

ORGANIZAÇÃO:
Norma Sueli Padilha
Marco Antônio César Villatore
Poliana Ribeiro dos Santos
Ariê Scherreier Ferneda

ANAIS

I Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade

ISBN: 978-85-8328-101-6



NEATES

Organizadores da obra
Norma Suelli Padilha
Marco Antônio César Villatore
Poliana Ribeiro dos Santos
Ariê Scherreier Ferneda

**ANAIS DO I CONGRESSO INTERNACIONAL
DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE
E SUSTENTABILIDADE**

1º Edição



Editora UFSC

2022

ISBN: 978-85-8328-101-6

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Reitor

Irineu Manoel de Souza

Vice-Reitora

Joana Célia dos Passos

Comitê Científico

Amanda Carolina Buttendorff Beckers

André Luiz Silveira de Lima Júnior

Gabriel Percegon dos Santos

Isabella Cristina Lunelli

Lincoln Zub Dutra

Marcos Guilherme Rodrigues Mafra

Maria Raquel Duarte

Mariana Caroline Scholz

Miriam Olvia Knopik Ferraz

Pedro Gabriel de Melo Ruiz

Poliana Ribeiro dos Santos

Rene Erick Sampar

Roberta Lima

Sérgio Cabral dos Reis

Talita Corrêa Gomes Cardim

Copyright© 2022 by Universidade Federal de Santa Catarina

Comitê Científico: Amanda Carolina Buttendorff Beckers; André Luiz Silveira de Lima Júnior; Gabriel Percegon dos Santos; Isabella Cristina Lunelli; Lincoln Zub Dutra; Marcos; Guilherme Rodrigues Mafra; Maria Raquel Duarte; Mariana Caroline Scholz; Miriam Olvia Knopik Ferraz; Pedro Gabriel de Melo Ruiz; Rene Erick Sampa; Roberta Lima; Sérgio Cabral dos Reis; Talita Corrêa Gomes Cardim

Organizadores da obra: Norma Suelli Padilha; Marco Antônio César Villatore; Poliana Ribeiro dos Santos; Ariê Scherreier Ferneda.

Capa: Ariê Scherreier Ferneda

Diagramação: Poliana Ribeiro dos Santos e Ariê Scherreier Ferneda.

O conteúdo desta obra é de responsabilidade dos(as) autores(as) e não expressa posição técnica ou institucional dos Organizadores, Conselho editorial, Comitê Científico e da Universidade Federal de Santa Catarina. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seus(as) respectivos(as) autores(as). Assim como o padrão ortográfico, o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor(a).

Os trabalhos que compõe esta obra foram submetidos à dupla avaliação cega (*double-blind review*) por pareceristas *ad hoc*, pós-graduados.

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina

C749a

Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade (1. : 2022 : Florianópolis). Anais do I Congresso Internacional de Meio Ambiente do Trabalho, Saúde e Sustentabilidade [recurso eletrônico] / Organizadores da obra: Norma Suelli Padilha; Marco Antônio César Villatore; Poliana Ribeiro dos Santos; Ariê Scherreier Ferneda; Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Direito. – Florianópolis: UFSC, 2022. 320 p. : il., gráfs., tab.

E-book (PDF)

ISBN 978-85-8328-101-6

1. Ambiente do trabalho – Congressos. 2. Direito à saúde – Congressos. 3. Direito ao trabalho – Congressos. 4. Sustentabilidade – Congressos. I. Padilha, Norma Suelli, org. II – Villatore; Marco Antônio César, org. III – Santos; Poliana Ribeiro dos, org. IV – Ferneda; Ariê Scherreier, org.

CDU: 34:331

Elaborada pela bibliotecária Dênira Remedi – CRB-14/1396



Este livro está sob a licença Creative Commons, que segue o princípio do acesso público à informação. O livro pode ser compartilhado desde que atribuídos os devidos créditos de autoria. Não é permitida nenhuma forma de alteração ou a sua utilização para fins comerciais. br.creativecommons.org

APRESENTAÇÃO

As reformas legislativas relativas aos direitos sociais em nosso país, que em muito fragilizaram a proteção do trabalhador, frente a globalização econômica e os avanços tecnológicos que em termos globais colocam o trabalho no contexto da denominada Revolução 4.0, e a atual maximização dos riscos à saúde impostas aos ambientes de trabalho em decorrência da Pandemia da COVID-19, permeiam os debates que se colocam à comunidade acadêmica no presente evento, com o intuito de possibilitar a discussão e o aprofundamento de pesquisas para enfrentamento destes inúmeros desafios postos ao mundo do trabalho, em um contexto em que o trabalho decente e digno não pode deixar de priorizar a qualidade da saúde do meio ambiente laboral, busca-se estratégias para se pensar no futuro do trabalho.

Tais desafios impostos ao mundo do trabalho, no contexto nacional e internacional foram debatidos durante o I Congresso Internacional De Meio Ambiente Do Trabalho, Saúde E Sustentabilidade - CIMS, integrado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. O Congresso ocorreu entre os dias 04, 05 e 06 de maio de 2022, em Florianópolis/SC, transmitido de modo integralmente online.

Esta é uma publicação resultante do trabalho interdisciplinar desenvolvido em conjunto com diversos(as) pesquisadores(as), entre autores(as) e coautores(as), vinculados(as) à Universidades, Institutos e empresas por todo o Brasil. Os(as) autores(as) principais possuem pós-graduação ou efetiva prática na área de pesquisa. Sendo de inteira responsabilidade dos(as) autores(as) a produção do conteúdo de resumo e trabalho completo da presente obra.

A obra foi organizada pela Doutora Norma Suelli Padilha, pelo Doutor Marco Antônio César Villatore, pela Mestra Poliana Ribeiro dos Santos, e pela Mestranda Ariê Scherreier Ferneda.

Todos os resumos e trabalhos completos da referida obra foram submetidos à dupla avaliação cega (Double-blind review) e analisados por pareceristas ad hoc. A equipe de pareceristas foi composta por pesquisadores experientes de áreas científicas multidisciplinares da ciência, pós-graduados e por professores universitários, igualmente qualificados, conforme relação de pareceristas e Conselho Editorial.

Parabéns aos(as) autores(as) e coautores(as) pelo excelente trabalho!

Boa leitura

SUMÁRIO

TRABALHOS COMPLETOS

- EXTENSÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE: UMA ANÁLISE SOBRE A PRORROGAÇÃO LABORAL EM CONVENÇÕES COLETIVAS VIGENTES EM PERÍODO DE PANDEMIA 15**
Guilherme Sebalhos Ritzel
- A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA E O MERCADO DE TRABALHO 30**
Sara Brígida Farias Ferreira
Ceres Daiane Gavioli Ramos dos Santos
- A NATUREZA INTERDISCIPLINAR DO DIREITO AMBIENTAL DA TEORIA À PRÁTICA: A ANÁLISE DO CASO *SOUTHERN BLUEFIN TUNA* DO TRIBUNAL INTERNACIONAL DE DIREITO DO MAR 40**
Camila Segovia Rodríguez
Kristal Moreira Gouveia
Monique Rodrigues Lopes
- CONTRATO INTERMITENTE: GARANTIA DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO OU AFRONTA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E SEUS DIREITOS?..... 60**
Maria Cristina Alves Delgado de Ávila
Marcie Gabriele da Silva Teixeira
Thiago de Souza Modesto
- AUTONOMIA PRIVADA E A SAÚDE DO TRABALHADOR ASTRONAUTA: ANÁLISE BIOÉTICA DOS LIMITES DO CONTRATO DE TRABALHO NO ESPAÇO 79**
Miriam Olivia Knopik Ferraz
- O DIREITO AO ESQUECIMENTO APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO..... 93**
Eduarda de Souza Carvalho
Guilherme Sebalhos Ritzel
- O TRABALHO À DISTÂNCIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO COMO REPRESENTAÇÃO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO E AINDA FATOR DE FRAGILIDADE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES 108**
Maria Cristina Alves Delgado de Ávila
Marcie Gabriele da Silva Teixeira
Thiago de Souza Modesto
- O (INGRATO) PAPEL DOS CATADORES DE RECICLÁVEIS COMO AGENTES DE MAL PAGOS DA SUSTENTABILIDADE 123**
Sara Brígida Farias Ferreira
Ceres Daiane Gavioli Ramos dos Santos
Bruna Cardoso Diogo

GOVERNANÇA GLOBAL DO EQUILÍBRIO ECOLÓGICO AMBIENTAL DO TRABALHO APÓS SENTENÇA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE ARTIFÍCIO NA BAHIA 135

Noemi Lemos França

A SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL DA TRABALHADORA E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR GRÁVIDAS E LACTANTES EM LOCAL INSALUBRE: ANÁLISE DA ADI 5938 145

Jessica Pelerano de Araújo

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS DE UMA REFORMA ESTRUTURAL NO BRASIL 159

Daniel Francisco Nagao Menezes

Palloma Parola Del Boni Ramos

A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DISFARÇADO DE INFLUENCER MIRIM, ATÉ ONDE VAI O CONTROLE DO ESTADO COM OS PAIS E RESPONSÁVEIS? 174

Jayne Piaskoski

MULHERES E O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO 183

Ariê Scherreier Ferneda

Maria Eduarda Gouveia Oliveira

Poliana Ribeiro dos Santos

RESUMOS

(TRANS)VERSALIDADES: A POSSIBILIDADE DE SEGURIDADE LABORAL A PROFISSIONAIS DO SEXO TRANSSEXUAIS E TRAVESTIS. 196

Diogo Francisco Curcio

ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NOVAS TECNOLOGIAS..... 198

Aldacy Rachid Coutinho

Luiz Alberto David Araujo

A AMBIENTIZAÇÃO DO TRABALHO PÓS-1988: DIGNIFICAÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHADOR COMO FOCO CONSTITUCIONAL 200

Anderson Miller Silva Varelo

Rayane Salustiano de Araújo

A LEI 13.467/2017 E OS TRABALHADORES DE APLICATIVO: UMA DISCUSSÃO SOBRE SUA (DES) PROTEÇÃO SOCIAL 202

Carla Fernanda Zanata Soares

Gabriel Jardim Teixeira

A POLÍTICA NEOLIBERAL E AS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE DAS MUDANÇAS OCORRIDAS ENTRE 2016 E 2021.....	204
Ana Larissa da Silva Brasil Dulcely Silva Franco	
A REVOLUÇÃO NANOTECNOLÓGICA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR	206
Rafael Siegel Barcellos Rogério Raymundo Guimarães Filho	
TELETRABALHO, PANDEMIA E A NECESSIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO	209
Antonio Lucas Lira Pereira Anna Beatriz Ribeiro de Moraes Freitas Adalberto Velloso Borges Melo de Albuquerque	
POLÍTICAS CONSTITUCIONAIS PARA A PROTEÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NO FEDERALISMO COOPERATIVO SANITÁRIO: ANÁLISE DA ATUAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BLUMENAU NA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO, NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID19.....	211
Milena Petters Melo Patricia Candemil Farias Sordi Macedo	
DO ACIDENTE DE TRABALHO NO E-SPORTS.....	214
Maria Gabrielle Fernandes Vieira de Sousa	
O DIREITO AO ESQUECIMENTO APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO: A PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE NAS RELAÇÕES LABORAIS	216
Eduarda de Souza Carvalho Guilherme Sebalhos Ritzel	
A VULNERABILIDADE DAS TRABALHADORAS AUTÔNOMAS EM SALÕES DE BELEZA E SUA (DES) PROTEÇÃO SOCIAL PREVIDENCIÁRIA	220
Carla Fernanda Zanata Soares Amanda Alves Leal Geovana Gabrielle Souza Figueiredo	
PROTEÇÃO LABOR-AMBIENTAL DOS TRABALHADORES EM APLICATIVOS DE ENTREGA	222
Norma Sueli Padilha Dulcely Silva Franco Ana Larissa da Silva Brasil	
EMPREGO VERDE E TRABALHO DECENTE: OS DESAFIOS DE UM MUNDO SUSTENTÁVEL	224
Erika Maestá Ais Míriam Parmegiani da Costa Samara Tavares Agapto das Neves de Almeida Silva	

CONTRATO INTERMITENTE: GARANTIA DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO OU AFRONTA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E SEUS DIREITOS?..... 226

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila
Marcie Gabriele da Silva Teixeira
Thiago de Souza Modesto

O TRABALHO À DISTÂNCIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO COMO REPRESENTAÇÃO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO E AINDA FATOR DE FRAGILIDADE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES 229

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila
Marcie Gabriele da Silva Teixeira
Thiago de Souza Modesto

EXTENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE: UMA ANÁLISE SOBRE CONVENÇÕES COLETIVAS EM PERÍODO DE PANDEMIA . 232

Guilherme Sebalho Ritzel

RECICLAGEM, SUSTENTABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL..... 236

Sara Brigida Farias Ferreira
Ceres Daiane Gavioli Ramos dos Santos
Iêda Cristina Dias Amorim

DIREITO, RECONHECIMENTO E FORMAÇÃO DA CIDADANIA: O TRABALHO NA TEORIA CRÍTICA HONNETHIANA..... 238

André Luiz Pereira Spinieli

PANDEMIA, RETORNO ÀS ATIVIDADES PRESENCIAIS E O DIREITO À GREVE AMBIENTAL..... 240

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto
João Teixeira Fernandes Jorge

O PAPEL HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO 243

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto
Pedro Gabriel de Melo Ruiz

A NATUREZA INTERDISCIPLINAR DO DIREITO AMBIENTAL DA TEORIA À PRÁTICA: A NECESSIDADE DE INTEGRAÇÃO DOS MÚLTIPLOS CONHECIMENTOS NO ÂMBITO DAS DECISÕES INTERNACIONAIS 246

