurídica e psíquica da coletividade.

Para tal objetivo, é necessário que partamos do primado do direito do trabalho como também um elemento de legitimação da ordem. Vislumbrar a história deste instituto, originalmente ligado a reivindicações de atores sociais em estado vulnerável, é tatear as formas de tutela e neutralização de ameaças pelo capitalismo. Como posto por Barroso (2003, p. 6), no contexto da economia de mercado, sobretudo na caracterização do capitalismo atual, quando os mecanismos não solucionam os conflitos de ampla escala social, o meio de normatização sócio-jurídico-político se caracteriza por um consenso entre os atores sociais.<sup>3</sup>

A gestão econômica do direito do trabalho traz para si, assim, um papel de pacificação social no apaziguamento de reivindicações sociais complexas. Da mesma forma, quando atingido um grau de desmobilização social tal em que não é sentida, pelos agentes de poder, ameaça para a retirada desses direitos pacificadores, ocorre o desmonte exponencial de garantias sociais, sempre alinhado com os ciclos do capital. Com um olhar atento às movimentações sociais, políticas e econômicas existentes em cada fase do direito do trabalho, os padrões de avanços e recuos do capital se relacionam diretamente com avanços e recuos da tutela Estatal e das reivindicações sociais.

Este estudo está situado, assim, na atual fase do neoliberalismo, em que se opera um desmonte progressivo da rede de proteção social, principalmente no molde de reformas legais. A Lei 13.467 de 13 de julho

---

<sup>3</sup> O autor traz a tentativa de pacificação social designada ao Direito do Trabalho. Nas relações sindicais, a etapa atual do neocorporativismo traz o consenso articulado, ou novo pacto social (lançado, inclusive, pelo governo Lula no Fórum Nacional do Trabalho de 2003). “Dá-se uma domesticação sindical de tal maneira que se lhe subtrai a função de emancipação social designada como representante ativo dos trabalhadores, através dos conflitos de interesses inerentes à relação produtiva do modelo capitalista.”

de 2017, popularmente chamada de Reforma Trabalhista, será o foco de nossos esforços – mais especificamente o seu artigo 442-B,<sup>4</sup> que apresenta a novíssima categoria de trabalhador “autônomo exclusivo”, na qual se observa a majoração, em níveis críticos, da dinâmica neoliberal de cultivo ao empreendedorismo de si mesmo. Aliado à propagação sem precedentes do fenômeno da pejotização, a fronteira entre direito público e direito privado se acirra, dando coro a um movimento que, ao mesmo tempo, reconhece no trabalhador uma empresa de si e visa inserir suas relações de labor no guarda-chuva do direito civil. A figura jurídica do microempreendedor individual (MEI) será, assim, a forma específica de pejotização, a qual será ligada, neste trabalho, à categoria “autônomo exclusivo”.

Delimitando o universo jurídico a ser pautado, cabe seu diálogo com a maestria do sistema neoliberal na dominação de corpos físicos e psíquicos. A disciplina voltada a uma subjetividade contábil, artificialmente conduzida à existência moldada pela noção de indivíduo como objetivos voltados às expectativas do mercado, tem papel central na manutenção e expansão das relações materiais que se desenvolvem com as mudanças legais em comento.

Busca-se adentrar, então, de forma introdutória, a como a própria visão de indivíduo construído pelo liberalismo e aperfeiçoado pelo neoliberalismo é um instrumento de extrema relevância na manutenção destas estruturas.

Em síntese, a partir do cruzamento de entendimentos filosóficos, sociológicos, econômicos e psicanalíticos, analisamos os instrumentos jurídicos “autônomo exclusivo” e microempreendedor individual imersos na fisiologia neoliberal e sua gestão de subjetividades.

---

<sup>4</sup> “Art. 442-B, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (BRASIL, 2017).

## 2 A FIGURA DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COMO FACILITADORA DO MASCARAMENTO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS

A década de 1990 no Brasil ficou marcada por inúmeras desestruturações sociais e econômicas, o que resultou na vulnerabilidade dos setores produtivos e, conseqüentemente, na alta taxa de desemprego. Diante disso, urgiu o clamor social pela necessidade de políticas públicas que visassem melhores condições de trabalho e garantias de proteção previdenciária aos trabalhadores brasileiros, principalmente para aqueles que estavam fora do mercado formal, ou inseridos em contextos de precarização.

Sendo assim, em 2008 foi criada a Lei Complementar n. 128, que adveio da Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar n. 123/2006), com o objetivo de regulamentar o trabalho autônomo de profissionais em situação de informalidade ou desemprego, de modo que ficou estabelecida a figura do microempreendedor individual. O MEI é a pessoa que trabalha por conta própria e que segue determinações legais para tornar-se pequeno empresário. Desde então, já foram mais de 13 milhões de brasileiros formalizados através da figura do microempreendedor individual (BRASIL, 2021).

Em resumo, a finalidade inicial da inserção do MEI no mercado de trabalho brasileiro consistia na formalização de trabalhadores autônomos de baixa renda, para garantir o acesso previdenciário e possibilitar a emissão de notas fiscais por serviços prestados (FERNANDES, 2020, p. 7). No entanto, tal instituto jurídico passou a ser utilizado também mascarar relações que, pela primazia da realidade, seriam consideradas como de trabalho, transformando-as em relações cíveis. Porém, é importante frisar



que a relação formal de emprego, apesar de dar acesso a garantias sociais, não se confunde com vínculo empregatício de boa qualidade, visto que é evidente o caráter flexível e precário das relações trabalhistas no Brasil. Aliás, elementos como excedente estrutural da força de trabalho, informalidade, baixos salários e distribuição desigual de renda, nunca saíram do cenário do mercado de trabalho brasileiro (KREIN, 2013).

Logo, vê-se que a utilização da personalidade jurídica “microempreendedor individual” na substituição do que seriam vínculos trabalhistas formais acaba, dessa forma, por aprofundar ainda mais as contradições e vulnerabilidades dos trabalhadores brasileiros, que não tem acesso nem mesmo a um lastro mínimo de garantias trabalhistas.

Nesse sentido, a figura do MEI surgiu também como uma facilidade à pejetização nas relações de emprego, ou seja, a transformação da pessoa física (trabalhador) em pessoa jurídica (pequeno empresário), para que assim o empregador se desonere de encargos trabalhistas e sociais, favorecendo a lucratividade e mascarando vínculos empregatícios subordinados. Antes da Lei n. 13.467/2017, porém, havia maior facilidade em caracterizar tal mascaramento enquanto tal, já que não havia previsão específica na CLT quanto ao trabalhador autônomo, sendo, no entanto, expresso que a atuação contínua para um empregador era materialmente uma relação de emprego. A “prestação de serviço” de MEI para apenas uma pessoa acabava, assim, tendo maior lastro de ser enquadrada como emprego. Com a categoria “autônomo exclusivo”, se turvaram os limites entre o que seria possível ou não ser feito enquanto MEI.

Além disso, o método neoliberal cria um imaginário em que o trabalhador valoriza a si mesmo enquanto capital humano, fazendo-o crer que é o único responsável por sua colocação no mercado de trabalho e que é preciso ser resiliente para superar a pobreza. No fim das contas, o neoliberalismo engana ao fazer acreditar que o indivíduo, enquanto MEI,

é o seu próprio empresário, pois, em verdade, ele é proletário-de-si-mesmo (FERNANDES, 2020, p. 3). “Bem sucedido na vida somente quando bem sucedido no mercado de trabalho, em permanente competição consigo e com os outros, devendo constantemente investir em sua formação, empregabilidade e em seu capital.” (SILVA, 2006, p. 159).