Camila Segovia Rodríguez
Kristal Moreira Gouveia
Monique Rodrigues Lopes

A APLICAÇÃO DE MEDIDAS COERCITIVAS ATÍPICAS NO PROCESSO DO TRABALHO E A DEFESA DO HIPOSSUFICIENTE..... 250

Giovane Canonica

A CONDIÇÃO BOLIVIANA RELATIVA À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL	253
Gladys Alconz Choque Ariê Scherreier Ferneda Poliana Ribeiro dos Santos	
RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL: PERCEPÇÕES SOBRE A SAÚDE MENTAL DE SERVIDORES DO JUDICIÁRIO	255
Daeana Paula Bourscheid Renato Toccheto de Oliveira Renata Silva de Carvalho Chinelato	
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS GENÉTICOS DO TRABALHADOR: A UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS PARA A DISCRIMINAÇÃO LABORAL	257
Katherine Theodoros Marcopoulos Ariê Scherreier Ferneda Poliana Ribeiro dos Santos	
ANÁLISE DOS RISCOS ERGONÔMICOS NAS ATIVIDADES PRÁTICAS DOS MOTORISTAS DE ÔNIBUS	259
Fiana Jéssica Monteiro da Conceição Thyandra Gomes Borralho Marcos Alves Nicacio	
A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE DO EMPREGADO EM FRIGORÍFICO PARA O DESENVOLVIMENTO DO AGRONEGÓCIO.....	261
Cíntia de Almeida Lanzoni Amanda Carolina B. Beckers	
O DEBATE LEGISLATIVO SOBRE SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO NO BRASIL	263
Catharina Lopes Scodro Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto	
ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E INOVAÇÕES LABORAIS: OS LIMITES E INTERSECÇÕES DO TRABALHOS DE CROWDWORK E O DIREITO DO CONTRATANTE SOB A PERSPECTIVA JUSLABORAL E DO DIREITO AUTORAL	265
Giovane Canonica	
O PAPEL DAS ENTIDADES SINDICAIS NA FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO	268
Fernando Grass Guedes	
A ESTRATÉGIA DA OIT SOBRE PISOS DE PROTEÇÃO SOCIAL	269
Daniel Francisco Nagao Menezes Palloma Parola Del Boni Ramos	

OS IMPACTOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS DURANTE A PANDEMIA NA MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS 271

Anne Ferreira
Eduardo Ramos
Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira

HOME OFFICE E AGRAVAMENTO DE SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR 274

Anne Ferreira
Eduardo Ramos
Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira

ESTUDO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DOS MARICULTORES DE SANTA CATARINA..... 277

Felipe Morais Santos

CONDIÇÕES SANITÁRIAS EM CANTEIROS DE OBRAS E A DISSEMINAÇÃO DO COVID-19: ESTUDO DE CASO EM UMA CONSTRUÇÃO DE ALTO PADRÃO ... 279

Jânio Nunes Sampaio

RENDA BÁSICA UNIVERSAL E OS DESAFIOS DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E DO MUNDO PÓS-PANDEMIA 281

Luciana de Araujo Grillo Schaefer

SÍNDROME DE BURNOUT: A IMPORTÂNCIA DA PERÍCIA MÉDICA PARA A CONDUÇÃO DE TRATAMENTO ADEQUADO E SEUS RESPECTIVOS IMPACTOS NO ÂMBITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO..... 283

Sueny Alves Gertrudes de Albuquerque
Arthur Ferreira Rodrigues Vieira
Lara Ramos Rodrigues de Andrade

A CRIAÇÃO DA PROFISSÃO DE TUTOR EDUCACIONAL POR MEIO DE DECRETO E SEU DESCOMPASSO À LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL: AS RELAÇÕES DE TRABALHO INSERIDAS NA DENOMINADA ZONA GRISE..... 285

João Teixeira Fernandes Jorge

UM DEBATE SOBRE A ATUAÇÃO DO ESTADO BRASILEIRO FRENTE AOS EFEITOS PERVERSOS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E DO TOYOTISMO SOBRE O TRABALHO E A VIDA DOS TRABALHADORES NO BRASIL 288

Danilo Augusto da Silva Horta

A CONSTITUCIONALIDADE DO REQUISITO IDADE MÍNIMA PARA A CONCESSÃO DA APOSENTADORIA ESPECIAL..... 290

Ana Paula Pereira Rodrigues

A SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA EXERCIDA PELA ROBÓTICA: UMA ANÁLISE ATRAVÉS DE FOUCAULT..... 293

Samuel Procópio Menezes de Oliveira

O IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS MULHERES 295

Catherine Silva Schumacher
Cassiane Fortes Bueno

DA (IM)POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO LIMITE ETÁRIO MÍNIMO PARA O TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES PELO PODER CONSTITUINTE DERIVADO 297

Amanda Ferreira dos Passos
Rogério Lins Lima Oliveira
Sandoval Alves da Silva

O “OL SUB-PRAÇA” DO IFOOD COMO FRAUDE TRABALHISTA: A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO ENTREGADOR DE APLICATIVO 299

Gabriel Lima Valentim

A REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO QUANTO AO MEIO AMBIENTE LABORAL. 301

Amanda Ferreira dos Passos
Alexandre de Jesus Silva Sousa

PROFESSORES, COVID -19 E O ENSINO REMOTO: O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO 303

Thayane Cristine Barreto
Raul Ribas
David Schwaderer

A CONSTITUCIONALIDADE DA GREVE AMBIENTAL COMO UMA ABERTURA PARA A RECONSTRUÇÃO DO DIREITO DE GREVE 305

Gabriel Lima Valentim

GOVERNANÇA GLOBAL DO EQUILÍBRIO ECOLÓGICO AMBIENTAL DO TRABALHO APÓS SENTENÇA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE ARTIFÍCIO NA BAHIA 307

Noemi Lemos França

A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DISFARÇADO DE INFLUENCER MIRIM, ATÉ ONDE VAI O CONTROLE DO ESTADO COM OS PAIS E RESPONSÁVEIS? 310

Jayne Piaskoski

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS DE UMA REFORMA ESTRUTURAL 312

Daniel Francisco Nagao Menezes
Palloma Parola Del Boni Ramos

**AUTONOMIA PRIVADA E A SAÚDE DO TRABALHADOR ASTRONAUTA:
ANÁLISE BIOÉTICA DOS LIMITES DO CONTRATO DE TRABALHO NO ESPAÇO**
..... **315**

Miriam Olivia Knopik Ferraz

SEÇÃO 1:

TRABALHOS COMPLETOS

EXTENSÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE: UMA ANÁLISE SOBRE A PRORROGAÇÃO LABORAL EM CONVENÇÕES COLETIVAS VIGENTES EM PERÍODO DE PANDEMIA

Guilherme Sebalhos Ritzel¹

Resumo: Este trabalho tem como intuito discutir sobre a possibilidade de compensar ou prorrogar o trabalho insalubre após a vigência da Lei 13.467/17. Desta forma, utilizou-se o método dedutivo, tendo em vista as diferentes posições sobre o tema, levando em consideração a garantia constitucional à saúde, proteção que também se faz presente nas relações de trabalho. Com isso, entende-se que a discussão deste tema deve obrigatoriamente levar em conta o artigo 7º em seus incisos XIII (sobre o controle de jornada) e XXII (sobre a redução dos riscos à saúde, segurança e higiene). Logo, afirma-se a importância de que essas normas sejam vistas como diretrizes para o direito do trabalho brasileiro, não podendo ser prorrogada jornada de trabalho de maneira irrestrita e sem nenhuma condição prévia, conforme o artigo 611-A da CLT previsto na nova CLT. Diante disso, afirma-se que em um período de pandemia (Covid-19), as convenções coletivas de trabalho firmadas pelas entidades sindicais deveriam observar com maior preocupação o trabalho insalubre.

Palavras-chave: Trabalho insalubre. Convenção Coletiva de Trabalho. Prorrogação de Jornada.

INTRODUÇÃO

A proteção ao meio ambiente do trabalho tem caráter constitucional e denota ao Direito do Trabalho uma premissa que vai além da questão remuneratória. Sobre isso, ressalta-se as normas de medicina, higiene e segurança do trabalho são norteadas pelo direito à vida (artigo 5º), à saúde (artigo 6º e 196) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (artigo 225).

Assim, esse trabalho tem o intuito de abordar a mudança legislativa decorrente da Lei 13.467/17 que dispõe sobre o negociado prevalecer à lei em situações elencadas no artigo 611-A da CLT, como a prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem nenhuma licença prévia.

A pesquisa se desenvolve de maneira dedutiva, analisando Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre sindicatos de trabalhadores e patronais que homologaram negociações sobre tal tema. Entende-se como negativa a esse tipo de cláusula em uma negociação, considerando que as convenções analisadas estiveram vigentes no primeiro ano de pandemia decorrente da Covid-19, sendo já precária a realidade de muitos trabalhadores expostos na

¹ Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). Advogado (OAB/RS 114.815). E-mail: guilherme.s.ritzel@gmail.com

pandemia, e também, a prejudicial fragilidade das entidades sindicais que acordam sobre uma matéria controversa como essa.

O primeiro capítulo analisa o direito à saúde e a sua relação com o Direito do Trabalho. Já o segundo capítulo aborda a compensação/prorrogação de jornada laboral insalubre conforme as mudanças de entendimentos do TST e da reforma trabalhista de 2017.

Destaca-se de maneira mais específica quatro diferentes Convenções Coletivas de cidades do sul do país, como Santa Maria/RS, Porto Alegre/RS, Joinville/SC e Curitiba/PR. Percebe-se que há sindicatos que defendem categorias profissionais com alta rotatividade entre os trabalhadores e com baixo poder de barganha negocial, tendo em vista as peculiaridades dos serviços, como a construção civil (em Santa Maria e em Porto Alegre), o setor de limpeza e conservação (em Curitiba) e o trabalho em supermercados (em Joinville). Logo, a organização sindical para essas profissões já é mais dificultosa em comparação com categorias com melhor remuneração e maior estabilidade, sendo assim, parece preocupante que matérias atinentes à saúde não sejam respeitadas.

CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO À SAÚDE NO AMBIENTE LABORAL

Um dos aspectos primordiais das relações de trabalho é a localidade onde se labora. Logo, para além da questão salarial propriamente dita, o direito do trabalho também abrange questões como o meio ambiente laboral. O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado está previsto no artigo 225 da Constituição Federal de 1988, estando o referido artigo condicionado a uma proteção ao meio ambiente de maneira esparsa.

Assim sendo, surge a perspectiva de proteção ao meio ambiente em toda as suas dimensões, como uma premissa de algo essencial para a vida em sociedade. Ainda, mais especificamente sobre as relações de trabalho, o artigo 7º, XXII da Constituição prevê a “redução, dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Com isso, a Constituição da República afirma que o mundo do trabalho deve ter como garantias equivalentes a busca pelo lucro e a proteção à pessoa, e não o lucro em detrimento da vida humana. Sobre isso, afirma Mauricio Godinho Delgado (2017a, p. 61):

É inconstitucional, para o Texto Máximo, a antítese “o lucro ou as pessoas”; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecidos – e, nessa medida, protegidos – são aqueles que agreguem valor aos seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho.

Desta maneira, ressalta-se o artigo 1º, IV, do texto constitucional que colocou em igual patamar os “valores sociais do trabalho e a “livre iniciativa”. Já o artigo 170 da Constituição, artigo que introduz o capítulo VII da “ordem econômica e financeira”, afirma que a atividade econômica está fundada na “valorização do trabalho humano” e na “livre iniciativa”.

Para essa relação entre trabalho e livre iniciativa ser equânime, é essencial que o Estado se faça presente. Do ponto de vista histórico, Norberto Bobbio (2004, p. 20) afirma que após a legitimidade da defesa dos direitos individuais (civis e políticos), o aparecimento dos direitos sociais alude uma necessidade de ação estatal:

[...] os direitos sociais, que expressam o amadurecimento de novas exigências — podemos mesmo dizer, de novos valores —, como os do bem-estar e da igualdade não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade através ou por meio do Estado.

Sobre o Estado ser efetivamente atuante na promoção dos direitos sociais, é de grande importância ressaltar que o trabalho está elencado como um dos direitos sociais na Constituição Federal (artigo 6º). Da mesma forma, em âmbito constitucional está inserido para os trabalhadores direitos em espécie (artigo 7º) e direitos relacionados a organização sindical (artigo 8º ao 11).

Entretanto, embora o conjunto teórico e normativo indique uma histórica participação do Estado, há divergência doutrinária no que diz respeito ao direito trabalhista ser de natureza pública ou privada. Sobre isso, há diferentes pontos de vista entre autores de Direito do Trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 49) indica se tratar de um ramo do direito privado, tal argumento se deve ao fato de ser uma relação vinculada a um contrato de trabalho. Contudo, o autor minimiza esta dicotomia, afirmando que outras formas de relações jurídicas com natureza privada também gozam de proteção do Estado, como as relações de família, de consumo, de locação para fins residenciais, proteção ambiental entre outras.

Já conforme Wilson de Souza Campos Batalha (1995, p. 213), tanto o direito do trabalho material como o processual são ramos do Direito Público, sendo nas palavras do autor “por dizer respeito a situações jurídicas em que se encontra invariavelmente o Estado no exercício de seu poder atuante”. Desta forma, independente do direito trabalhista ser conceituado como público, ou privado, há de se destacar que o Direito do Trabalho se faz importante em diferentes questões da vida social.

Na análise de Evaristo de Moraes (1998, p. 20), a ação do Estado está além da simples tutela, isto é, ação estatal está compreendida em integrar e organizar as diferentes classes sociais

em um sentido social de equilíbrio de forças. Com isso, destaca-se a preponderância do interesse público em efetivar boas condições laborais na sociedade.

Drummond e Dahas (2019, p. 20 e 21) fazem a seguinte ponderação:

[...] o Direito do Trabalho assume relevante papel na consecução dos direitos humanos, na medida em que seu instrumento essencial é a valorização e efetivação de mecanismos que garantam o trabalho digno, permitindo ao homem a elevação de sua condição social, intelectual e econômica, passando a ser um elemento operário da construção de uma sociedade digna e equilibrada.

Com essa perspectiva, percebe-se que o Direito do Trabalho ultrapassa as questões meramente salariais (que por si só, já são muito importantes), sendo também, primordial para a dignidade humana em diferentes sentidos. Contudo, independentemente de como se conceitua o direito trabalhista (se privado ou público), é dever estatal atuar também em outro direito social, no caso a saúde (artigo 6º e 196 da CF) tendo em vista a sua relevância pública.

Sobre o direito à saúde, André Ramos Tavares (2010, p. 844) faz a seguinte explicação:

Realmente, o Estado deve promover políticas sociais e econômicas destinadas a possibilitar o acesso universal igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde. Ademais, deve preocupar-se igualmente com a prevenção de doenças e outros agravos, mediante a redução de riscos [...].

Neste sentido e especificamente sobre as normas de segurança e saúde no trabalho, Vulcano (2018, p. 38) destaca que o maior desafio do ambiente laboral é a prevenção dos riscos à saúde. O que também vale lembrar que o direito a um meio ambiente equilibrado é um direito de todos os indivíduos, e inclusive das gerações futuras (DERRANI, 1997, p. 267 e 268).

Tal premissa deve ser ponto de partida para uma sociedade justa e de um ambiente sadio para empregados e empregadores:

O meio ambiente de trabalho saudável, justo e equilibrado surge como verdadeiro alicerce ao equilíbrio das relações contratuais de emprego, servindo como base inquestionável para a construção de uma sociedade justa, a partir dos valores do trabalho humano. (DRUMMOND; DAHAS, 2019, p. 23)

Portanto, no capítulo seguinte será abordada as mudanças legislativas que deixam a possibilidade de prorrogar ou compensar jornada de trabalho de maneira irrestrita, como a prevista no artigo 611-A da CLT após a reforma trabalhista.

A MODIFICAÇÃO DO ENTENDIMENTO SOBRE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO NO TRABALHO INSALUBRE SEM INSPEÇÃO PRÉVIA NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

O papel da constituinte que formulou o texto base da Constituição da República em 1988 foi o de almejar um caminho a ser seguido. Logo, entende-se que flexibilizar as normas expostas na Carta Maior podem de alguma maneira, subverter a ideia pretendida inicialmente.

Especificamente sobre o trabalho insalubre, ocorreu no período pós 1988 alguma disparidade de entendimento sobre o tema. Por exemplo, em 1996 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 349:

TST Enunciado nº 349. Validade do Acordo ou Convenção Coletiva de Compensação de Jornada de Trabalho em Atividade Insalubre. A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Conforme o enunciado do TST, ficou estabelecido que independente de inspeção prévia da autoridade competente, acordos e convenções coletivas teriam liberdade para compensar jornada de trabalho em atividade insalubre. Tal proposição entra em colisão com a redação do artigo 60 da CLT, que já dispunha sobre a necessidade de prévia autorização.

Claramente, o entendimento do TST não levou em consideração que jornada de trabalho e saúde no trabalho são questões indissociáveis. Mauricio Godinho Delgado (2017b, p. 974) ao explicar a natureza das normas de duração do trabalho afirma não se tratar de normas estritamente econômicas, considerando a saúde e a segurança dos trabalhadores, o que enseja inclusive no fato de serem normas referentes de saúde pública.

Exemplo similar é o da jornada noturna, Sergio Pinto Martins (2013, p. 591) explica que o organismo humano faz um esforço maior no período noturno, pois pela noite as pessoas costumam descansar e dormir, não trabalhar. Desta maneira, o trabalho em jornada diversa (como a noturna) e a hora extraordinária são questões relacionadas com a saúde do trabalhador, devendo assim serem tratadas como tal.

Já na década seguinte, o TST por meio da Orientação Jurisprudencial 342, I, da SDI-1 consolidou um entendimento diverso:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO.

I - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1998), inafiançável à negociação coletiva.

Conforme a OJ citada acima, quando o caso versar sobre medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, deve ser levando em consideração a indisponibilidade deste tipo de direito. Logo, a supressão ou redução do intervalo intrajornada desvirtua o real valor deste tipo de norma, assim como a compensação de jornada de trabalho de maneira irrestrita.

Tendo em vista a colisão normativa, ocorreu a revogação da Súmula 349, o que desencadeou no acompanhamento jurisprudencial da previsão consolidada na OJ 342, I, da SDI-1, como no seguinte Recurso de Revista julgado pelo tribunal trabalhista:

EMENTA. RECURSO DE REVISTA. 1. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, “CAPUT” e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. (BRASIL, 2013)

Logo, não havendo possibilidade de compensação da jornada de trabalho em regime insalubre, o empregado faz jus ao pagamento de hora extraordinária. Entretanto, tal posição tomou rumo contrário após a vigência da Lei 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista”. Dispõe o artigo 611-A da CLT (após as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/17):

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Assim, a CLT passou a lidar com algumas questões problemáticas. A primeira, referente à convenção e o acordo coletivo prevalecerem em detrimento da lei. A segunda diz respeito a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres sem nenhum cuidado prévio.

Ironicamente, entende-se que próprio inciso I do artigo 611 - A pode ser usado como contestação ao inciso XVIII, tendo em vista que um “pacto sobre jornada de trabalho deve respeitar os limites constitucionais”. Aliás, este inciso parece esquecer que todos os demais também devem respeitar os limites constitucionais. Também cabe dizer que as convenções e os

acordos coletivos sempre tiveram “força de lei”, previsão exposta no artigo 611 da CLT que considera que as Convenções de Trabalho são “acordos de caráter normativo” (DIAS, 2017, p. 455).

Ainda, no que tange à norma coletiva prevalecer sobre a lei, há de se lembrar que os sindicatos possuem plena liberdade para editar normas, mantendo a observância das normas de ordem pública (MARTINS, 2013, p. 866). Da mesma forma, o artigo 611-A da CLT ao enfatizar uma liberdade plena em negociação sindical esquece do artigo 444 da CLT que prevê o seguinte sobre o assunto: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho”.

Desta maneira, a autonomia privada coletiva, não pode ser utilizada no sentido de supressão dos direitos trabalhistas, vez que se supõe que a negociação entre empregados e patrões deve ser direcionada para ganhos e perdas de ambos os lados, via de regra (CREMONESI, 2010, p. 127).

Esta problemática esteve em pauta na 2ª Jornada de Direito do Trabalho organizada pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) por meio dos enunciados 45 e 48:

Enunciado 45 da Anamatra – Inconstitucionalidade na fixação de jornada superior a OIT horas em atividades insalubres. A fixação de jornada de trabalho superior a OIT horas em atividades insalubres, sem prévia autorização das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Assim, são inconstitucionais o parágrafo único do artigo 60 e o inciso XIII, do artigo 611-A, introduzidos pela Lei 13.467/2017.

Enunciado 48 da Anamatra - Negociação “in pejus” e Inconvencionalidade do art. 611-A da CLT Negociação “in pejus”. Efeitos paralisantes. A comissão de expertos em aplicação de convênios e recomendações da OIT (CEACR), no contexto de sua observação de 2017 sobre a aplicação, pelo Brasil, da convenção 98 da OIT, reiterou que o objetivo geral das convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis que os previstos na legislação [...]. O artigo 611-A da CLT “reformada” não é verticalmente compatível com a convenção 98 da OIT e remanesce formalmente inconvencional, circunstância que impede a sua aplicação, em virtude da eficácia paralisante irradiada pelas convenções.

Com isso, percebe-se que as modificações legislativas no artigo 611-A da CLT colidem com normas superiores. Isto é, possibilitar que negociações coletivas (convenção ou acordo) tratem de prorrogação e compensação de jornada em situações insalubres sem licença de autoridade competente incide em inconstitucionalidade em face do inciso XXII do artigo 7º da Constituição de 1988 e em inconvencionalidade por desrespeitar a Convenção 98 da OIT (que trata sobre o direito de sindicalização).

Interessante ressaltar que o dispositivo 611-A da CLT além de desrespeitar a Convenção 98, introduzindo regras confusas para as relações sindicais, tal artigo em seu inciso XIII colide com a Convenção 155 da OIT que versa sobre o direito à saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, ressalta-se que a mudança imposta pela Lei 13.467/17 no artigo 611-A afronta a Constituição Federal e a também as normas trabalhistas internacionais.

Portanto, diante disso, o próximo capítulo irá abordar este problema sob a análise de Convenções Coletivas de Trabalho que vigoraram no primeiro ano da pandemia da Covid-19.

OBSERVAÇÃO CRÍTICA SOBRE CONVENÇÕES COLETIVAS E A PRORROGAÇÃO DE TRABALHO INSALUBRE

Na crise sanitária recente desencadeada pela pandemia da Covid-19, a preocupação com a saúde dos trabalhadores deveria ser uma diretriz para as relações de trabalho. Porém, o que se percebe no ano de 2020 é que muitas convenções coletivas de trabalho dispuseram sobre compensação e prorrogação de trabalho insalubre.

Por exemplo, em convenção coletiva de trabalho acordada na cidade de Santa Maria/RS pelo setor patronal e pelo sindicato representante dos trabalhadores da construção civil (CCT 10264.101614/2020-12) se vê essa tendência:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA OU REGIME DE COMPENSAÇÃO EM ATIVIDADE INSALUBRE.

Poderá haver prorrogação de jornada de trabalho nas formalidades do art. 59 da CLT mediante pagamento das respectivas horas extras, bem como a adoção de qualquer das modalidades de regime compensatório, mesmo quando reconhecida pelo empregador ou lado pericial, judicialmente ou não, que a atividade seja insalubre.

Diante disso, percebe-se que este tipo de cláusula é uma resposta prática em consonância com o artigo 611-A, XIII, da CLT. Logo, tal prática desconsidera o artigo 60 da CLT e a OJ 342, SDI-1 do TST que definiram a inspeção prévia para este tipo de prática.

Outro exemplo semelhante está no mesmo setor de atividade, só que na cidade de Porto Alegre/RS e região metropolitana (CCT 10264.105825/2020-24):

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS.

Parágrafo segundo. A validade da presente, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

O artigo 60 da CLT ao definir a licença prévia permite que as atividades sejam prorrogadas, mas leva em conta as situações sanitárias de cada caso, não havendo assim uma proibição irrestrita. Explica Luciano Viveiros que (2013, p. 66) que o Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE) sempre costumou firmar convênios com outras atividades governamentais para a fiscalização. Esta prática sempre teve o intuito de relativizar (e não proibir) a prática empresarial de prorrogar atividades em ambientes insalubres.

Ainda, mesmo havendo fiscalização, a prática fiscalizatória carece de efetividade, como bem explica Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 763). Conforme o autor, o baixo nível técnico operacional do Estado, o elevado número de empresas de pequeno e médio porte e a precária educação da sociedade brasileira são problemas relacionados a falta de efetividade na fiscalização.

Nesta perspectiva, as cláusulas que expressam a desnecessidade de inspeção demonstram que o sindicalismo brasileiro (por meio de alguns sindicatos) vem negociando uma espécie de direito que apenas prejudica o empregado. Outro exemplo está em convenção coletiva do trabalho no setor de limpeza e conservação na cidade de Curitiba/PR (CCT 13068.102786/2020-18):

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA. Pelo presente instrumento, fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legalmente previstos, àqueles que cumpram labor em ambiente insalubre.

Esta cláusula dispõe sobre a prorrogação da jornada de trabalho “nos limites legalmente previstos”, contudo, qualquer norma deve respeitar estes limites. Aliás, a duração do trabalho deve respeitar os limites legais do artigo 59 da CLT, que prevê o limite de duas horas extraordinárias.

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 11) afirma que a regulação da jornada de trabalho além de objetivar o respeito ao direito à saúde do trabalho, está ligado com outras questões subjetivas do indivíduo. Dentre estas questões, está a preservação da intimidade e da vida privada, essencial para o convívio social e para o lazer das pessoas.

Evidentemente, há inserção nas convenções coletivas cláusulas benéficas para os empregados, que de alguma forma poderiam sopesar o que é prejudicial. Em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT 10263.101680/2020-01) referente ao trabalho em supermercados na cidade de Joinville/SC é um exemplo ao que tange a hora extraordinária:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS. A jornada extraordinária de trabalho, será remunerada com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E COM-PENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS. Parágrafo primeiro: As empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho, inclusive em locais insalubres, pelo qual o excesso de horas trabalhadas em 01 (um) dia será compensada pela

correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a jornada diária de 10 (dez) horas, respeitando o limite máximo de 12(doze) horas na semana.

Porém, observando este tipo de caso, embora a cláusula décima terceira da convenção aumente o valor da hora extra para 65% da hora normal (em detrimento do valor de 50% previsto no artigo 59 da CLT), há de se ressaltar que a prorrogação de jornada em local insalubre lida com uma questão de interesse público, que é a saúde. Isto é, este caso demonstra uma diretriz muito seguida por muitos setores produtivos, que é o aumento do trabalho em busca do aumento do lucro, prática que inclusive ganha a adesão dos trabalhadores tendo em vista o aumento da remuneração.

Vale mencionar que esta questão muitas vezes vira objeto de litígio, sendo resolvida somente em nível recursal, como nesta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4):

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. REGIME DE COMPENSAÇÃO. ATIVIDADE INSALUBRE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Consoante disposto no art. 60 da CLT, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada somente podem ser acordadas mediante autorização prévia da autoridade em matéria de saúde e higiene do trabalho. Trata-se de medida de proteção à saúde e segurança do trabalhador, a qual não pode ser flexibilizada por norma coletiva. Na hipótese em análise, não há prova de existência de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para prolongamento habitual da jornada laboral insalubre. Adoção da Súmula 67 deste Tribunal Regional. Apelo provido. (BRASIL, 2020)

Sobre este julgado, importante destacar que trata de um contrato de trabalho que vigorou no período anterior ao da Lei 13.467/17, logo observa as questões de direito material anteriores ao começo de vigência da nova CLT. Entretanto, ironicamente a CLT reformada mantém o artigo 60, só que com a modificação relativa apenas a jornada de 12x36.

Dispõe o artigo 60, parágrafo único da CLT: “Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”. Desta maneira, fica claro que o artigo 611-A colide com o artigo 60 CLT da norma trabalhista, e ainda, há que se ater ao fato que a OJ 342 do TST em SDI-1 não foi cancelada (ao contrário da Súmula 349).

Assim sendo, além da inconstitucionalidade, ainda há validade nos embasamentos jurídicos relativos ao artigo 60 da CLT e à OJ 342, SDI-1 do TST. Além disso, o artigo 444 da CLT afirma que a liberdade de negociação para as entidades sindicais deve vigorar exceto ao que diz respeito a proteção do trabalho. Sobre essa questão, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 596) entende ter sido acertada a decisão de cancelamento da Súmula 349 do TST que

permitia a prorrogação e compensação de jornada em ambientes insalubres sem inspeção prévia de autoridade competente:

Entendeu-se assim, corretamente, que as normas que dispõem sobre saúde, higiene e segurança, isto é, meio ambiente do trabalho são imunes à negociação coletiva in pejus, por serem normas de ordem pública e absolutamente indisponíveis, inclusive por meio de instrumentos coletivos derivantes de negociação coletiva.

Diante disso, esta questão lida com o direito à saúde no ambiente de trabalho, direito indisponível/irrenunciável. Delgado (2017a, p. 143) explica que a indisponibilidade é inata aos direitos trabalhistas tendo em vista a necessidade de se igualizar relações assimétricas entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

Mesmo que a assimetria entre as partes (empregado e empregador) não seja vista formalmente no direito coletivo do trabalho (entre sindicato patronal e entidade sindical dos trabalhadores), a igualdade entre as partes coletivas ainda não é absoluta.

Após algumas décadas em que a Constituição de 1988 assegurou um leque de direitos sindicais (artigo 8, CF), na prática não se enxerga um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz, assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos (DELGADO, 2017a, p. 114), que nas palavras do autor:

À diferença de importantes países europeus (vide Alemanha, por exemplo), e, até mesmo, latino-americanos (Argentina, ilustrativamente), que se caracterizam pela presença de entidades sindicais extremamente fortes, o Brasil, mais de 25 anos depois do advento da Constituição, passou a apresentar miríade de sindicatos fracos, mitigados, pulverizados (acima de 10 mil entidades sindicais obreiras!) – embora naturalmente se trate, em geral, de sindicatos bastante específicos. (DELGADO, 2017a, p. 115)

Além do mais, o enfraquecimento das entidades sindicais no país se agravou com o advento da Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), situação que se enquadra na conjuntura mundial de precarização do trabalho. Sobre isso, Ricardo Antunes (2018, p. 56) observa que a flexibilização do trabalho é uma tendência mundial nas últimas décadas, ocasionando maior exploração do trabalho humano não só em países do hemisfério sul, periferia do sistema produtivo internacional, mas também em países centrais.