É importante, então, pensar o contexto atual do direito do trabalho sob a ótica de dominação imposta pelo sistema capitalista neoliberal, em que a construção da subjetividade do indivíduo está baseada num estilo de agir empresarial. Para Dardot e Laval (2016), a subjetividade contábil-financeira é a forma mais bem-acabada da subjetivação capitalista, pois faz com que o indivíduo passe a se enxergar como “capital humano” que deve crescer indefinidamente, isto é, um valor que deve valorizar-se cada vez mais. Dessa forma, o trabalhador passa a acreditar que goza de maior liberdade na esfera mercantil, pelo qual vende a sua subjetividade de maneira incessante, a fim de se tornar cada vez mais rentável e competitivo no mercado de trabalho.

### **3 REFORMA TRABALHISTA E O SURGIMENTO DO AUTÔNOMO EXCLUSIVO: AVANÇO DA GOVERNAMENTALIDADE NEOLIBERAL**

As recentes alterações legislativas trazidas com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) reforçam e, principalmente, legitimam o fenômeno conhecido como “pejotização”, o qual se refere à constituição de pessoa jurídica no ato de contratação de trabalhadores, tratando-se, em teoria, de uma burla à legislação trabalhista. Desse modo, a Reforma permitiu o mascaramento de vínculos empregatícios, principalmente através da criação do “autônomo exclusivo”. Isso porque, ao incorporar o art. 442-B à Consolidação das Leis do Trabalho, a mudança legislativa

estabeleceu que a contratação do trabalhador autônomo, mesmo que de forma contínua e exclusiva, afasta a qualidade de trabalhador empregado.

É possível, então, estabelecer um paralelo entre a adoção do MEI e a Reforma Trabalhista, pois a nova lei permite a contratação, por exemplo, de microempreendedores individuais como autônomos exclusivos, mesmo que diante de uma relação de trabalho em que o MEI esteja altamente subordinado ao contratante. É importante frisar que a contratação via MEI é apenas um exemplo da concretização do autônomo exclusivo, sendo possível a contratação de, por exemplo, trabalhadores informais ou empresas individuais de responsabilidade limitada (EIRELI).

Para uma melhor elucidação, faz-se necessário diferenciar o trabalhador empregado do trabalhador autônomo. De acordo com o artigo 3º da CLT, o trabalhador empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o ponto chave que caracteriza o trabalhador autônomo é a necessidade de assumir o risco da atividade profissional que exerce<sup>5</sup> (SUSSEKIND, 2009, p. 17).

Nesse sentido, a legislação também estabelece requisitos essenciais à caracterização do empregado no vínculo laboral, isto é, precisa ser pessoa física, trabalhar de forma pessoal, contínua e subordinada, além de receber um salário para tanto. Dentre estes, o principal elemento que difere o trabalhador empregado do autônomo é a subordinação, sendo o tema bastante discutido no âmbito do direito do trabalho, como explica Nascimento (2009, p. 167):

A diferença entre trabalhador subordinado e trabalhador autônomo recebe várias outras contribuições. Para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria e subordinado é quem trabalha por conta

---

<sup>5</sup> Ainda de acordo com o Tribunal, relação de trabalho é o vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado.

alheia. Outros sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade. Se os riscos são suportados pelo trabalhador, ele será autônomo; porém, se os riscos são suportados não pelo trabalhador, mas por aquele que se beneficia dos seus serviços, o trabalhador será subordinado. Há uma teoria que verifica a quem pertencem os instrumentos de trabalho. Se pertencem ao próprio trabalhador, ele será autônomo, se o trabalhador trabalha com instrumento de outro, será empregado.

Sendo a subordinação o elemento essencial para a constatação do vínculo empregatício, importante trazer à tona a contradição existente na própria denominação “autônomo exclusivo”, visto que com a exclusividade há a perda instantânea da autonomia e, na falta da autonomia, facilmente se caracteriza a subordinação, que é elemento essencial para a constatação do vínculo empregatício. Portanto, resta explícito que a própria lei, através da Reforma, permitiu o desmonte da proteção ao trabalhador brasileiro, facilitando a contratação exclusiva e permanente de um trabalhador autônomo sem as garantias de um trabalho formal.

Por outro lado, parte da jurisprudência trabalhista do Brasil encara a Lei 13.467/2017 como um retrocesso às garantias fundamentais do trabalhador, motivo pelo qual os juristas, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, dedicaram-se aos temas advindos da Reforma Trabalhista. Sendo assim, o autônomo exclusivo virou pauta de discussão, levando à aprovação de quatro enunciados sobre o tema,<sup>6</sup> dentre os quais merece destaque o n. 54, visto que se refere à contratação via MEI:

---

<sup>6</sup> Enunciado 51. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego. **A norma do artigo 442-b da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.** (Sem grifo no original.); Enunciado 52. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE **Primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT).** (Sem grifo no original.); Enunciado 53. TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da

54. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E FORMAS JURÍDICAS IRREAIS. O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, **quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT)**. (BRASIL, 2018, grifo nosso).

É relevante a aprovação de enunciados que visam interpretar a nova legislação da forma mais benéfica ao trabalhador, pois sem dúvidas esta é a tarefa do judiciário. No entanto, importante frisar que enunciados, de modo geral, não possuem força normativa, tratando-se apenas de diretrizes que visam estabelecer um padrão nas decisões judiciais, mas que, repito, não tem força normativa. Dessa forma, apesar de orientarem os intérpretes do Direito quanto à aplicação dos diplomas legais no se que refere à figura do autônomo exclusivo, por exemplo, os enunciados não garantem que a aplicação da lei se dará sempre do jeito que eles preconizam. Pelo contrário, os trabalhadores que buscam a Justiça do Trabalho acabam por depender da sorte de ter um julgador que preza pela letra do enunciado. Sem falar naqueles que nem chegam à Justiça, restando prejudicados e submetidos a vínculos empregatícios irregulares por pura sobrevivência, fato que soma à precarização do trabalho no Brasil.

## 4 DIREITO PÚBLICO E DIREITO PRIVADO COMO PRODUTOS DE MOMENTOS HISTÓRICOS

Deste modo apenas o desenvolvimento do mercado gera a possibilidade e a necessidade de transformar o homem, que se apropria das coisas pelo trabalho (ou pela espoliação), num proprietário jurídico. Entre

---

CF/1988), **devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica**. (BRASIL, 2018, grifo do autor).

estas duas fases não existem fronteiras rigorosas. O “natural” passa insensivelmente para o “jurídico”, tal como o roubo a mão armada está estreitamente ligado ao comércio. (PACHUKANIS, 1988, p. 81).

A análise da relação turva entre ser microempreendedor individual e estar numa situação de emprego se reproduz intimamente na possibilidade de se estar numa relação jurídica cível ou numa relação jurídica trabalhista. Isso se demonstra de forma mais basilar no próprio instrumento contratual adotado, e tem fortes consequências na ausência de garantias para o trabalhador/MEI durante e após toda a prestação do serviço.

Num plano macro, a ponte, cada vez mais larga e estável entre o domínio cível e o domínio trabalhista demonstra o embaralhamento entre o que pertence à esfera do direito público e do direito privado. Tal ponte, no entanto, só tem trânsito em um sentido: o fluxo apenas se dá na passagem de direitos sociais e públicos para o campo privado.

A divisão do direito em ramos é obra de uma didática de ensino que não se funda necessariamente em razões maiores de ordem epistemológica, uma vez que todo direito positivo, em última análise, advém do Estado e, por isso, deveria ser tomado tão só como direito público. A divisão do direito em público ou privado, na modernidade, ganhou mais apreço doutrinário entre o final do século XIX e a primeira metade do século XX, em uma época na qual o direito civil ainda era tomado como a grande expressão da ciência do direito. A ideologia profundamente liberal do cumprimento integral dos contratos, conforme pactuado pelas partes – *pacta sunt servanda* –, sem maiores restrições impostas aos particulares pelo Estado, representou amplamente, após a Revolução Francesa, os interesses da sociedade burguesa. Tal sistemática de pensar o direito perdurou durante a maior parte do século XX e, com algumas alterações e abrandamentos de inspiração constitucional, vem se conservando até os dias atuais. (GRILLO, 2020, p. 34).

A atual etapa do neoliberalismo brasileiro está desenvolvendo tal dinâmica de forma intensa e acelerada. Como posto por Pachukanis (1988, p. 80), a oposição da burguesia à propriedade feudal não era defeituosa na sua origem de espoliação e violência, mas em sua imobilidade. No presente contexto de financeirização mundial, e localização do Brasil

enquanto país dependente, restou propícia uma progressiva relativização de bases jurídicas ligadas à prevalência dos direitos sociais e a separação entre direito público e privado, aliada, como veremos adiante, à inserção no indivíduo de uma mente que reflete dinâmica empresarial.

A separação entre os dois ramos, no entanto, também deve ser observada enquanto produto histórico. Como posto por Grillo (2020, p. 35, grifo nosso):

(...) a **dicotomia direito público/direito privado** sempre esteve adstrita ao momento sobre o qual o modelo jurídico estatal seria mais útil ao modo de produção capitalista, em uma dada conjuntura social, política e histórica: ampla liberdade à iniciativa privada (Estado liberal) ou maior intervenção do Estado na economia (Estado social). No primeiro caso, a institucionalização maior do direito privado corresponde aos reclamos do liberalismo e do neoliberalismo. No segundo caso, a publicização acentuada do direito condiz mais com o Estado social, o qual é designado também como Estado intervencionista, provedor ou de bem-estar social.

Os avanços e recuos da esfera de atuação em cada ramo é particularmente notória no direito do trabalho. O Estado Social, que trouxe uma intensificação da regulação pública da vida privada, se colocou de tal forma com a massificação das relações sociais após a Revolução Industrial, devendo garantir direitos sociais mínimos à classe trabalhadora para evitar o desgaste do sistema capitalista no conjunto de mobilizações proletárias (GRILLO, 2020).

O objetivo de pacificação social frente à revolta, aliado à busca por tutelar e tomar controle de aspectos inerentes à luta popular, como a greve (transformada em direito), expressam como o direito do trabalho foi produto de uma necessidade pontual de gestão do capital. Dessa forma, Pachukanis (1988, p. 44) retrata o antagonismo entre interesses públicos e privados como uma das premissas fundamentais da regulamentação jurídica, com suas definições dependentes da infraestrutura:

Uma das premissas fundamentais da regulamentação jurídica é, assim, o antagonismo dos interesses particulares ou privados. Este antagonismo é tanto condição lógica da forma jurídica quanto causa real de evolução da superestrutura jurídica. A conduta dos homens pode determinar-se pelas regras mais complexas, mas o momento jurídico desta regulamentação inicia-se onde começam as diferenças e as oposições de interesses. (PACHUKANIS, 1988, p. 44).

Logo, o significado jurídico de um contrato firmado entre duas pessoas para executar uma mesma atividade sob os mesmos ditames materiais pode ter significados opostos a depender da correlação de forças de cada momento histórico. Isso ilustra de forma cristalina o exposto por este artigo: podem-se ter dois seres humanos numa sala. Um deles visa vender sua força de trabalho, o outro deseja comprá-la. O vendedor, mesmo executando suas atribuições de forma não ocasional e onerosa a apenas um comprador, pode estar numa relação jurídica completamente diferente se o contrato foi firmado em 2016 ou em 2018. A Reforma Trabalhista possibilitou que os requisitos formais “subordinação” e “pessoa física” servissem de cortina ao reconhecimento de uma relação de emprego.

Como posto anteriormente, a subordinação é um dos requisitos para diferir uma relação de trabalho autônomo de uma relação de emprego. Porém, ela não tem em si parâmetros objetivos para tal diferenciação. Além disso, o próprio ônus da prova cabe ao suposto autônomo, dificultando gravemente o reconhecimento de seu pleito.

O trabalho autônomo, em última análise, é caracterizado pelo fato de o trabalhador (o prestador dos serviços) **ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado**. Se o trabalhador autônomo tem sua atividade reconhecida por lei e atua como empresário de si mesmo, diz-se existente a figura do trabalhador autônomo “profissional liberal”.

Pois bem. Independentemente do que se fale nas tentativas de contrastar autonomia e subordinação, fato é que esta passou a estar muitas vezes escondida na fachada da autonomia. **O eufemismo a encobriu mediante palavras e expressões maquiadas. Em lugar de “ordem”, passaram a falar em “orientação”; em vez de “satisfações ao empregador”, começaram a referir as “expedições de relatório”, em lugar de “cumprimento de horário de trabalho” preferem**



**referenciar a “pontualidade profissional”. Falsos autônomos – quando isso é o caso – mantêm-se claramente subordinados, mas, para garantir a continuidade dos seus serviços, afirmam-se plenamente independentes.** (MARTINEZ, 2019, p. 245-248, grifo nosso).

Na citação acima, nota-se que a barreira entre uma relação ser ou não subordinada não encontra fundamento na relação material, mas no léxico utilizado para ela se definir. Tal barreira, definidora de se o trabalhador terá direito a uma série de garantias, é tão artificial quanto à do critério de pessoa física para a relação de emprego. Isso porque o fenômeno da pejetização se alarga de forma avassaladora em nossa realidade.

Com a pejetização nas dinâmicas de trabalho, vê-se que se tratar de pessoa física ou jurídica se demonstra, cada vez mais, ter caráter meramente formal. Um microempreendedor individual que presta serviço para apenas uma pessoa com não eventualidade e onerosidade, e com um léxico descritivo da relação que afasta de si a taxaço de subordinada está realizando, na prática, o mesmo que um empregado. O Princípio da Primazia da Realidade poderia ser evocado para a resolução de tal situação. Porém, além de a Reforma Trabalhista ter alargado o cenário para tais práticas serem reconhecidas judicialmente, observa-se que a pejetização aparece como etapa lógica do momento neoliberal atual, ao vislumbrarmos a dinâmica do capitalismo.

A crescente divisão do trabalho, a melhoria das comunicações e o consecutivo desenvolvimento das trocas fazem do valor uma categoria econômica, ou seja, a encarnação das relações sociais de produção que dominam o indivíduo. Mas para isso é preciso que os diferentes atos acidentais de troca se transformem numa circulação alargada e sistemática de mercadorias. Neste estágio de desenvolvimento o valor distingue-se das avaliações ocasionais, perde o seu caráter de fenômeno psíquico individual e assume um significado econômico objetivo. Condições reais são também necessárias para que o homem deixe de ser um indivíduo zoológico, sujeito jurídico abstrato e impessoal, e passe a ser uma pessoa jurídica. Tais condições reais são, por um lado, o estreitamento dos vínculos sociais e, por outros, o crescente poder da organização social, ou seja, da organização de

classe que atinge o seu apogeu no Estado burguês “bem ordenado”. **A capacidade de ser sujeito jurídico depreende-se, então, definitivamente, da personalidade concreta, vivente, deixa de ser uma função da sua vontade consciente, eficaz e transforma-se em pura propriedade social. A capacidade de agir é abstraída da capacidade jurídica, o sujeito jurídico recebe um duplo na pessoa de um representante e adquire ele mesmo a significação de um ponto matemático, de um núcleo onde se concentra certa soma de direitos.** (PACHUKANIS, 1988, p. 73, grifo nosso).