Em uma situação peculiar como a pandemia da Covid-19, Suzéte da Silva Reis (2020, p. 407) aborda que a crise econômica deveria ser motivo para que as flexibilizações tomassem rumo contrário, isto é, com a redução de jornadas laborais e a manutenção dos contratos de trabalho. Entretanto, normas que estimulam o setor patronal a prorrogar jornada em tempos de

pandemia pioram demasiadamente o ambiente de trabalho, em especial se for em ambiente insalubre.

Portanto, a conjuntura do mundo do trabalho deveria observar as peculiaridades em que o labor humano se encontra nos dias atuais. Isto é, em 2020 e nos anos seguintes a sociedade passou a lidar com uma pandemia de consequências sanitárias e econômica até pouco inimagináveis. Neste sentido, convenções coletivas de trabalho deveriam se nortear por um viés de maior preocupação com a insalubridade, não sendo razoável prorrogar ou compensar jornada em ambientes insalubres de maneira irrestrita.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde é um direito de todos e um dever do Estado (conforme previsão do artigo 196 da Constituição de 1988) garantir por meio de políticas públicas (das mais variadas) a redução dos riscos de doença e outros agravos. Desta forma, uma das políticas direcionadas ao combate de doenças e outras enfermidades é a fiscalização dos ambientes laborais, como a prevista pelo artigo 60 da CLT.

É notável que a Lei 13.467/17 que reformou a CLT inseriu um dispositivo legal (artigo 611-A, XIII da CLT) que visa a desnecessidade de inspeção prévia de autoridade competente, permitindo assim que Convenções Coletivas de Trabalho regulem prorrogação e compensação de jornada em locais insalubres. Um dos grandes pontos que deve ser discutido é o fato do artigo 60 da CLT ainda vigorar normalmente, com apenas a ressalva inserida quando se tratar do trabalho em jornada 12x36 (parágrafo único do artigo 60). Logo, qualquer norma de Direito Coletivo do Trabalho que dispôr sobre este assunto está sendo contrária a Lei trabalhista.

Outro ponto bastante peculiar diz respeito ao negociado prevalecer sobre o legislado (artigo 611-A da CLT), pois trata-se de uma situação que gera insegurança jurídica, além de inverter a lógica tradicional do sindicalismo, que é negociar as peculiaridades de cada profissão ou localidade. Entende-se que embora as convenções e os acordos sejam normas privadas com a obrigatoriedade do reconhecimento do Estado, é bastante equivocada a ideia de negociação de direitos indisponíveis, o que prejudica a vida dos trabalhadores.

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) analisadas neste artigo tratam de relações de trabalho que envolvem profissões tradicionalmente peculiares (construção civil, setor de limpeza e serviços e trabalhadores de supermercados). Tendo em vista serem atividades desgastantes e de remuneração precarizada, há grande possibilidade de adoecimento em trabalhos com essas características. Desta forma, é mais que essencial aduzir que as negociações

coletivas deveriam ser mais rigorosas na hora de dispor sobre aumento de jornada de trabalho em situação insalubre.

Portanto, em tempos de pandemia com a da Covid-19, deveria haver maior cuidado com as atividades laborais, em especial nas áreas insalubres. Diante do exposto, fica nítido o caráter prejudicial este tipo de medida, em especial em um período marcado por uma crise sanitária e econômica. Assim sendo, conclui-se que é demasiadamente nocivo para o meio ambiente laboral o aumento de jornada de trabalho em condições insalubres, com aval de entidades sindicais por meio de negociações coletivas. Logo, contrariando preceitos da Constituição da República (como o artigo 7º, XXII e o 196) e da Organização Internacional do Trabalho (como a Convenção 155), além dos artigos 60 e 444 da CLT, ressalta-se que este tipo de medida não deveria vigorar como está vigorando.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 1995.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 45 da II Jornada de Direito do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em 20.jul.2022.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 48 da II Jornada de Direito do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em 20.jul.2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20.jul.2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20.jul.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). **Recurso Ordinário 0021102-89.2017.5.04.0020**. Relator: Alexandre Correa da Cruz. Recorrente: Fabiano Rodrigues Lucas. Recorrido: Soluções em Aço Usiminas S/A. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/1Li9AGKIIQcfEV1xx-SUHTw?>. Acesso em 22.jul.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-1)**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidez. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=342>. Acesso em 20.jul.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 210-12.2013.5.04.0373**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Recorrente: Moacir Azambuja dos Santos. Recorrido: Concórdia Máquinas Ltda. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordo-coletivo-nao-adotar-compensacao.pdf>. Acesso em 22.jul.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 349**. Dispensava a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, para fins de celebração de acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre. Data do Cancelamento: 27/05/2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em 20.jul.2022.

CREMONESI, André. A necessidade de alteração do artigo 8, inciso II, da Constituição brasileira de 1988. In: THOME, Candy Florencio; Schwarcz, Rodrigo Garcia. **Direito Coletivo do Trabalho**: Curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010. p. 123-130.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2017a.

DERRANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. São Paulo: Editora Max Limonad, 1997.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A negociação coletiva e a Lei 13.467/17. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência**: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 451-470.

DRUMMOND, Marcelo Santoro; DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A perspectiva do meio ambiente do trabalho e as alterações legislativas a partir da Lei 13.467/17. **Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho**. Belém. Vol. 5. N. 2, 2019. p. 17-33.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98**, de 1951. Dispõe sobre o direito de sindicalização. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em 20.jul.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155**, de 1981.

CONVENÇÃO SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 20.jul.2022.

PARANÁ. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 13068.102786/2020-18**. Curitiba, PR. Norma coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores no setor de limpeza e conservação. Disponível em: <http://seac-pr.com.br/cct-convencao-coletiva/>. Acesso em 20.jul.2020.

REIS, Suzéte da Silva. As repercussões da pandemia do coronavírus no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis. Vol. 23. n. 32. 2020. p. 397-416.

RIO GRANDE DO SUL. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 10264.105825/2020-24**. Porto Alegre, RS. Norma coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores da construção civil em Porto Alegre/RS e região metropolitana. Disponível em: <http://www.sticc.org.br/index.php/acordos/2/convencoes>. Acesso em 20.jul.2022.

RIO GRANDE DO SUL. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 10264.101614/2020-12**. Santa Maria, RS. Norma Coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores da construção civil em Santa Maria/RS. Disponível em: <https://www.sinduscon-sm.com.br/atuacao/6/convencoes>. Acesso em 20.jul.2022.

SANTA CATARINA. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 10263.101680/2020-01**. Joinville, SC. Norma Coletiva acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores do setor de supermercados. Disponível em: <http://seac-pr.com.br/cct-convencao-coletiva/>. Acesso em: 20.jul.2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 20.jul.2022.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada: Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

VULCANO, Ana Carolina Soria. A prevenção da perda auditiva no meio ambiente laboral como um direito humano e fundamental do trabalhador. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 36-42.

A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA E O MERCADO DE TRABALHO

Sara Brígida Farias Ferreira¹

Ceres Daiane Gavioli Ramos dos Santos²

Resumo: O objetivo do presente trabalho é compreender a pobreza a partir de uma perspectiva de gênero, analisando o papel doméstico e laboral da mulher na sociedade e sua contribuição econômica no mercado de trabalho atual, descrevendo como muitas mulheres são relegadas para um trabalho informal que as expõem a outras formas de violência. Foram analisadas as desigualdades provenientes de famílias chefiadas por homens daquelas providas por mulheres, da falta de oportunidades laborais que abarquem as condições impostas pelo patriarcado como de responsabilidade feminina de cuidados domésticos e dos filhos, reduzindo as opções de colocação e ascensão no trabalho. Para tanto, se utilizou de revisão bibliográfica e de análise dados oficiais indicativos da perspectiva de gênero na economia e mercado laboral, concluindo-se que a feminização da pobreza é um fenômeno presente, com raízes no patriarcado e no sistema de economia vigente, que afeta não somente as famílias chefiadas por mulheres, mas que reproduz e propicia um ciclo de violência que se estende por toda sociedade, carecendo de políticas públicas que visem esse recorte de gênero no aspecto laboral.

Palavras-chave: Pobreza. Feminização. Patriarcado. Trabalho.

INTRODUÇÃO

A feminização da pobreza, conforme Pearce (1978), começa quando uma mulher com filhos não possui outra forma de apoio familiar ou financeiro, como a de um companheiro morando na mesma casa e que assuma o sustento da família; e a mesma passa a atuar sozinha como chefe de família, tanto sob a responsabilização financeira quanto de cuidados dos filhos e domésticos, a tão conhecida dupla jornada.

Porém, há uma disparidade evidente na forma como são originados os rendimentos entre os agregados familiares chefiados por mulheres e aqueles que não são. As famílias chefiadas por mulheres dependiam muito mais de doações do que as chefiadas pelos homens, de acordo com Rogers (1995), isto porque, o valor auferido pelas mulheres em suas colocações laborais é inferior ao dos homens.

¹ Mestra em Planejamento e Desenvolvimento Regional e Urbano na Amazônia, pela UNIFESSPA. Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora substituta da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará. <http://lattes.cnpq.br/9477160915420773>. sara_farias@hotmail.com

² Especialista em Educação em Direitos Humanos pela FURG e Direito de Família e Sucessões pela Damásio. Bacharela em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Campus de Santiago. Professora da Faculdade Anhanguera e da Faculdade Carajás. <http://lattes.cnpq.br/9126007625395337>. profceresramos@gmail.com

Em uma análise doutrinária e de dados, é possível verificar que isso ocorre em virtude da acumulação de funções que a mulher carrega para si por conta do machismo estrutural da sociedade, o que faz com que mulheres sejam responsabilizadas exclusivamente pelos cuidados familiares. Dessa forma, a mesma sofre discriminações e incompatibilidades com o trabalho formal, fazendo com que esta recorra a trabalhos que possam ser conciliados com as suas rotinas, em outras palavras, para que um homem consiga se colocar no mercado de trabalho, basta a oportunidade, a vaga; para uma mulher é necessário haver uma vaga compatível com as atribuições familiares que lhes são impostas pelo patriarcado.

Mesmo no trabalho formal, mulheres ganham menos do que homens, demonstrando clara que a desvalorização está enraizada na forma como as mulheres são vistas pela sociedade laboral, o que faz com que sejam mais pobres do que os homens e protagonizem o fenômeno da “pobreza feminina” explorado por diversos estudiosos. Na informalidade essa situação se agrava, relegando às mulheres funções e retornos financeiros insuficientes para a sua subsistência e, não raras vezes, de sua prole em situação de exclusividade.

Dessa forma, primeiramente, o presente estudo versou acerca das mulheres pobres e o trabalho informal, e secundamente abordou acerca do fenômeno da pobreza feminina propriamente dita e suas causas. O objetivo geral é compreender a feminização da pobreza como uma consequência da informalidade laborativa, e a metodologia realizou-se através do estudo bibliográfico.

MULHERES POBRES E TRABALHO INFORMAL

Conforme o estudo intitulado “Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil”, publicado em 2021 pelo IBGE, a ausência de carteira de trabalho assinada, trabalhadores associados a regime legal ou militar e a falta de cobertura do sistema de previdência social, são considerados para fins de caracterização do trabalho informal.

De modo geral, a maioria da população encontrou sua fonte de renda no mercado de trabalho informal, atuando em suas mais diversas formas de trabalho, sendo ele de forma autônoma, temporário, ambulante e irregular. A representação mais precisa da significância desses indicadores é o aumento do número de trabalhadores que atuam nas ruas das cidades, os quais comercializam uma variedade imensa de produtos: vestimentas, alimentares e importações chinesas. Conforme Costa (2010), esse cenário também conta com a intermediação de uma economia subterrânea que abrange pequenas e médias empresas de fato que praticam a intermediação deste trabalho de baixa remuneração, na maioria das vezes caracterizado por situações de quase escravidão.

Da mesma forma, notou-se o aumento de uma série de atividades que já existiam, porém nunca foram regulamentadas com vistas a garantir a dignidade humana do trabalhador, como catadores de recicláveis, guardadores de carros de rua, trabalhadores domésticos ocasionais e tantas outras. A informalidade urbana atual, que se expande em vários modos de atividade e contribui para uma fragmentação produtiva e heterogeneidade cada vez mais evidente no mercado de trabalho, tem como elementos caracterizadores dessas relações a precarização das condições do meio ambiente do trabalho – que se estende para os demais setores da vida, a rejeição de princípios basilares de cidadania, a perpetuação da pobreza e a manutenção das desigualdades sociais (COSTA, 2010).

Quando associadas todas essas características à realidade feminina, essa realidade é ainda mais precária, uma vez que as mulheres carregam todas as responsabilidades reprodutivas já existentes, como o cuidado com os filhos e a rotina doméstica, as quais são intercaladas com o trabalho informal e para a qual não é atribuído um valor econômico.

Desde os primórdios da revolução industrial, a incorporação das mulheres aos postos de trabalho tem sido motivo de preocupação para aqueles que se empenham em assegurar os seus direitos. Assim como os demais trabalhadores, as mulheres enfrentaram condições de trabalho desagradáveis, jornadas de trabalho excessivamente longas e outros fatores que caracterizam esse período como de precarização e exploração. As mulheres, durante um grande período de tempo, necessitaram lutar contra a tutela masculina, pois dependiam da autorização do homem para exercer atividades laborais fora do âmbito doméstico até o final do século XIX (MATOS; BORELLI, 2013).

De acordo com Costa (2010):

Se a expansão e modernização industrial brasileira do pós-1930, sobretudo a dos anos 1950 e 1960, com a vinda das multinacionais, permitiu uma elevada mobilidade social, ela permitiu também, e contraditoriamente, uma enorme diferenciação das ocupações e dos salários, impedindo que se mudasse a desigualdade da estrutura de classe no país. Empregos e salários tornaram-se variáveis extremamente flexíveis de ajuste econômico, excluindo parcela considerável da população dos benefícios do crescimento e ampliando os bolsões de pobreza. É nesse sentido que, comparativamente à realidade da institucionalização do mercado de trabalho e das políticas de bem-estar dos países desenvolvidos, o Brasil jamais conseguiu criar uma classe média ampla com poder de consumo (COSTA, 2010, n. p.).

O movimento de expansão do trabalho feminino tem sido observado, principalmente em ocupações mais precárias, como o trabalho em tempo parcial, que se caracteriza pelo aumento da informalidade e maiores taxas de remuneração em relação aos homens, além de maior jornada de trabalho, conforme ensina Antunes (2000). Em geral, o empreendedorismo destinado

ao público feminino pode ser descrito como atividades de baixa remuneração, longas jornadas de trabalho, falta de direitos trabalhistas e sociais e falta de segurança no local de trabalho.