Logo, o fenômeno da pejetização, que cria a situação em análise neste artigo, não se trata de uma aberração jurídica, que viola a ordem democrática burguesa - mas um desenrolar de seus próprios fins.

As estratégias do capital na criação de ferramentas desagregadoras de movimentações anti sistêmicas e de cultivo de mentalidades voltadas a seus horizontes possuem vasta capilaridade e criatividade. No caso em tela, é impossível dissociar a legitimidade jurídica de se tornar microempreendedor individual numa relação fática de emprego, mesclando o que se entende por direito público e direito privado, sem pensar nos mecanismos de reprodução de tais dados na ordem psíquica da coletividade. A expressão “empreendedor de si mesmo”, a ser tratada no próximo tópico, ganha outra dimensão quando se tornar empreendedor de si não é apenas um processo subjetivo, mas também jurídico com a transformação de pessoa física em microempreendedor individual.

## 5 O INDIVÍDUO EMPREENDEDOR DE SI MESMO: LEGITIMAÇÃO E PERPETUAÇÃO NEOLIBERAL

O capitalismo é a própria encarnação de Prometeu e lega aos indivíduos, a cada um deles, um fogo capaz de antecipar, na forma da planificação dos afetos, a existência justamente quando as suas chamas iluminam os caminhos mais tortuosos à proporção que obliteram, com a sua sombra, a fragilidade humana que nos ultrapassa. Ou seja, o capitalismo vende, a um alto preço, o que nenhuma mercadoria pode dar, mas que todos nós desejamos: a invulnerabilidade. (ANDRADE, 2020, p.14-15).

Até o momento, discorreu-se sobre a forma como a superestrutura jurídica se molda aos desígnios dos interesses econômicos de seu tempo. Especificamente, como a possibilidade de tratar direitos antes considerados públicos como privados reflete os desejos do neoliberalismo. Porém, um fator se destaca ao vislumbrar-se tal conjunto de interesses: na atualidade, ser microempreendedor individual numa relação de trabalho muitas vezes não se trata apenas de uma forma de se adaptar a um contexto brutal de desemprego. Há o desejo individual de projetar a vida de acordo com métricas do empreendedorismo, e a própria reconfiguração da mentalidade coletiva para a gestão da vida nos moldes da gestão empresarial.

Quanto a tal gestão, destaca-se que o sofrimento psíquico é uma importante ferramenta neste processo. O neoliberalismo como forma de vida nos campos do trabalho, linguagem e desejo tanto gera como gerencia o sofrimento, utilizando-o para:

Encontrar o melhor aproveitamento do sofrimento no trabalho, extraindo o máximo de cansaço com o mínimo de risco jurídico, o máximo de engajamento no projeto com o mínimo de fidelização recíproca da empresa, torna-se regra espontânea de uma vida na qual cada relação deve apresentar um balanço e uma métrica. (SAFATLE; JUNIOR; DUNKER, 2021, p. 10-11).

Nisso o neoliberalismo se difere do liberalismo clássico, em que havia a preocupação quanto ao sofrimento psíquico como inibidor da produtividade. Transtornos como ansiedade e depressão, tão populares nos dias atuais, são, além de consequência da estrutura social contemporânea, mecanismos de perpetuação de uma determinada visão do ser sobre si mesmo, suas perspectivas e aqueles que o cercam.

Andrade (2020) traz o desejo do controle sobre a existência como marca da formação do indivíduo liberal, que, resguardando uma

identidade própria e sedimentada se vê como capaz de controlar o tempo, sujeitá-lo e torná-lo mercadoria. Dessa forma, a própria concepção de indivíduo enquanto ser indivisível e restrito à identidade leva a uma existência pretensamente coesa e pautada em interesses próprios, a serem perseguidos autonomamente para gerar o florescimento de suas próprias escolhas. Assim, vê-se a:

Planificação de si e controle total do tempo, condições ontológicas para a compreensão do indivíduo como empreendedor de si mesmo no capitalismo, compõem juntas uma só ilusão: a do pleno autocontrole. (ANDRADE, 2020, p. 17).

Tal lógica, observada na construção do indivíduo liberal, é potencializada no neoliberalismo quando este sedimenta uma economia moral, eliminando violentamente da esfera do político seu caráter de espaço efetivo da deliberação e decisão, com a redução da crítica à condição de patologia. Defender a propriedade privada e a competitividade acaba sendo um desenrolar natural tanto da razão como da moral comuns a partir da constante exaltação de valores imbuídos na livre iniciativa, que expressam uma pretensa independência frente ao Estado e a importância da autodeterminação individual (SATAFLE; JUNIOR; DUNKER, 2021).

Intervindo nas dimensões produtoras de conflito, ocorre a passagem de problemas sociais à responsabilidade individual de cada esfera psíquica, devendo as aflições serem resolvidas a partir da adequação ao modelo de vida capaz de garantir a paz. Paz, nesse sentido, desconectada do todo social e significando uma gestão bem-sucedida e eficiente da existência.

A visão de subordinação, requisito chave para reconhecimento ou não de uma relação de emprego, coloca, como posto anteriormente, que é autônomo aquele que é “responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado” (MARTINEZ, 2019, p. 245).

A internalização disciplinar de pressupostos morais a nível psíquico traz, como consequência, que não se ver como empregado é algo absolutamente razoável, já que ser subordinado depende de se há independência entre as partes, e não há critérios objetivos de como essa independência pode ser mensurada (SAFATLE; JUNIOR; DUNKER, 2021, p. 25).

De tal modo que, quando a regra é a responsabilização individual de dinâmicas sociais, é um desenrolar quase que natural o reconhecimento em si, daquele que labora para outrem, como microempreendedor individual, em todas as dimensões da categoria, e não como empregado ou até mesmo trabalhador. Vejamos:

O resultado disso é a produção de um indivíduo que se rende, cada vez mais atomizado, seja quando visto como portador de capital humano e dependente de sua resiliência para superação da pobreza, seja quando tomado como empreendedor de si mesmo para tornar-se rentável e competitivo no mercado de trabalho. (OLIVEIRA; SAMPAIO, 2018, p. 167).

No desenrolar dessa lógica, as garantias jurídicas aparecem como limitação à possibilidade de lucrar. O desmonte da teia de proteção social é tido como uma modernização das dinâmicas, já que haverá mais margem para se arriscar, investir e inovar. Se tornar um empreendedor individual é uma forma de potencializar o que já se é: um empresário de si. Quando se gere o eu como uma empresa, ela também é humanizada -, mas enquanto padrão moral e racional de projeção da vida. A fuga a tais padrões tem consequências de alto impacto:

Nem todos tinham percebido, mas não estávamos apenas falando como empresários de nós mesmos. Estávamos transformando tal forma de organização social em fundamento para uma nova definição de normalidade psicológica. Nesse sentido, tudo que fosse contraditório em relação a tal ordem só poderia ser a expressão de alguma forma de patologia. Patologizar a crítica era simplesmente mais um passo. (SAFATLÉ; JUNIOR; DUNKER, 2021, p. 31).

Dessa forma, vê-se que, além de legitimar juridicamente a precarização das relações de trabalho, o neoliberalismo cria estruturas de controle e condicionamento de subjetividades presentes nas mais diversas formas. A mentalidade empreendedora de si está longe de ser uma escolha individual de sujeitos gananciosos, mas uma realidade que se impõe, e frente a qual a oposição se torna fonte de sofrimento psíquico. Logo, se busca naturalizar a fragilização cada vez maior de direitos sociais, no que se destacam os trabalhistas, como oportunidade do eu empreendedor se manifestar de forma mais pura possível. A figura cada vez mais presente do microempreendedor individual como autônomo exclusivo nas relações trabalhistas se torna, então, uma consequência lógica de todo o posto.