Dados apresentados a partir de 1990 mostram um aumento significativo da participação feminina na força de trabalho. No entanto, a informalidade é prevalente e inclui um número maior de trabalhadoras mulheres. Apesar do fato de que o emprego informal cresceu muito menos do que o emprego formal, mais mulheres do que homens foram colocadas em empregos menos seguros e dotados de maior vulnerabilidade no meio ambiente laboral (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013).

Segundo Araújo e Lombardi (2013), em comparação com a formalidade, a ocupação feminina em postos informais aumentou significativamente nos últimos anos. E, como resultado, essas ocupações têm vínculos de trabalho desprotegidos e marcados por vulnerabilidades. Como resultado, sabe-se que a desigualdade de gênero é reforçada pelo fato de que, embora o emprego formal esteja diminuindo, o emprego informal está absorvendo mais mulheres do que homens.

A Figura 2 trata de dados coletados por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apresentada pelo IBGE:

Figura 1 – Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE

RENDIMENTO DAS MULHERES POR HORA		
	3º trim. 2021	3º trim. 2019
Diretoras e gerentes	R\$ 27,88	R\$ 30,83
Profissionais das ciências e intelectuais	R\$ 28,55	R\$ 30,20
Técnicas e profissionais de nível médio	R\$ 16,14	R\$ 17,66
Trabalhadoras de apoio administrativo	R\$ 10,80	R\$ 11,76
Trabalhadoras dos serviços, vendedoras dos comércios e mercados	R\$ 9,54	R\$ 9,78
Trabalhadoras qualificadas da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	R\$ 9,25	R\$ 9,45
Trabalhadoras qualificadas, operárias e artesãs da construção, das artes mecânicas e outros	R\$ 8,58	R\$ 8,83
Operadoras de instalações e máquinas e montadores	R\$ 8,42	R\$ 8,85
Ocupações elementares	R\$ 7,72	R\$ 8,07
Membros das forças armadas, policiais e bombeiras militares	R\$ 39,71	R\$ 35,57

Fonte: DIEESE (2022).

A Figura 2 demonstra que mesmo no trabalho formal as mulheres são mais desvalorizadas do que os homens. Isso demonstra a posição da sociedade diante a força laboral feminina. Se perante a proteção das leis trabalhistas e institucionais essa verificação é possível, preocupa-se com a qualidade de vida delas em relação à informalidade, uma vez que a mensuração dessa disparidade é dificilmente obtida para fins de análise.

Conforme a mesma pesquisa, o setor privado absorve uma quantidade muito menor de mulheres, quando comparado à quantidade de homens, porém, quando analisado o campo referente ao trabalho doméstico, existe uma diferença de gênero abismal. Enquanto existem 271 mil homens sem carteira assinada no setor, 3,7 milhões de mulheres encontram-se na mesma situação. Trabalhadoras estão mais relacionadas a um campo doméstico precarizado do que trabalhadores.

A FEMINIZAÇÃO DA POBREZA COMO FENÔMENO SOCIAL

A pobreza é entendida e tratada como um fenômeno multidimensional que continua a crescer no século atual em todas as latitudes, com a singular distinção de ser um fenômeno feminizado. Uma crescente predominância feminina entre a fatia empobrecida da população persiste em toda a América Latina, sendo alvo de estudos para formulação e implementação de políticas públicas para superar o fenômeno socioeconômico supramencionado (MARTÍNEZ, 2005).

O termo "posição de ruptura" utilizado por Amartya Sen (1990) foi empregado em sua explicação acerca das diferenças de gênero, sendo um instrumento útil para entender o maior risco de pobreza nas mulheres. Quando há uma ruptura nos laços que mantêm os membros de uma família juntos, as posições de cada um de seus membros podem sofrer variações significantes. Em geral, uma ruptura familiar deixa as mulheres prejudicadas em relação ao mercado de trabalho, com menor experiência e especialização, devido ao trabalho reprodutivo e, como resultado, com menos oportunidades de ganhar dinheiro do que os homens. Essa realidade doméstica se concretiza por conta da cultura machista de delegar apenas às mulheres o cuidado com os filhos e com as atividades relacionadas ao lar.

Reconhece-se que as mulheres são agentes ativos no desenvolvimento, tanto nas áreas produtivas quanto reprodutivas, e que contribuem significativamente, muitas vezes despercebidas, para o crescimento econômico, mas o fazem principalmente por meio de economias de subsistência e informais, culminando em uma subestimação de suas capacidades contributivas.

Com isso, as políticas públicas que buscam garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres buscam superar as barreiras enfrentadas pela população feminina na obtenção de trabalho remunerado, bem como a falta de equidade de remuneração e nas demais condições laborais entre os sexos. É esperado que aumentando os níveis de educação e de capacitação profissional eleve suas oportunidades de emprego, representação social política, equiparando os gêneros (MARTÍNEZ, 2005).

Sobre o trabalho reprodutivo:

Por último, el «trabajo de gestión comunitaria» de las mujeres se concreta en la organización de eventos sociales, ceremonias y celebraciones comunales; la ejecución de acciones destinadas a conseguir servicios básicos para sus familias y comunidades; actividades dirigidas al mantenimiento de las redes comunitarias, etc. Dada la cada vez más inadecuada provisión del Estado en materia de vivienda y servicios colectivos, las mujeres de bajos ingresos asumen la responsabilidad de formar organizaciones locales para luchar por dichos servicios y el medio ambiente rural. El tiempo que dedican a estas actividades no es contabilizado ni remunerado, y pocas veces las mujeres reciben créditos o aumentan su prestigio y nivel de influencia en la comunidad, por los aportes hechos o los logros alcanzados en este ámbito (MARTINEZ, 2005, p. 33).

Sendo assim, foram identificadas as seguintes conclusões acerca da temática, de acordo com Aguilar (2011): mulheres predominam entre a população pobre; o efeito das causas da pobreza não assimétrica ocorre em função do gênero; há um reconhecimento de uma tendência direta de aumento da proporção de mulheres pobres - neste sentido, a feminização da pobreza é um processo, não apenas um quadro momentâneo; o nível de visibilidade da pobreza feminina é alto. Outra análise divulgada pela instituição revelou que da mesma forma que uma unidade de pesquisa e estudo é uma casa, as regras que regem a distribuição são consideradas internas a uma unidade doméstica e variam muito de acordo com a cultura e a sociedade em que a mulher se encontra inserida.

Conforme Aguilar (2011), nessas definições, é possível visualizar a existência concomitante de elementos quantitativos relacionados à distribuição da população e da pobreza classificados por gênero, bem como definições que expõem tendências e causas conectadas direta e indiretamente à visibilidade do fenômeno em estudo. Na persecução pela medição estatística que visa estabelecer parâmetros para definir conceitualmente uma categoria com a finalidade de realizar estudos comparativos, há uma abordagem analítica para sua definição. A “feminização” da pobreza é definida como uma mudança nos níveis de pobreza que demonstra um viés discriminatório em relação às mulheres ou famílias dirigidas por elas. O termo “feminização” refere-se a um processo de tornar-se mais feminino, ou a qualquer coisa que seja mais comum ou difundida entre as mulheres.

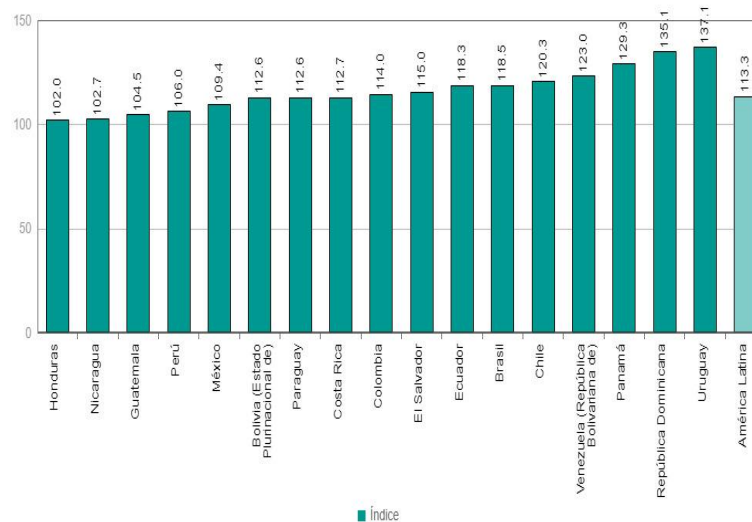
A persistência das desigualdades sociais decorre de uma cultura patriarcal e da falta de políticas efetivas para enfrentá-las. A pobreza é definida pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) como a falta de condições necessárias em uma determinada sociedade para que seus membros gerem recursos, desenvolvam-se plenamente, aproveitem as oportunidades humanas e alcancem objetivos sociais. A expressão “pobreza humana ” é usada para descrever a falta de oportunidades que propiciem para viver de maneira saudável uma vida longa, incluindo acesso a participação social e aos conhecimentos necessários para o desenvolvimento pessoal (SHUMAN, 2021).

Nesse contexto, é preciso compreender que a pobreza conduz à violência, ou, no mínimo, a propicia, e que a concepção de uma feminização da pobreza demonstra que as mulheres estão duplamente expostas a violência oriunda da precariedade de recursos, quando precisam escolher, por vezes, entre continuar em uma situação de violência doméstica em razão da incapacidade de autossustento e prover os filhos, ou se sujeitar à trabalhos mal remunerados, cabalmente exploratórios. Ainda que saibamos e os estudos demonstrem que a violência doméstica perpassa todas as classes sociais, é evidente que a falta de condições financeiras colaboram sobremaneira para a manutenção da violência no âmbito privado.

O fenômeno da feminização da pobreza e da violência estrutural afetam desproporcionalmente as mulheres latino-americanas e caribenhas, conforme Shuman (2021), sendo uma fenomenologia ligada a eventos históricos. Grupos vulneráveis como povos tradicionais e mulheres pobres enfrentam mais dificuldades para acessar a justiça e os direitos humanos. Muitas dessas barreiras decorrem das diferenças de gênero e como elas se refletem nas políticas institucionais e governamentais, carecendo, ainda da falta de recorte quanto à raça e classe social para essas políticas.

O Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe divulgou números correspondentes a 17 países de acordo com a Figura – 2:

Figura 2 - Índice de feminidade em domicílios pobres, em torno de 2019



Fonte: CEPAL (2020)

Relacionado à figura acima:

Índice que mostra as disparidades na incidência da pobreza (indigência) entre mulheres e homens. Um valor superior a 100 indica que a pobreza (indigência) afeta em maior grau às mulheres que aos homens; um valor inferior a 100, a situação contrária (CEPAL, 2020).

A partir de 1980, o fenômeno da pobreza tem sido estudado de forma mais intensa a partir de uma perspectiva de gênero. Conforme Shuman (2021), uma pesquisa publicada em 2004 pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) constatou que a quantidade de mulheres pobres era superior que o de homens na mesma condição econômica e financeira, concluindo que a pobreza feminina era mais acentuada e havia uma tendência de aumento em razão do gênero, especialmente quando as famílias chefiadas por elas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar a pobreza a partir de uma perspectiva de gênero é, sem dúvida, uma caminho sem chance de retorno, posto que, ainda que as mulheres sejam a maioria da população brasileira e chefiem quase metade das famílias, ainda recebem cerca de 1/3 a menos que os homens em iguais posições laborais, segundo relatório IBGE (2021), além de enfrentarem maior dificuldade para alavancar suas carreiras, uma vez que se encontram sobrecarregadas com trabalhos domésticos para o qual não é atribuído valor econômico.

A feminização da pobreza é fruto, de uma disparidade de oportunidades e de uma construção social de papéis pautados no patriarcado que relega para os homens as oportunidades

e para as mulheres as obrigações (FOLTER, 2021), subjugando para papéis de menor importância social e colaborativa potenciais trabalhadores que, se no trabalho formal enfrentam a falta de isonomia, no trabalho informal se encontram em situação de precariedade, insegurança alimentar, duplamente expostas à violência.

E a violência é um ciclo que perpassa a geração, expõe o núcleo familiar e se expande para a sociedade, encontrando guarida do Estado, não raramente, somente na punição. Portanto, perceber a feminização a pobreza como uma um fenômeno que afeta além do ambiente familiar e doméstico é fundamental para a proposição de políticas públicas através de positivas intervenções estatais com o devido recorte de gênero.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, Paula Lucía. La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 126-133, jan./jun. 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI.** Cadernos de pesquisa, v. 43, n. 149, p. 452-477, 2013.

CEPAL. Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe. **Índice de feminidade da pobreza. 2020.** Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice-feminidade-da-pobreza>. Acesso em: 23 jul. 2022.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Caderno CRH** [online]. 2010, v. 23, n. 58, pp. 171-190. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792010000100011>. Acesso em: 24 jul. 2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. Brasil: Inserção das mulheres no mercado de trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/mulheresBrasileRegioes.html>. Acesso em: 24 jul. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 2ª edição. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. número 44. Rio de Janeiro, 2021.

MARTÍNEZ, Clara Murguialday. **Las mujeres en la cooperación para el desarrollo.** 1ª ed. – Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2005.

MARTINS, Jayne Cecília. TEIXEIRA, Evandro Camargos. **Determinantes da Violência Doméstica contra a mulher no Brasil. Pesquisa e planejamento econômico | ppe | v. 50 | n.**

2 | ago. 2020. Disponível em:
<https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/2034/1307>. Acesso em: 24 de jul 2022.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2013.

PEARCE, Diane. The feminization of poverty: women, work and welfare. **Urban and Social Change Review**, p.28-36. 1978.

FOLTER, Regiane. **O que é o patriarcado?** Disponível:
<https://www.politize.com.br/patriarcado/>. Acesso em: 24 de jun de 2022.

ROGERS, Beatrice Lorge. Alternative definitions of female headship in the Dominican Republic. **World Development**, v. 23, n. 12, p. 2033-2039, 1995.

SEN, Amartya. (1990), «Gender and Cooperative Conflicts», en Tinker, I. (ed.), Persistent Inequalities. **Women and World Development**. Oxford University Press, Oxford, 1990.

SHUMAN, Marilys Zayas. **A feminização da pobreza, uma pandemia que percorre o continente americano**. Capire. 2021. Disponível em: <https://capiremov.org/analises/a-feminizacao-da-pobreza-uma-pandemia-que-percorre-o-continente-americano/#:~:text=Em%201970%2C%20na%20Am%C3%A9rica%20Latina,homens%2C%2010%2C1%25>. Acesso em: 24 jun 2022.

A NATUREZA INTERDISCIPLINAR DO DIREITO AMBIENTAL DA TEORIA À PRÁTICA: A ANÁLISE DO CASO *SOUTHERN BLUEFIN TUNA* DO TRIBUNAL INTERNACIONAL DE DIREITO DO MAR

Camila Segovia Rodríguez¹

Kristal Moreira Gouveia²

Monique Rodrigues Lopes³

Resumo: O objetivo deste trabalho foi explorar as possibilidades do direito ambiental como dotado de um caráter essencialmente interdisciplinar, bem como a aplicação desse viés nas decisões de tribunais internacionais, mais especificamente do Tribunal Internacional de Direito do Mar, que foi usado como estudo de caso. Dessa forma, por meio de uma abordagem holística que leve em consideração esse caráter plural do conhecimento e as reflexões sobre as variações da disciplinaridade, o presente estudo busca responder o seguinte questionamento: é possível verificar uma natureza interdisciplinar no direito ambiental, levando em conta suas perspectivas teórica e prática? A hipótese trabalhada é que o direito ambiental possui a natureza interdisciplinar devido à especificidade dos objetos apurados e embora seja clara na teoria esta configuração, na perspectiva prática - ou seja, no âmbito do trabalho - muitas vezes a falta de diálogo interdisciplinar que pauta o tratamento judicial do tema pode vir a gerar ausências e lacunas de efetividade nas soluções de contendas dessa natureza. Para confirmar ou negar a hipótese apresentada, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, desenvolvendo-se uma análise que parte de um escopo geral para em seguida trazer soluções ao caso específico. Além disso, foram utilizadas as técnicas da revisão bibliográfica sobre os temas da interdisciplinaridade e da natureza do direito ambiental e o estudo de caso para relacionar-se a perspectiva à prática, com o exame específico do litígio Southern Bluefin Tuna. Por fim, o estudo verificou que apesar desse caráter essencialmente interdisciplinar na teoria, existe uma certa dificuldade por parte do Tribunal em incorporar os múltiplos conhecimentos e integrar diversas áreas, abarcando a visão sistêmica e abrangente que a questão ambiental exige, confirmando-se assim, a hipótese levantada.

Palavras-chave: Direito Ambiental. Interdisciplinaridade. Tribunal Internacional de Direito do Mar.

INTRODUÇÃO

Desde os anos 70 os estudos epistemológicos têm dedicado especial atenção aos métodos de integração entre disciplinas no desenvolvimento da pesquisa científica e acadêmica. Perspectivas que trabalham com o aspecto multifacetado do conhecimento têm estimulado o

¹ Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2228029068846014>.

² Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9013041990769116>.

³ Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1558067496700097>.

reconhecimento da importância de abordar o objeto trabalhado sob um viés holístico, trazendo mais efetividade e realismo ao processo de construção de resultados válidos.

O direito não foge dessa reflexão, ao contrário. Como uma ciência que trabalha com a regulação de fenômenos que repercutem diretamente na esfera da vida humana e dos demais seres vivos, por natureza trabalha com elementos que também são objeto dos demais campos do saber, tais como história, sociologia, economia, biologia, geografia, filosofia, entre muitos outros.

Neste âmbito, assume especial relevância a disciplina do Direito Ambiental, tendo em vista tratar-se de um campo do conhecimento que relaciona diretamente os impactos da ação humana na natureza e em áreas cuja *expertise* transcende a especialidade e o instrumental metodológico das Ciências Jurídicas. Essa perspectiva deriva do fato de que o ecossistema, enquanto objeto principal das reflexões dessa disciplina, não pode ser limitado a fronteiras disciplinares, tratando-se de uma noção ampla que inclui a forma de vida como a conhecemos como um todo, e faz necessária a abordagem integrada de diferentes campos do conhecimento para a construção de conclusões válidas e efetivas no campo da proteção ambiental e de seus sujeitos.

Tendo em vista a relevância de um Direito Ambiental cuja abordagem holística leve em conta esse caráter plural do conhecimento e ainda as reflexões sobre as variações da disciplinaridade como a multi, pluri, inter e transdisciplinaridade e seus diferentes efeitos, o presente trabalho busca responder a seguinte questão: É possível verificar uma natureza interdisciplinar no Direito Ambiental, levando em conta suas perspectivas teórica e prática? A hipótese trabalhada é que o direito ambiental possui a natureza interdisciplinar devido à especificidade dos objetos trabalhados e embora seja clara na teoria esta configuração, na perspectiva prática muitas vezes a falta de diálogo interdisciplinar que pauta o tratamento judicial do tema pode vir a gerar ausências e lacunas de efetividade nas soluções de contendas dessa natureza.

Para responder à problemática e confirmar ou negar a hipótese apresentada, se buscará trabalhar o problema sob dois pontos de vista: inicialmente, será preciso perscrutar a natureza do Direito Ambiental enquanto disciplina, tendo em vista seus objetos e as diferentes definições de integração entre disciplinas derivadas do conceito de disciplinaridade. Essa abordagem levará a conclusões que responderão à primeira parte do problema, isto é, se o Direito Ambiental possui uma natureza interdisciplinar em seu aspecto teórico. Para isso, será utilizada a técnica da revisão e análise de material bibliográfico.

A seguir, o presente trabalho propõe-se a analisar como essas reflexões materializam-se e repercutem no campo prático, buscando compreender se quando aplicado a casos concretos, o Direito Ambiental é manejado de acordo com um caráter essencialmente interdisciplinar e se este uso (ou não) torna mais ou menos efetivos os objetivos de sua disciplina. Para isso, optou-se pela realização de um estudo de caso com a análise de um caso concreto através de decisão do Tribunal Internacional do Direito do Mar (International Tribunal for the Law of the Sea - ITLOS).

A decisão, oriunda de um caso que trabalha o contexto do ambiente marinho, traz à tona interessantes aspectos que evidenciam as questões levantadas por meio do problema descrito: por tratar de um objeto onde o conhecimento integrado faz-se particularmente necessário para a compreensão das repercussões da atividade humana, se buscará compreender se a perspectiva interdisciplinar foi utilizada e em que medida como aparato epistemológico apto a garantir uma resolução efetiva da situação em análise.

DERIVAÇÕES DA DISCIPLINARIDADE: MULTI, PLURI, INTER E TRANSDISCIPLINARIDADE COMO SISTEMAS DE INTEGRAÇÃO DISCIPLINAR

Disciplinaridade: uma reflexão epistemológica

O estudo das técnicas de abordagem sobre um objeto faz parte essencial da própria noção de investigação científica, tendo em vista a necessidade de adequação dos métodos ao fenômeno analisado para a obtenção de conclusões válidas. Essa operação tem como ponto de partida uma questão metodológica bastante primordial: o contexto epistemológico (POMBO, 2004) da investigação. O campo do conhecimento no qual enquadra-se a pesquisa é responsável por fornecer as categorias conceituais, teóricas e metodológicas de abordagem de um dado fenômeno material e formalmente.

As fronteiras segundo as quais essa estrutura é identificada, em nossa tradição científica, remetem ao modelo de delimitação do conhecimento adotado especialmente a partir do século XIX: a disciplinaridade (PIAGET, 1972), muito embora o sistema de disciplinas em si tenha surgido no século XVIII (BASTOS, 2011). Por disciplinaridade, entende-se “um conjunto sistemático e organizado de conhecimentos com características próprias em seus planos de ensino, de formação, dos métodos e das matérias” (IRIBARRY, 2003, p. 483) ou ainda, “a exploração científica especializada de determinado domínio homogêneo de estudo” (JAPIASSU, 1976, p. 72).

Ao abordar a categorização das formas de articulação dos campos do conhecimento (interdisciplinaridade, multi e pluridisciplinaridade e posteriormente transdisciplinaridade), Piaget (1972) identifica como conceito base inicial do qual os demais seriam derivados o de "disciplina" e "disciplinaridade". O autor, que se ocupa da distinção entre as formas de cooperação entre áreas da ciência, reputa como básica a noção de que nosso sistema do conhecimento é uma forma artificial de divisão do fenômeno "realidade" em disciplinas, como técnica de especialização.

Essa operação nasceu do que Bastos (2011) explana como o intuito de decomposição da realidade em partes menores. Segundo Japiassu (1976) a noção de disciplina delimita no campo epistemológico um domínio homogêneo de estudo. A disciplinaridade apresenta-se como uma forma de divisão temática responsável pela delimitação de fronteiras entre o que tradicionalmente conhecemos como diferentes ciências, tendo em vista que "toda ciência é uma disciplina, mas nem toda disciplina é uma ciência" (IRIBARRY, 2003, p. 483).

Esse não é um processo orgânico ou natural. Ao contrário, Japiassu (1976) defende que o critério aplicado para a caracterização da natureza de uma disciplina científica parte da identificação de uniformidade entre certos elementos artificialmente categorizados, sendo estes: o domínio material (constituído pelo conjunto de objetivos com os quais um campo do conhecimento se preocupa); alto nível de integração teórica entre seus conceitos fundamentais; uma gama de métodos próprios para abordagem dos fenômenos; instrumentos de análise que pautam-se em estratégias lógicas similares para construções de modelos e por fim, aplicação prática com elementos em comum (JAPIASSU, 1976).

Esse processo de especialização é, segundo a professora Olga Pombo (2008) oriundo da adoção da metodologia analítica proposta por Galileu e Descartes, configurando-se em uma metodologia responsável por "esquartejar" a totalidade do conhecimento e "cindir o todo em pequenas partes por intermédio de uma análise cada vez mais fina" (POMBO, 2008, p. 6). Esse "esquartejamento" tem sido responsável por uma especialização exagerada do conhecimento, o que, segundo Japiassu (1976), a partir especialmente do século XIX, culminou "cada vez mais numa fragmentação crescente do horizonte epistemológico" (JAPIASSU, 1976, p. 50), impossibilitando uma análise realística e contextualizada dos fenômenos.

A esse estado das coisas apresentam-se alternativas cooperativas que trabalham com a necessidade de integração entre as áreas do conhecimento, em diferentes níveis e de acordo com diferentes métodos. A distinção entre essas formas de articulação entre disciplinas foi feita por Piaget (1972), que apresentou a categorização entre "interdisciplinaridade", "multidisciplinaridade" e "transdisciplinaridade".

Em que pese a imprecisão e falta de estabilização homogênea sobre o significado das referidas terminologias (POMBO, 2008), trabalharemos com o pressuposto teórico de Japiassu (1976), isto é, o de que as ciências humanas trabalham primordialmente com a noção de “interdisciplinaridade”, “só aceitando os demais na medida em que nos ajudarem a compreender o que é o primeiro” (JAPIASSU, 1976, p. 72). A seguir, prosseguiremos à distinção terminológica entre essas noções, para em seguida abordar sua aplicação no campo específico do qual trata o presente estudo.

Pluridisciplinaridade e multidisciplinaridade: justaposição de disciplinas

Para explicar o que é, comecemos com o que não é. Se as propostas apresentadas ao modelo tradicional de disciplinaridade pautam-se no reconhecimento da necessidade de integração, é certo também que o que as distingue entre si é precisamente o “grau de integração real das disciplinas” (JIAPASSUS, p. 74), não sendo todas formas efetivas de sistemas integrativos disciplinares. Nessa escala, as noções de pluri e multidisciplinaridade refletem os modelos com o mais baixo grau de integração. Em que pese o entendimento de alguns autores de que ambos são termos sinônimos (GUSDORF, 1990; POMBO, 1994; NICOLESCU *et al*, 2000; BICALHO e OLIVEIRA, 2011), trabalharemos com a distinção de Iribarry (2002) e Japiassu (1976) que reconhece gradações entre os conceitos, e indicaremos a seguir seus pontos de convergência.

Segundo Isac Iribarry (2002), a multidisciplinaridade é o primeiro nível de agrupamento para disciplinas em contato. Nesse sistema não existe cooperação nem coordenação, mas tão somente a evocação de uma gama de diferentes disciplinas utilizadas individualmente, sem a formação de relações entre elas. Existe um agrupamento, podendo ser intencional ou não (JAPIASSU, 1976), mas o resultado é um sistema de apenas um nível, com diferentes objetivos. Não há ajuste sobre a metodologia, finalidade ou tampouco relações são firmadas entre as disciplinas, havendo tão somente um empréstimo de informações de um campo do conhecimento ao outro.

Quando nos situamos no nível do simples multidisciplinar, a solução de um problema só exige informações tomadas de empréstimo a duas ou mais especialidade ou setores de conhecimento, sem que as disciplinas levadas a contribuir por aquela que as utiliza sejam modificadas ou enriquecidas. Em outros termos, a démarche multidisciplinar consiste em estudar um objeto sob diferentes ângulos, mas sem que tenha necessariamente havido um acordo prévio sobre os métodos a seguir ou sobre os conceitos a serem utilizados. (JAPIASSU, 1976, p. 72-73).

Para Piaget (1972), a característica principal da multidisciplinaridade é a necessidade de recorrer à duas ou mais ciências para obtenção das informações necessárias à resolução de um problema, sem formar interrelações entre ambas. Conforme Ferreira (2011, p. 19), “na multidisciplinaridade utilizamos informações de diversas áreas do conhecimento para estudar uma determinada situação, sem compromisso de interligar esses conhecimentos”. Em seguida, a pluridisciplinaridade apresentaria um segundo nível de articulação entre disciplinas (Iribarry, 2002). A diferença principal em relação à anterior é que enquanto a primeira não possui nenhuma relação entre as disciplinas, este sistema apresenta algumas relações, dando margem a certa cooperação, ainda que excluindo toda a coordenação (JAPIASSU, 1976, p. 73).

O princípio de distinção entre ambas é o grau de integração, que seria inexistente na primeira e minimamente presente na segunda. O ponto de convergência entre esses sistemas é que ambos não apresentam integração, havendo mera justaposição de ideias (BICALHO e OLIVEIRA, 2011). Nessas situações, não há rompimento de fronteiras ou interlocução metodológica entre as áreas de conhecimento. É o que Almeida Filho (1997) chama de “justaposição de disciplinas” (Almeida Filho, 1997, p. 86). Segundo o autor, cada disciplina fornece elementos dentro de seu próprio campo do saber, de acordo com sua lógica e metodologia próprias. Não há contato, troca ou relação e sim apenas um agrupamento de módulos disciplinares (ALMEIDA FILHO, 1997).

Interdisciplinaridade e transdisciplinaridade: a caminho da integração

Em oposição aos modelos anteriores, a interdisciplinaridade apresenta uma proposta de integração entre diferentes disciplinas com uma finalidade em comum. A professora Olga Pombo (2008), hoje uma das maiores estudiosas do tema, apresenta a dificuldade e imprecisão de traçar uma definição clara desse termo, dada a popularidade com a qual seu uso foi difundido e os diversos sentidos que assume. No entanto, a nível de harmonização, aponta à integração, a possibilidade de transferência metodológica e o combate à especialização como alguns pontos de encontro que delineiam o sentido da interdisciplinaridade. No mesmo sentido a professora Ivani Fazenda (1992, p. 45) aponta o objetivo da interdisciplinaridade como:

[...] reconstituir a unidade do objeto, que a fragmentação dos métodos separou. Entretanto, essa unidade não é dada a "priori". [...] Essa unidade é conquistada pela "práxis", através de uma reflexão crítica sobre a experiência inicial. É uma retomada em termos de síntese. (FAZENDA, 1992, p. 45).