## 6 CONCLUSÃO

Ao longo do artigo, o direito do trabalho foi analisado sob o aspecto das mudanças legislativas recentes ocorridas na seara trabalhista, especialmente diante da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em ligação com reflexões sobre neoliberalismo e gestão de subjetividades. Inicialmente, decidimos abordar a figura do microempreendedor individual como significativa no que se refere à subjetividade empresarial do indivíduo, que passa a se ver como empresa e a concorrer no mercado de trabalho com a sua individualidade, passando a tratar-se enquanto “capital humano”.

Em seguida, discorreremos sobre como o MEI foi uma figura jurídica essencial para a caracterização da pejetização e o consequente mascaramento de vínculos empregatícios, nos quais trabalhadores são contratados enquanto empresa e empregadores lucram e desoneram-se de encargos e direitos trabalhistas. Nesse sentido, foi feita uma análise sobre como a Reforma Trabalhista legitimou a pejetização ao permitir

que um trabalhador autônomo seja contratado de forma permanente e exclusiva sem que isso seja considerado um vínculo empregatício. A figura do “autônomo exclusivo”, que surgiu com as mudanças legislativas em 2017, foi facilitadora para a contratação do que seriam, de maneira fática, empregados via MEI, o que ocorre de maneira precarizada, mesmo não sendo esse o objetivo explícito do dispositivo legal.

Por fim, analisamos a diminuição da fronteira entre direito público e direito privado existente na seara trabalhista, visto que a pejetização é um fenômeno que reconhece no trabalhador uma empresa e visa inserir suas relações de labor no guarda-chuva do direito civil. Demos enfoque, então, na figura do microempreendedor individual (MEI) como forma específica de pejetização, ligada à categoria “autônomo exclusivo”. Desse modo, concluímos que o sistema neoliberal, baseado na dominação de corpos físicos e psíquicos através da subjetividade contábil-financeira instalada na sociedade, tem papel central na manutenção e expansão das relações materiais que se desenvolvem com mudanças legais como a Reforma Trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Érico. **Sobre losers**: fracasso, impotência e afetos no capitalismo contemporâneo. Curitiba: CRV, 2020.

BARROSO, Fábio Túlio. **Semiologia do Sindicalismo**: Reflexão sobre o papel dos sindicatos em face da reestruturação da sociedade global e brasileira. 2003.

BRASIL. Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1<sup>o</sup> de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Portal do Empreendedor**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor>.

BRASIL. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho 2017**. Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho: Conamat. Brasília, DF, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI). **Periódicos**, Vitória, ES, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/33154>. Acesso em nov 2021.

GRILLO, Marcelo Gomes Franco. **Instituições de direito público e privado**. São Paulo: Atlas, 2020.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos economia social e do trabalho, 8**: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. São Paulo: LTr, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Robson de; SAMPAIO, Simone Sobral. Neoliberalismo e Biopoder: o indivíduo como empresa de si mesmo. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 167 - 177, jan./jul. 2018.

PACHUKANIS, Evguién. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. 2. ed. São Paulo: Editora Acadêmica, 1988.

SAFATLE, Vladimir.; JUNIOR, Nelson da Silva.; DUNKER, Christian. (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n° 4, p. 17-24, out./dez. 2009.

SILVA, Rafael Alves da. A exaustão de Sísifo: articulação entre toyotismo, neoliberalismo e teoria do capital humano. **Revista Mediações**, Londrina, v. 11, n. 1, pg. 147-162, jan./jun. 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9008>. Acesso em: 15 nov. 2021.



# SISTEMA DE COMPLIANCE PARA A ELIMINAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: UMA ANÁLISE DA CONVENÇÃO 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Ariê Scherreier Ferneda<sup>1</sup>  
Poliana Ribeiro dos Santos<sup>2</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

A Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (adotada em 21/06/2019, na 108<sup>a</sup> sessão da Conferência Internacional do Trabalho), entrou em vigor em 2021 e reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e de assédio, e fornece uma estrutura comum para ação.

Com efeito, com o fim de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, há necessidade de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho. Para tanto, leis, regulamentos e políticas devem garantir o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, bem como repudiar qualquer manifestação de assédio moral ou sexual. Nesse sentido, para além da

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Pós-graduanda em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst); Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR); Editora Adjunta da Revista Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3222637526954534>; [ariefneda@gmail.com](mailto:ariefneda@gmail.com)

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2149540920056487>; [polianaribeiro.prs@gmail.com](mailto:polianaribeiro.prs@gmail.com)

atuação dos Estados-membros, volta-se a atenção às organizações e a adoção de sistemas de *compliance*, capazes de oferecer um instrumental para a concretização dos objetivos previstos na Convenção.

Assim, considerando que o assédio moral e sexual incide em todas as profissões e setores, há necessidade de se pensar formas de prevenção e remediação dos referidos tipos de abuso. Nesse sentido, a pesquisa se dividiu em dois tópicos, sendo que no primeiro aborda-se a definição de assédio moral e sexual, bem como o papel da Organização Internacional do Trabalho em seu enfrentamento. No segundo tópico ressalta-se a importância da implementação de um sistema de *compliance* nas organizações para o combate de práticas abusivas, com enfoque no assédio moral e sexual, especialmente quanto à criação de códigos de conduta adequados e de canais de denúncia.

## **2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL EM RAZÃO DE GÊNERO NO TRABALHO**

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho quanto à constatação e prevenção do assédio moral e sexual no trabalho não é recente. Tal preocupação se estende aos próprios empresários/empregadores, que não se limitam apenas a dar trabalho e pagar salário, mas devem, sobretudo, garantir boas práticas que orientem a existência de um meio ambiente de trabalho saudável para todos, coibindo práticas abusivas e de assédio.

Tendo isso em vista e, previamente à definição de assédio moral e sexual, faz-se necessário conceituar o meio ambiente de trabalho. Sendo

assim, o ambiente de trabalho é aquele em que as pessoas desempenham suas atividades laborais e “cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (FIORILLO, 2004, p. 22-23).

Pode-se compreender, portanto, que o meio ambiente do trabalho busca a qualidade de vida do trabalhador e o alcance de seu bem-estar, não se restringindo somente aos aspectos laborais (ROSSIT, 2003, p. 67). Para tanto, é imprescindível a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente para que toda pessoa tenha direito de desfrutar do mais elevado nível possível de saúde física e mental (FERNEDA, 2018).<sup>3</sup>

Em contrapartida, e em sentido oposto à busca da qualidade de vida por meio do trabalho, o assédio moral pode ser considerado como um constrangimento praticado em ambiente laboral, de forma reiterada (FONSECA, 2007, p. 83), cuja finalidade consiste em causar dano à moral e à dignidade da pessoa que é vítima (NASCIMENTO, 2011). Igualmente, esta modalidade de assédio “interfere na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidade de trabalhadoras e trabalhadores”, isso porque caracterizam-se como atitudes abusivas “voltadas à degradação do relacionamento digno no ambiente de trabalho” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022, p. 7).

O assédio moral, portanto, trata-se, verdadeiramente, de uma violência praticada no ambiente laboral que pode gerar lesões como danos psicológicos ou mesmo transtorno de desenvolvimento. Ela desponta em múltiplas configurações, de modo ativo e intenso e age de maneira sutil, fazendo com que os indivíduos, diante de tais situações, relativizem

---

<sup>3</sup> Nos termos do art. 12.1 do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, o qual foi o primeiro documento internacional a se referir ao direito ao meio ambiente saudável. Para mais informações, consulte (FERNEDA, 2018, p. 1079-1090). Ainda, a atenção ao ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho é objeto da Convenção n. 161 da OIT, de 1985, ratificado em 1990 pelo Brasil (SANTOS; PADILHA, 2021, p. 295-296).

os atos perversos e mal-intencionados dos ofensores (BARRETO; ROBERTO, 2015, p. 546). Não obstante, pode ser considerado como um dos fenômenos capazes de destruir o ambiente de trabalho, de modo a provocar queda na qualidade do trabalho, bem como absenteísmo devido ao desgaste psicológico (HIRIGOYEN, 2010, p. 65).

Entre as práticas mais comuns de assédio moral, podem-se citar: a) apropriação, por parte do assediador, das ideias da vítima; b) exposição pública da vítima ao ridículo; c) críticas quanto à capacidade profissional da vítima de forma repetitiva e continuada; d) comunicações incorretas ou incompletas que levam a vítima a apresentar resultados insuficientes e prejudiciais, entre outros (NASCIMENTO, 2011, p. 14-15). Além disso, é possível distinguir dois tipos de assédio moral no trabalho: o interpessoal – praticado em face de pessoas específicas – e o organizacional – prática sistemática e reiterada em face de todos os funcionários da organização, a partir de um objetivo/estratégia empresarial (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022, p. 10-11).

De modo objetivo, exemplifica-se o assédio moral organizacional por meio da seguinte situação, a qual, posteriormente, foi levada ao Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região:

Sílvio chegou ao trabalho desanimado. Vendedor de uma grande companhia de bebidas, não tinha conseguido, apesar de todo o seu esforço, atingir as metas fixadas para aquele mês. Já sabia o que o esperava: um colega lhe entregaria um colete com estampa de micos ou uma calcinha vermelha que ele seria obrigado a usar por cima da roupa, durante todo o dia, como “prenda” pelo seu insucesso. O gerente estimularia as “brincadeiras” e talvez chegasse ao ponto de pendurar sobre a cabeça do empregado um frango de borracha. Se Sílvio se recusasse a participar daquele pequeno circo, seria obrigado a passar pelo “corredor polonês”, recebendo tapas e pontapés dos colegas de trabalho. (SCHREIBER, 2014, p. 9).

Percebe-se, de maneira evidente, o assédio moral enquanto conduta abusiva que, no caso citado, expôs o trabalhador a situação

constrangedora e humilhante, de modo a interferir na sua liberdade, dignidade e direitos de personalidade, como sua honra e imagem.<sup>4</sup>

Por sua vez, o assédio sexual no trabalho consiste em uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022, p. 21). Em regra, o agente/agressor “utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja” (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022). Para ilustrar a gravidade do problema, apenas em 2019 a Justiça do Trabalho recebeu 4.786 processos (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022).

Entre as ações mais comuns que caracterizam o assédio sexual – cuja conduta pode ser repetida ou não – destacam-se: contato físico não desejado; exibicionismo; criação de um ambiente pornográfico; convites impertinentes; solicitação de favores sexuais; conversas indesejáveis sobre sexo; pressão para participar de encontros e saídas, com ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego, entre outras condutas (SENADO FEDERAL, 2011, p. 2018)

Não obstante os efeitos nocivos causados à pessoa e diante da seriedade e da repercussão negativa do assédio moral nas relações laborais, o tema se tornou objeto do Projeto de Lei 4.742/2001, o qual, atualmente, aguarda apreciação do Senado Federal.<sup>5</sup> Com este PL pretende-se introduzir um artigo junto Código Penal com o fim de tipificar como crime a prática do assédio moral no trabalho.

<sup>4</sup> Destaca-se que a moral individual sintetiza a honra da pessoa e integra a vida humana como dimensão imaterial. A moral, juntamente com seus componentes, é um atributo sem o qual o indivíduo é reduzido a uma condição animal de pequena significância (SILVA, 1998, p. 204).

<sup>5</sup> O referido Projeto de Lei foi apresentado pelo ex-deputado federal Marcos de Jesus, em 23/05/2001. Com o projeto, busca-se tipificar o ato de assédio moral junto ao Código Penal, que passará a contar com o seguinte dispositivo: Assédio Moral no Trabalho: Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Ainda, como proposta alternativa de coibição e punição do assédio moral no ambiente de trabalho cita-se o art. 4º. da Lei 11.948/2009, a qual veda a concessão ou renovação de empréstimos e financiamentos pelo BNDES a empresas condenadas por assédio moral, ou mesmo do reconhecimento do assédio moral como prática de improbidade administrativa, como já decidiu o Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2013).

Igualmente, considerando a relevância e importância internacional da temática enfrentada, em 2021 entrou em vigor a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (adotada em 21/06/2019, na 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho). Até o momento,<sup>6</sup> apenas Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai ratificaram a referida Convenção, a qual reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, e fornece uma estrutura comum para ação.

Ademais, a Convenção avança ao apontar uma definição jurídica internacional do termo “violência e assédio” no mundo do trabalho, referindo-se a um conjunto de “comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (artigo 1º, alínea ‘a’, da Convenção). Por sua vez, o seu artigo 4º prevê que cada membro que ratifique a Convenção deverá “respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Para tanto, prevê a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para prevenção e eliminação da violência e do assédio, incluindo a adoção de estratégias para implementação de medidas para prevenir e combater a violência e o assédio, bem como o desenvolvimento

---

<sup>6</sup> Outubro de 2021.

de ferramentas, orientações, educação e formação, e a garantia de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio. É nesse sentido que, a seguir, estuda-se a implementação de um sistema de *compliance*, especialmente quanto à criação de um código de conduta e canais de denúncias adequados às orientações da Convenção.

### 3 SISTEMA DE COMPLIANCE EM PROL DA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL EM RAZÃO DE GÊNERO

Não é de hoje que o *compliance* representa uma ferramenta essencial no âmbito mundial, na medida em que busca um cenário mais seguro, transparente, confiável, justo e ético. No mesmo sentido, *Compliance* seria, com base no entendimento de Candeloro, Rizzo e Pinho (2012), um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que, uma vez determinados e implementados pela organização, orientarão o comportamento da instituição perante o mercado em que possui atuação, desde a sua relação com parceiros, até com os usuários/consumidores finais. Além disso, aludido conjunto de regras deve vincular o comportamento dos agentes/funcionários, que deverão se adequar à nova realidade. Assim, o *compliance* é um instrumento que visa o controle a prevenção, detecção e remediação de diversos riscos que podem, eventualmente, comprometer a atuação da empresa. Entre as suas funções, destaca-se, sobretudo, a prevenção de assédios e a redução de custos de transações, considerando que a não-conformidade pode gerar mais custo do que a implantação de um programa de *compliance* (RIBEIRO; DINIZ, 2015).

A implementação de um sistema de *compliance* possui como objetivo, portanto, estabelecer um novo *standard* a ser observado: o

integral cumprimento da legislação trabalhista (AZEVEDO; JAHN, 2022, p. 4). Desse modo, Azevedo e Jahn (2022, p. 4), apontam que a implementação de um programa que “enalteça o integral cumprimento das exigências legais é, sobretudo, uma ferramenta de prevenção riscos relacionados a futuras penalidades advindas de processos judiciais ou fiscalizações administrativas”, as quais podem se originar da constatação de práticas trabalhistas indevidas, como dispensas ilegais, assédio moral e sexual, afrontas aos direitos de personalidade, questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho, pagamentos, controles, benefícios concedidos e obrigações acessórias (AZEVEDO; JAHN, 2022, p. 4; MATHIES, 2018, p. 166). Assim, o *compliance* no âmbito trabalhista visa assegurar direitos e garantias constitucionais, de modo a oportunizar a criação de medidas protetivas no meio ambiente laboral, com o objetivo de reduzir, e prevenir, a ocorrência de assédio moral e o adoecimento dos trabalhadores, por exemplo (SIQUEIRA, 2020, p. 83).