O surgimento da perspectiva disciplinar parte de um contexto de crítica ao pensamento mecanicista da ciência, que Follari (1995) aponta fazer parte de um movimento mais amplo de crítica da organização social capitalista, em cujos objetivos estava a perspectiva de ciência e educação capazes de articular a teoria e a prática, tomando o conhecimento através de uma abordagem realista (POMBO, 2008) e não limitada a abstrações de herança cartesiana.

A interdisciplinaridade distingue-se dos modelos anteriores por tratar-se de um sistema de dois níveis (JAPIASSU, 1976) capaz de articular conceitos e metodologias de duas ou mais disciplinas, com atuação coordenada pelo nível hierarquicamente superior. Nessa estrutura, há uma “axiomática comum a um grupo de disciplinas conexas e definidas em um nível hierárquico imediatamente superior, o que introduz a noção de finalidade” (IRIBARRY, 2002, p. 484). Quanto à transferência metodológica, embora seja harmonicamente admitida por boa parte da doutrina especializada (POMBO, 2008; JAPIASSU, 1976; PIAGET, 1972; IRIBARRY, 2002; NICOLESCU, 2000), existe certa divergência entre sua necessária ocorrência e, ainda, sobre os graus em que pode ocorrer.

Segundo Nicolescu (2000) em entendimento coadunado por Schmitt *et al* (2006) e Iribarry (2002), o grau de interdisciplinaridade varia de acordo com a forma como os métodos são transferidos de uma disciplina para outra, sendo três: grau de aplicação, grau epistemológico e grau de geração de novas disciplinas. No primeiro caso, os autores exemplificam com o caso de transferência dos métodos da física nuclear para a medicina, fazendo gerar a física nuclear; no segundo, com a transferência da lógica formal ao direito, gerando análises jurídicas à luz da epistemologia; por último, exemplifica com a transferência de métodos da física para a biologia, operação que gerou a disciplina da biofísica.

Esse tipo de operação demonstra que a interdisciplinaridade trabalha com diferentes modelos de relacionamento mútuo entre áreas do conhecimento, que adaptam seus pressupostos e metodologias para possibilitar a construção de um conhecimento integrado, gerando uma abordagem multifacetada do fenômeno em estudo. Descrevendo algumas das características que podem ser atingidas pelo diálogo interdisciplinar, Ferreira (2011, p. 24) coloca:

Nesse sistema tem-se uma relação de reciprocidade, de mutualidade, em regime de co-propriedade que possibilita um diálogo mais fecundo entre os vários campos do saber, que leva a uma modificação e enriquecimento das disciplinas envolvidas, na medida que cada uma se conscientiza dos seus limites e acolhe as contribuições de outras disciplinas (FERREIRA, 2011, p. 24)

A noção axiomática em comum é, portanto, a maior distinção entre a articulação interdisciplinar e as previamente expostas. É importante apontar, porém, que esse sistema

continua trabalhando com fronteiras entre áreas do conhecimento, muito embora essas relações sejam eventualmente esmaecidas e transformadas, não se pode apontar uma quebra de paradigma total. Seria nessa perspectiva, porém, que se colocaria o conceito de transdisciplinaridade.

Conforme ensina Olga Pombo (2008), a transdisciplinaridade, embora considerada por muitos autores uma utopia, o é considerada no sentido de não lugar (POMBO, 2008), sendo uma forma de integração ainda não praticada, mas que encontra uma definição sistemática clara: seria a análise do fenômeno através da “coordenação de todas as disciplinas e interdisciplinas em um sistema de ensino inovado, sobre a base de uma axiomática geral” (IRIRRABY, 2002, p. 484).

A transdisciplinaridade seria um atravessamento dos demais modelos e ainda, segundo Olga Pombo (2008) a última etapa do continuum do qual fazem parte. Para Piaget (1972), trata-se de uma etapa superior além da reciprocidade ou mutualidade entre disciplinas especializadas, atingindo-se a abordagem do fenômeno sob a égide de um sistema total, sem fronteiras entre disciplinas. Por essas razões e pelas dificuldades que o estado atual das coisas, considera-se este sistema mais do que uma realidade, um objetivo na busca pela desfragmentação do conhecimento.

Uma vez apresentadas as categorizações das abordagens que articulam diferentes disciplinas nas investigações científicas, se passará então a abordar o objeto do presente trabalho à luz de seu enquadramento categórico.

A INTERDISCIPLINARIEDADE NO DIREITO AMBIENTAL NA TEORIA: A NATUREZA DO DIREITO AMBIENTAL E SEU CARÁTER NECESSARIAMENTE INTERDISCIPLINAR

As várias facetas do Direito Ambiental

Utilizaremos o Direito Ambiental como exemplo para explicar a necessidade e importância dos estudos intertransdisciplinares. O tema envolve uma densa gama de conhecimentos, ciências, saberes tradicionais, e reflete na organização das sociedades como um todo. Um meio ambiente ecologicamente equilibrado numa perspectiva de integração entre seres humanos e natureza e o uso da transdisciplinaridade para resolução dessas questões, como já mencionado no tópico anterior seria o último estágio, (POMBO, 2008) a última etapa do continuum a ser alcançado.

Nessa toada, por garantir o direito à vida, a preservação do meio ambiente, está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade humana, uma vez que uma vida digna passa por um meio ambiente equilibrado. Dessa maneira, considerando os direitos ambientais de maneira transindividual, além de transdisciplinar e que por esse motivo precisa de um abalroamento jurídico distinto. Nesse sentido, Machado (2007, p.118) explana que:

O meio ambiente é um bem coletivo de desfrute individual e geral ao mesmo tempo. O direito ao meio ambiente é de cada pessoa, mas não só dela, sendo ao mesmo tempo “transindividual”. Por isso, o direito ao meio ambiente entra na categoria de interesse difuso, não se esgotando numa só pessoa, mas se espraiando para uma coletividade indeterminada.

Dada a importância global do Direito Ambiental, os princípios constitucionais brasileiros são baseados nas principais diretrizes originárias de normas internacionais, sobretudo das editadas na Convenção de Estocolmo (1972), Declaração do Rio (1992), também na Agenda 21. Não há um rol taxativo de princípios que norteiam o Direito Ambiental, mas exemplificativo. Sendo os principais princípios versando sobre Participação Comunitária, Democracia, Cautela e prevenção, Desenvolvimento Sustentável e ainda Princípio do Poluidor-Pagador (Responsabilidade Civil Objetiva; Prioridade da Reparação Específica do Dano Ambiental).

Com relação a essas conferências gostaríamos de destacar a convenção de Estocolmo de 1972, por sua importância pioneira no relacionamento entre meio ambiente e desenvolvimento num caráter internacional. As ações estabelecidas nela deram base para que nos anos seguintes fossem propostas várias políticas internacionais que passaram a intervir na construção de políticas públicas e também através das ações das Organizações Não-Governamentais (ONGs) e Organizações Internacionais Governamentais (OIGs).

Entretanto, segundo Moreira (2011), nenhuma conferência internacional sobre o meio ambiente teve tanta importância quanto a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro, em junho de 1992. A Rio-92, como ficou conhecida, ocorreu já numa nova organização mundial que não mais separava o mundo numa estrutura bipolar, sendo assim para a autora (*ibidem*, p.07)

Tal conferência foi marcada pelo reconhecimento dos países de que os problemas antes considerados locais tinham agora caráter “global”. Foi a partir da queda do socialismo real e do fim da Guerra Fria, que os novos temas da agenda internacional, dentre eles o meio ambiente, passaram a ocupar o centro das atenções mundiais. Havia um consenso de que o modelo de desenvolvimento até então utilizado não era capaz de se manter no próximo século, visto que era um modelo ecologicamente predatório e socialmente perverso.

Nesse viés, Leite, Morato & Ayala, Araújo (2010) enfatizam que o Direito Ambiental deve ser tratado e abordado como um direito difuso e interdependente, pois engloba seres humanos e natureza com toda sua diversidade. Nesse sentido, também destaca a visão de integridade que o meio ambiente pressupõe uma visão holística considerando o caráter inter/transdisciplinar do meio ambiente como tema em constante transformação.

Ressalta ainda a impossibilidade de se colocar o meio ambiente fora de uma visão de viés antropocêntrico, uma vez que seu amparo jurídico está sujeito à atuação humana. Entretanto, essa ação humana é incontestavelmente perpassada pela interdisciplinariedade, uma vez que somente o Direito não possui arcabouço para tratar a questão obrigando-o que considere e respeite o conhecimento científico das demais áreas como a Ecologia, a Biologia, a Geografia, Oceanografia, Química, Física, como reitera Padilha (2010, p. 1966):

O Direito Ambiental, enquanto um micro sistema que compõe a Ciência do Direito é pioneiro no regramento do comportamento humano com relação ao meio ambiente, impondo, assim, uma quebra substancial do paradigma jurídico tradicional. Toda a complexidade que envolve o meio ambiente, enquanto objeto também das ciências humanas, e não apenas das ciências naturais, impõe ao Direito Ambiental, na busca da correta representatividade do papel do jurídico nesse contexto novo para o Direito, a necessidade de interação com as demais ciências envolvidas com o meio ambiente, exige que se dê um passo adiante nessa interação de conhecimentos, para que se possibilite a ocorrência da interdisciplinaridade na construção do saber jurídico ambiental.

Dessa maneira a temática ambiental demanda uma constituição que vai além de paradigmas científicos tradicionais. Ainda nesse raciocínio, para além de pensamentos paradigmáticos fechados em si mesmos, Boaventura (2007) nos coloca que o “pensamento abissal”, a menos que encontre uma resistência ativa, continuará a autorreproduzir-se. Assim a ecologia de saberes como proposta para este autor se baseia na ideia de que o conhecimento é interconhecimento.

Considerando, portanto, a ecologia de saberes, o axioma pós-abissal tem por objetivo explorar a pluralidade de formas de conhecimentos nas diversidades e a visão ampla renuncia uma epistemologia geral, levando em consideração as múltiplas formas de conhecimento da matéria, da sociedade, do espírito, da vida, promovendo um diálogo entre os vários saberes que podem ser considerados úteis para a resolução de problemas não só ambientais, como é o foco desse artigo, assim como várias outras problemáticas e lutas que se possa avançar.

A natureza essencialmente interdisciplinar do Direito Ambiental

O tema ambiental acende deste modo, um solo fértil para discussão não só multi/pluri/inter/transdisciplinaridade como meio de arranjo entre métodos e conceitos de diferentes áreas do conhecimento, como também é possível pensar e reconsiderarmos as formas com que olhamos para o ambiente, nos relacionamos com ele, como que por vezes num pedestal científico-jurídico limitado tentamos dar respostas prontas as questões que envolvem todo um ecossistema de saberes diversos.

Nesse caminhar em que se vai delineando o "ambiental" de cada ciência centrada em seu objeto de conhecimento, que leva a sua modificação para incorporar o saber ambiental que surge em seu âmago, são cada qual transformados para se juntarem numa articulação interdisciplinar de saberes ambientais.

Ressalta-se assim a importância de um estudo não centralizado ou separado da temática ambiental no universo jurídico, mas da precisão de um diálogo interdisciplinar a ser atingido pelo Direito Ambiental com as várias áreas que trabalham o conhecimento e a construção do saber ambiental. (PADILHA, 2010).

Nesse sentido, podemos falar de um caráter essencialmente interdisciplinar do Direito Ambiental, marcado pela junção de instrumentos jurídicos com o arcabouço de outras áreas do conhecimento que lhe dão suporte como biologia, química, geografia, engenharia ambiental e tantas outras do conhecimento. Nas palavras de Machado (2007, p. 151):

É um Direito sistematizador, que faz a articulação da legislação, da doutrina e da jurisprudência concernentes aos elementos que integram o ambiente. Procura evitar o isolamento dos temas ambientais e sua abordagem antagônica [...]. O Direito Ambiental não ignora o que cada matéria tem de específico, mas busca interligar estes temas com a argamassa da identidade dos instrumentos jurídicos de prevenção e de reparação, de informação, de monitoramento e de participação.

Dessa maneira, compreendemos que o Direito Ambiental pode e deve atuar concomitantemente em pesquisas que envolvam áreas como as mencionadas anteriormente, contribuindo de fato com um suporte legal em decisões que afetam a sociedade como um todo.

Entretanto, percebemos que as análises interdisciplinares encontram dificuldades metodológicas ao se fazer valer de fato, principalmente no campo jurídico, como veremos a seguir no próximo tópico. São imperiosos, portanto, que estudos de outras áreas sejam incorporados nas análises e decisões dos tribunais em que nichos específicos de saberes se entrecruzam com o Direito Ambiental. A fim de que se possa tomar decisões mais acertadas com relação a temas essencialmente interdisciplinares como é o caso do meio ambiente.

O DIREITO AMBIENTAL E SUA NATUREZA INTERDISCIPLINAR NA PRÁTICA: A ANÁLISE DA DECISÃO DO TRIBUNAL INTERNACIONAL DO DIREITO DO MAR NO CASO *SOUTHERN BLUEFIN TUNA*

À luz do enquadramento proposto ao Direito Ambiental nesta pesquisa, busca-se verificar se na prática - por meio de um estudo jurisprudencial - houve de fato um diálogo interdisciplinar no momento da tomada de decisão no caso escolhido. Partindo da necessária visão sistêmica e abrangente que a questão ambiental exige, procura-se examinar se a decisão do Tribunal Internacional do Direito do Mar (*International Tribunal for the Law of the Sea - ITLOS*) subsidiou-se do conhecimento e atuação conjunta de outras áreas para fundamentar a controvérsia ambiental.

A escolha de um litígio de tal Tribunal se deu considerando o próprio âmbito da competência do órgão jurisdicional, qual seja: o ambiente marinho. Trata-se de um ambiente onde fica nítida a necessidade de construção de um conhecimento integrado para lidar com as consequências e os impactos oriundos da atividade/ação humana. Assim, antes de examinar o caso escolhido e a situação levada ao Tribunal, oportuno se faz evidenciar a necessidade de um conhecimento integrado nesse ambiente para, posteriormente, verificar se ao final da controvérsia foi levada em consideração a natureza interdisciplinar do caso.

Destaca-se que não se busca neste tópico realizar uma análise pormenorizada do litígio, mas simplesmente demonstrar se ocorreu um diálogo interdisciplinar na decisão do ITLOS, sem adentrar com profundidade nas especificidades do caso. Até mesmo porque, não foi possível o acesso a todo o processo em sua integralidade.