Nada obstante, os pilares que orientam um programa de *Compliance*, de acordo com o Legal, Ethics & Compliance (LEC), são:

Quadro 1 – 10 pilares de um programa de *Compliance*.

<p><b>Suporte da alta administração:</b> A alta administração deve apoiar e se envolver no planejamento e na execução das ações.</p>	<p><b>Avaliação de riscos:</b> Mapeamento de Riscos de <i>Compliance</i> é uma das fases mais importantes da implementação de um programa de integridade, a partir da qual a organização conhece todos os potenciais riscos e seus impactos.</p>
--	--



<p><b>Código de conduta e políticas de Compliance:</b> Documento que traz todas as políticas a serem adotadas pela organização, no sentido de não apenas manter a conformidade com as leis, mas, também, garantir um ambiente/uma cultura de integridade e valorização de comportamentos éticos.</p>	<p><b>Controles internos:</b> Criação de mecanismos internos de controle para a minimização dos riscos. Por exemplo: registros contábeis e financeiros para a garantia da transparência.</p>
<p><b>Treinamento e comunicação:</b> Para que o programa de <i>compliance</i> faça parte da cultura da empresa, é necessário que todos - dos colaboradores aos funcionários - entendam os objetivos e as regras. Para isso, é fundamental o treinamento e a comunicação.</p>	<p><b>Canais de denúncia:</b> Há necessidade do estabelecimento de canais de denúncias adequados para que seja possível alertar sobre eventuais violações/descumprimentos do Código de Conduta.</p>
<p><b>Investigações internas:</b> Identificada uma denúncia, a organização deve investigar eventuais indícios de comportamento antiético e ilícito que tenha sido noticiado, de modo a aplicar as correções e/ou punições cabíveis, quando necessário.</p>	<p><b>Due diligence:</b> É fundamental avaliar o histórico de cada um dos fornecedores, distribuidores ou parceiros antes de se estabelecer uma relação contratual.</p>
<p><b>Auditoria e monitoramento:</b> Trata-se da manutenção do programa de <i>compliance</i>, o qual deve ser contínuo, de modo a avaliar constantemente se está sendo bem executado.</p>	<p><b>Diversidade e Inclusão:</b> Não há <i>compliance</i> sem respeito e igualdade.</p>

Fonte: as autoras (2022), adaptado de (LEGAL, ETHICS & COMPLIANCE, 2017).

Para efeitos da presente pesquisa, serão analisados dois pilares, quais sejam: código de conduta e políticas de compliance e canais de denúncia. Destaca-se, por sua vez, que o código de conduta é o principal documento do sistema de compliance, no qual estão inseridos os valores que guiam a organização, sendo, portanto, imposto a todos os funcionários, parceiros, fornecedores e quaisquer outros agentes que se relacionem com a empresa (COSTA; MEDEIROS, 2019, p. 85-86). Ademais, eventual violação aos valores dispostos no código de conduta e

demais políticas podem ser denunciados por meio dos canais adequados. Os canais de denúncia são, portanto, primordiais e garantidores de controle e monitoramento do sistema de compliance (FAGUNDES, 2020, p. 47).

Assim, com o fim de averiguar como a temática do assédio moral e sexual no trabalho é abordada nos códigos de conduta, foram analisados os códigos das cinco maiores empresas brasileiras de capital aberto, ranqueadas pela 19ª edição do Global 2000 (FORBES, 2021): Itaú Unibanco Holding; Vale; Banco Bradesco; Petrobras; Banco do Brasil.

Assim, com relação ao Código de Ética do Itaú Unibanco Holding, há previsão de que é inaceitável praticar ou tolerar o assédio moral e o sexual, considerando seu potencial de provocar “danos à integridade pessoal daqueles que se tornam alvos e trazem consequências legais e nocivas ao ambiente de trabalho” (ITAÚ UNIBANCO HOLDING, 2022, p. 13). Ademais, junto ao referido documento está previsto que, caso se verifique a ocorrência de violação de alguma diretriz, lei, regulamento ou norma, necessária se faz a denúncia pelos canais competentes, os quais assegurarão o sigilo da apuração da violação; o anonimato, se assim o denunciante desejar; bem como veda a punição ou retaliação daquele que reportar, de boa-fé, “a ocorrência de assédio, discriminação, abuso de poder, favoritismo ou qualquer infração ao presente Código” (ITAÚ UNIBANCO HOLDING, 2022, p. 13, 19).

Já o Código de Conduta da Vale inicia afirmando que “as pessoas estão no centro de nossas decisões”, de modo a “valorizar quem faz a nossa empresa”. A empresa, junto ao seu código de conduta, declara que não tolera nenhuma forma de “preconceito, discriminação, racismo, homofobia, assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento”, sendo que tais circunstância, se ocorrerem, devem

ser reportadas pelo canal de denúncias (VALE, 2020, p. 9). Referido canal, por sua vez, conta com uma série de opções de denúncias – de modo confidencial –, desde relatos sobre relacionamentos – que abrange o assédio moral, sexual, gestão inadequada de pessoas, discriminação e comportamento inadequado –, fraudes, corrupção, atividades ilícitas, até denúncias sobre saúde, segurança, meio ambiente e riscos operacionais (VALE, 2022).

Por sua vez, o Código de Conduta Ética do Banco Bradesco prevê, com relação ao princípio da valorização das pessoas, que estas não pratiquem ou admitam assédio moral e/ou sexual, no ambiente de trabalho e em todas as relações com o público interno e externo. Igualmente, o documento prevê a existência de canais de denúncias, que podem ser feitas anonimamente ou não, cujo teor deve ser o mais completo possível para a efetividade da averiguação dos fatos (BANCO BRADESCO, 2021, p. 15).

Em relação ao Código de Conduta da Petrobras, este estabelece enquanto dever de todos os colaboradores a garantia de um ambiente de trabalho que respeite, acolha e promova a diversidade de cultura, gênero, orientação sexual, entre outras, de modo a zelar pela segurança e saúde dos colaboradores, física e psicologicamente, bem como denunciar, imediatamente, qualquer atitude de natureza preconceituosa, discriminatória ou violenta que tenha testemunhado (PETROBRAS, 2022, p. 10). Outrossim, os canais de denúncia garantem o anonimato do denunciante e o sigilo do conteúdo da denúncia (PETROBRAS, 2022, p. 4).

Por fim, o Banco do Brasil, em seu Código de Ética, repudia condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza, destacando, ainda, o seu entendimento a respeito do assédio moral e evidenciando que condutas pontuais ou isoladas não caracterizam assédio moral. Traz, de modo complementar, a caracterização do assédio sexual. Quaisquer

constatações de violação do Código também devem ser denunciadas, tendo como premissa o sigilo da fonte e a confidencialidade (BANCO DO BRASIL, 2021, p. 12-13, 38).

Com efeito, vislumbra-se a inclusão de questões relativos ao assédio moral e sexual enquanto preocupação comum entre as organizações. Isso porque, tratam-se de condutas atentatórias à dignidade humana. Todavia, para que esses pilares do sistema de *compliance* alcancem seus objetivos, torna-se imperioso o treinamento e a comunicação, outro pilar do sistema. Assim, é necessário difundir e incentivar a não tolerância de ações contrárias ao código de conduta ética, bem como o uso dos canais de denúncia, salientado o sigilo e o anonimato, ante o receio de retaliação.

Com isso, percebe-se que o sistema de *compliance* é uma ferramenta poderosa a favor dos empregadores e empregados e no combate ao assédio moral e sexual, na forma da Convenção n. 190 da OIT. Isso porque a Convenção, em seu art. 4º, prevê que a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deve garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio – que, no âmbito da organização representaria o próprio Código de Conduta –, bem como estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento; garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas; e garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio – o que poderia ser entendido como a formalização de canais de denúncias, com vistas a averiguar o adequado cumprimento dos valores éticos que orientam a organização.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo identificar em que medida o *compliance* pode ser considerado uma ferramenta para o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, nos termos da Convenção n. 190 da OIT. Inicialmente, buscou-se compreender os conceitos a respeito do assédio moral e sexual, identificando as práticas mais comuns que caracterizam tais condutas. Além disso, realizou-se uma breve análise da Convenção n. 190 da OIT, a qual entrou em vigor em 2021, e que avançou no sentido de apontar uma definição jurídica internacional do termo “violência e assédio” no mundo do trabalho.

Partindo da orientação internacional de desenvolver ferramentas, educação e formação, e da necessidade de sensibilização em formatos acessíveis e apropriados, apontou-se o sistema de *compliance* enquanto instrumento capaz de promover a adequação do comportamento dos empregados e empregadores, na medida em que não toleram discriminações e qualquer tipo de assédio, o que foi constatado a partir da pesquisa realizada junto aos Código de Conduta das cinco maiores empresas brasileiras de capital aberto. Desse modo, foi possível perceber uma convergência entre os pilares do sistema de *compliance*, em especial quanto à formalização de um Código de Conduta e a criação de canais de denúncia, com a Convenção n. 190 da OIT.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Jobim de; JAHN, Vitor Kaiser. **Compliance trabalhista**: a mitigação da responsabilidade patronal em casos não reportados. 2022. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Compliance-Trabalhista-Azevedo-e-Jahn-Versa%C3%A7%C3%A3o-Final.docx.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2022.

BARRETO, Margarida; ROBERTO, Heloani. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, pp. 544-561, jul./set. 2015.

BANCO BRADESCO. **Código de Conduta Ética da Organização Bradesco**. 2021. Disponível em: [https://banco.bradesco/assets/classic/pdf/sustentabilidade/C%C3%B3digo\\_de\\_Conduta\\_%C3%89tica\\_Bradesco.pdf#:~:text=C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Bradesco%20est%C3%A1,e%20Aprendizes%2C%20n%C3%A3o%20se%20restringindo%20ao%20conte%C3%BAdo%20abordado](https://banco.bradesco/assets/classic/pdf/sustentabilidade/C%C3%B3digo_de_Conduta_%C3%89tica_Bradesco.pdf#:~:text=C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20%C3%89tica%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Bradesco%20est%C3%A1,e%20Aprendizes%2C%20n%C3%A3o%20se%20restringindo%20ao%20conte%C3%BAdo%20abordado). Acesso em: 10 jan. 2022.

BANCO DO BRASIL. **Código de Ética**. 2021. Disponível em: <https://apicatalog.mziq.com/filemanager/v2/d/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/3e999153-3ed8-84e2-6ea2-4de0a95f266c?origin=2>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1286466/RS, Rel. Min. Eliana Calmon, segunda turma, j. em 03/09/2013. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 3 set. 2013.

CANDELORO, Ana Paula P. RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinicius. **Compliance 360º**: Riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, p. 30-32, 2012.

COSTA, Fernando Medeiros. DE MEDEIROS, Nilton Carvalho Lima. Elementos éticos no desenvolvimento do código de conduta para implementação de um programa de *compliance*. **Revista Brasileira de Direito Empresarial**, Goiânia, v. 5, n. 1, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0235/2019.v5i1.5592>. Acesso em: 24 set. 2021.

FAGUNDES, A. M. C. M. **Compliance como medida de prevenção ao assédio laboral**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Portucalense, Portugal, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11328/3614>. Acesso em: 24 set. 2021.

FERNEDA, Ariê Scherreier. El trabajo decente y el medio ambiente del trabajo como forma de protección de la salud mental del trabajador. *In*: **Congreso Internacional**. Granada, 2018.

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

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio Moral – Breves notas. *In*: CESÁRIO, João Humberto. **Justiça do Trabalho e dignidade da pessoa humana**: algumas relações do direito do trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral. São Paulo: LTr, 2007.

FORBES. Global 2000: 21 maiores empresas brasileiras de capital aberto em 2021. **Forbes**. 13 maio 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2021/05/global-2000-21-maiores-empresas-brasileiras-de-capital-aberto-em-2021/>. Acesso em: 10 jan. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

ITAÚ UNIBANCO HOLDING. **Código de Ética do Itaú Unibanco Holding S.A.** 2022. Disponível em: <https://www.itaubank.com.br/relacoes-com-investidores/Download.aspx?Arquivo=lq6jUUSsZZnrcnRBIqbc-Rw==&IdCanal=jjCFHS5IadmGCLdvw2zIdg==>. Acesso em: 10 jan. 2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 29 out. 2021.

LEGAL, ETHICS & COMPLIANCE. **Os 10 Pilares De Um Programa De Compliance**. *Legal, Ethics & Compliance*. 17 out. 2027. Disponível em: <https://lec.com.br/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego**: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista. Curitiba: Juruá, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Moral no Trabalho**: Perguntas e Respostas. 2022. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy\\_of\\_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/copy_of_assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 29 out. 2021.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C190 - Violence and Harassment Convention**. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 24 set. 2021.

PETROBRAS. **Código de Conduta Ética**. 2022. Disponível em: [https://petrobras.com.br/data/files/32/E1/14/8E/1F103710FADC1F-27D438E9C2/Codigo\\_de\\_Conduta\\_Etica29062020.pdf](https://petrobras.com.br/data/files/32/E1/14/8E/1F103710FADC1F-27D438E9C2/Codigo_de_Conduta_Etica29062020.pdf). Acesso em: 10 jan. 2022.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, Senado Federal, Brasília, v. 52, n. 205, mar. 2015. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p87](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87). Acesso em: 9 jan. 2022.

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

SANTOS, Poliana Ribeiros dos; PADILHA, Norma Sueli. O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto da pandemia. **Constituição, Economia e Desenvolvimento**: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional, Curitiba, v. 13, n. 25, pp. 291-311, ago./dez., 2021. Disponível em: <http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397/274>. Acesso em: 9 jan. 2022.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Atlas, 2014.

SENADO FEDERAL. **Assédio Moral e Sexual**. Programa Pró-Equidade de Gênero, 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 10 jan. 2022.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 1998.

SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato de. **Compliance trabalhista e efetividade do direito ao meio ambiente do trabalho saudável**. 2020. 108f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2020. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/836>. Acesso em: 24 set. 2021.

VALE. **Código de Conduta**. Revisão aprovada pelo Conselho de Administração da Vale em 12 novembro 2020. 2020. Disponível em: [http://www.vale.com/SiteCollectionDocuments/CodigoEtica/assets\\_novo/doc/Codigo\\_de\\_Conduta\\_PT.pdf](http://www.vale.com/SiteCollectionDocuments/CodigoEtica/assets_novo/doc/Codigo_de_Conduta_PT.pdf). Acesso em: 10 jan. 2022.

VALE. **Canal de Denúncias**. 2022. Disponível em: <https://www.canal-confidencial.com.br/vale/>. Acesso em: 10 jan. 2022.