A urgência da construção de um conhecimento integrado no âmbito marinho: algumas considerações que ensejam a escolha do caso em apreço

Segundo visto anteriormente, lidar com questões de caráter ambiental envolve a necessidade de interação de conhecimentos adquiridos com as demais ciências com a finalidade de tratar - dada a sua complexidade - de uma construção do saber jurídico ambiental (PADILHA, 2010). O que se busca nesse cenário, é dar uma resposta o mais adequadamente possível à questão ambiental tratada, levando em consideração suas particularidades e o seu caráter dialético diante da realidade social. À vista disso, quando se está frente a uma questão ambiental, cujo foco é a preservação e conservação de determinado ecossistema, a junção dos conhecimentos de outras áreas da ciência, por meio de estudos/parecer técnicos, são de suma relevância para entender as reais dimensões do impacto de determinada atividade/ação humana.

É necessário entender que os ecossistemas não conhecem fronteiras, sejam elas geográficas ou jurisdicionais. Isso porque, conforme Mattiello (2013, p. 282) tão bem dispõe: "o nosso ecossistema global deve ser entendido como um todo, inclusive com a ação humana e, a busca de conhecimento em todas as áreas é uma necessidade epistemológica".

Sendo assim, grande parte dos ecossistemas e dos recursos naturais fazem parte de sistemas socioecológicos complexos que necessitam de uma integração e comunicação do conhecimento científico (MARKUS *et al*, 2018). Essa linha de pensamento se aplica de forma direta ao tratar do ecossistema marinho, ou seja - neste caso - do oceano. Afinal, quando ocorre uma ação em determinado local, as suas consequências e os seus impactos poderão ser sentidos em outras localidades, inclusive, até mesmo muito longe do seu ponto de origem. Essas consequências/impactos, não precisam ser obrigatoriamente de caráter ambiental, podendo ser, por exemplo, de natureza econômica ou social, atingindo negativamente o fornecimento de serviços ecossistêmicos, isto é, dos benefícios que obtemos do próprio meio ambiente.

Nesse sentido, os autores Markus *et al* (2018) evidenciam a urgência de uma integração da pesquisa no contexto marinho, ante a diversidade disciplinar desse ambiente. Para os autores: "entramos em uma nova era de interdisciplinaridade, onde restrições extrínsecas tornam a transcendência das fronteiras disciplinares uma condição *sine qua non* para futuras pesquisas marinhas" (MARKUS *et al*, 2018, p. 507). O objetivo central é alcançar uma compreensão mais holística das interdependências relacionadas ao oceano e aos sistemas sociais, econômicos, políticos e, até mesmo, jurídicos.

Dentro do âmbito jurídico, o papel desempenhado pela pesquisa científica no processo de tomadas de decisões judiciais a nível internacional vem crescendo (MARKUS *et al*, 2018), em que pese possa ser considerado um crescimento a passos lentos (LIAO, 2017). No contexto do ambiente marinho, a atuação do Tribunal Internacional de Direito do Mar - ITLOS ganha um importante papel de destaque. Embora existam, dentre os seus julgados casos mais recentes e que poderiam se adequar ao exame sugerido neste trabalho, propõe-se trazer uma óptica diferente para um caso não tão atual, como o litígio *Southern Bluefin Tuna* do ITLOS. O referido caso pode ser visto como uma das controvérsias mais relevantes relacionadas ao princípio da precaução no contexto internacional (BOYLE, 2007). No cenário da precaução a interdisciplinaridade se faz presente - por meio de auxílio de outros campos da ciência, com a finalidade de demonstrar a existência de possíveis danos sérios ou irreversíveis ao meio ambiente. Até porque, deve existir uma base científica - mesmo que mínima - para invocar medidas precaucionais (BIRNIE; BOYLE; REDGWELL, 2009).

Disto isso, se passará agora a análise do caso escolhido, buscando evidenciar se houve um diálogo interdisciplinar, em observância à própria natureza do Direito Ambiental trabalhada neste estudo.

O caso *Southern Bluefin Tuna* e a decisão do Tribunal Internacional de Direito do Mar - ITLOS

Muito embora o caso escolhido não seja recente (1999), trata-se de uns dos litígios mais conhecidos dentre da jurisprudência desenvolvida pelo Tribunal Internacional de Direito do Mar - ITLOS relacionados à aplicação da precaução (conforme já ressaltado) e à preservação e proteção de uma determinada espécie de atum no ambiente marinho. No que tange a este último ponto, para os autores Schiffman e Macphee (2014), o caso será lembrado por um longo tempo como uma das disputas de pesca mais relevantes na atualidade, acarretando em consequências especialmente na governança do oceano.

O referido litígio diz respeito a pedidos de medidas provisórias solicitadas pela Austrália e pela Nova Zelândia contra o Japão, no ano de 1999. O pedido tinha como fundamento central o descumprimento, por parte do Japão, das disposições da Convenção para Preservação do Atum *Southern Bluefin*, de 1993, visto tratar-se de uma espécie em extinção. A necessidade de medidas provisórias era, principalmente, para cessar a pesca de forma indiscriminada dessa espécie - realizada pelo Japão - devendo existir, inclusive, um limite aceitável para a pesca.

Nos seus pedidos, a Austrália e a Nova Zelândia juntaram um documento (anexo 4 do caso) preparado por cientistas australianos (com comentários científicos da Nova Zelândia) intitulado *Scientific Overview of the Status of the Southern Bluefin Tuna Stock*. No referido documento, afirma-se que o estoque da espécie está em níveis historicamente baixos, sendo esta uma condição análoga à de outros estoques de peixes que entraram em colapso no passado.

Em que pese não tenha sido possível analisar o respectivo anexo 4, observa-se que, além das implicações jurídicas do caso, os países solicitantes buscaram demonstrar - por meio de estudos técnicos de outras áreas - os motivos que levaram à necessidade de medidas provisórias. Dessa forma, ambos os Estados sustentaram que as evidências científicas disponíveis à época não deixaram dúvidas de que a quantidade dessa espécie de atum estava sob perigo se a pesca continuasse nos moldes propostos pelo Japão.

Em contraposição às alegações da Austrália e da Nova Zelândia, o Japão argumentou o contrário, no sentido de que as evidências científicas disponíveis demonstravam que a implantação do seu programa de pesca experimental - que duraria aproximadamente 3 (três) anos - não causaria prejuízos ou ameaça ao estoque de atum. Inclusive, sustentou que a

continuação da pesca, por meio do seu programa experimental, seria necessária para alcançar uma avaliação confiável do potencial de recuperação do estoque desse peixe.

No entanto, embora os estudos e as alegações apresentadas pelas partes, o Tribunal não se considerou apto para avaliar as provas científicas apresentadas, mas verificou a necessidade de medidas com urgência, em observância aos direitos das partes envolvidas, bem como para evitar prejuízos ao estoque de atum, pelo menos até a resolução da controvérsia por meio do Tribunal Arbitral, conforme verificar-se a seguir. Oportuno destacar que, talvez na época dos fatos, os estudos científicos fossem realmente menos conclusivos sobre a dimensão do impacto que a pesca dessa espécie poderia ocasionar ao meio ambiente.

80. Considerando que, **embora o Tribunal não possa avaliar de forma conclusiva as provas científicas apresentadas pelas partes**, considera que devem ser tomadas medidas urgentes para preservar os direitos das partes e evitar uma maior deterioração da unidade populacional de atum rabilho (ITLOS, 1999, p. 296) (grifo nosso).

Mesmo que na decisão o Tribunal não tenha se considerado qualificado para avaliar as evidências científicas de forma determinante, para Liao (2017), o Tribunal utilizou-se das informações científicas advindas de outras áreas - em grau suficiente - para concluir que havia incerteza científica quanto a possíveis danos caso a pesca dessa espécie continuasse, sendo necessárias ações com "prudência" e "cautela".

77. Considerando que, na opinião do Tribunal, as partes deveriam, nas circunstâncias, **agir com prudência e cautela para assegurar que medidas eficazes de conservação sejam tomadas para prevenir danos graves à unidade populacional de atum rabilho** (ITLOS, 1999, p. 296) (grifo nosso).

No geral, é possível verificar que a decisão final se concentra muito mais nas interpretações dos termos jurídicos, com receio de envolver-se de forma mais profunda em evidências científicas. De fato, é compreensível a existência de dificuldades dos juízes no procedimento de avaliação das evidências científicas. No entanto, recorrer ao uso de especialistas de outras áreas, com conhecimento técnico, é uma das formas para suprimir as dificuldades na resolução de um litígio (LIAO, 2017). Isso resultaria numa decisão final cujo diálogo interdisciplinar se faria presente, abarcando a necessária visão sistêmica e abrangente que exige a ocasião.

No caso do *Southern Bluefin Tuna* observa-se que as partes envolvidas recorreram muito mais aos estudos interdisciplinares para fundamentar seus pedidos. Embora não tenha sido possível analisar na íntegra todos os documentos do caso, os Estados trouxeram em seus

argumentos - além das disposições judiciais - avaliações científicas de especialistas para evidenciar possíveis danos (ou não danos - conforme o Japão) ao estoque da espécie de atum, caso a continuação da pesca. O grau epistemológico de interdisciplinaridade trabalhado pelas partes vai de acordo com o visto anteriormente, ou seja, com a transferência da lógica formal ao direito, gerando análises jurídicas à luz da epistemologia.

Todavia, ao mesmo tempo que se observa mais presente a interdisciplinaridade em grau epistemológico entre os Estados envolvidos, constata-se certa relutância do Tribunal em explorar diferentes disciplinas com a finalidade central de elaborar uma decisão com uma visão mais integrada dos conhecimentos, buscando gerar uma abordagem multifacetada da análise do caso. Até porque, conforme já dito, a relação de reciprocidade e mutualidade possibilita um diálogo mais proveitoso entre os campos do saber, trazendo contribuições de outras disciplinas (FERREIRA, 2011).

Assim, embora a própria natureza interdisciplinar do Direito Ambiental, bem como a urgência de um conhecimento integrado no âmbito marinho, existe certa resistência nos momentos de resolução de litígios no geral. Mesmo que o caso examinado tenha ocorrido há mais 20 (vinte) anos, a hesitação ainda se faz presente de alguma forma⁴ Isso, em parte, se deve em razão da própria limitação do conhecimento científico de outras áreas pelos julgadores. Por óbvio, também não é possível exigir que os julgadores de um caso tenham o conhecimento de todas as disciplinas que abarcariam o cenário em análise. Contudo, poderiam recorrer com mais intensidade e frequência aos especialistas das outras áreas e, em decorrência disso, teríamos uma decisão final baseada não só nos argumentos jurídicos, mas também, no mesmo pé de igualdade a estes, os argumentos científicos de outros campos do conhecimento.

Por fim, de forma geral, verifica-se que no caso *Southern Bluefin Tuna* as partes trouxeram um diálogo interdisciplinar entre suas alegações, em que pese contraditórias, já que um defendia possíveis danos (Austrália e Nova Zelândia) e o outro argumentava sobre a inexistência desses danos (Japão). No entanto, no momento da decisão, onde foram determinadas medidas provisórias a fim de proteger essas unidades populacionais de atum até a resolução do litígio, o Tribunal reconheceu que não poderiam avaliar de forma conclusiva as evidências científicas apresentadas - porém, decidiu atuar com "cautela" e "prudência". A decisão pautou-se muito mais na análise das disposições jurídicas do caso, do que em um diálogo interdisciplinar, como o Direito Ambiental o exige.

⁴ Ver: INTERNATIONAL TRIBUNAL FOR THE LAW OF THE SEA - ITLOS. Request for an advisory opinion submitted by the Sub-Regional Fisheries Commission (SRFC). Parecer de 2 de abril de 2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do estudo, foram examinadas as derivações da disciplinaridade, sendo: multidisciplinaridade, pluridisciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade. Foi importante entender os sistemas de integração disciplinar para verificar o enquadramento do Direito Ambiental nessa perspectiva. Assim, verificou-se que as questões de caráter ambiental, em teoria, são essencialmente de natureza interdisciplinar. Isso fica mais evidente, ante a própria necessidade do Direito Ambiental em tratar de outras áreas do conhecimento.

Dessa forma, a fim de verificar o enquadramento proposto para a temática ambiental, qual seja, a interdisciplinaridade, buscou-se analisar uma jurisprudência para entender se a decisão final, na prática, subsidiou-se do conhecimento e atuação conjunta de outras áreas para fundamentar a controvérsia ambiental, abarcando a visão sistêmica e abrangente necessária. Logo, partindo, inicialmente, da concepção teórica sobre tema, procurou-se em seguida, analisar se na prática existe um diálogo interdisciplinar no momento da tomada de decisão por parte de um Tribunal.

Diante disso, neste trabalho, escolheu-se o caso *Southern Bluefin Tuna* do Tribunal Internacional do Direito do Mar - ITLOS. Em que pese o litígio em questão tenha mais de 20 (vinte) anos, trata-se de uma das controvérsias mais relevantes relacionadas ao ecossistema marinho. À vista disso, buscou-se apresentar uma óptica diferente para este caso não atual, mas de suma importância por acarretar consequências principalmente no âmbito da governança do oceano.

Restou-se evidente que, no cenário do ecossistema marinho, existe urgência na construção de um conhecimento integrado, levando em consideração a diversidade disciplinar desse ambiente. Embora tal emergência, verificou-se que na prática, a interdisciplinaridade ainda é um desafio a ser enfrentado no âmbito jurídico, especialmente no contexto ambiental.

Tal afirmação ficou mais clara ao examinar o caso *Southern Bluefin Tuna* do ITLOS. Isso porque, no litígio escolhido, houve muito mais um diálogo interdisciplinar entre as partes envolvidas (Austrália, Nova Zelândia e Japão) do que na própria decisão do Tribunal sobre a controvérsia. Nesse sentido, o grau epistemológico de interdisciplinaridade tratado pelos países vai de acordo com a transferência da lógica formal ao direito, gerando análises jurídicas à luz da epistemologia. Em contraste a isso, observou-se certa relutância do Tribunal, em sua decisão sobre o caso, em explorar as diferentes disciplinas para desenvolver uma abordagem multifacetada da análise da controvérsia, em observância à necessária urgência da construção de um conhecimento integrado no âmbito marinho. A decisão final baseou-se muito mais nas

disposições jurídicas pertinentes ao litígio do que em buscar realizar um diálogo interdisciplinar, dada a própria natureza que a temática ambiental demanda.

Por fim, verifica-se que o problema trabalhado nesta pesquisa teve a sua hipótese confirmada, restando demonstrado que, em que pese o Direito Ambiental seja de caráter interdisciplinar na teoria, na prática a falta de diálogo sob essa perspectiva no contexto judicial deixa a desejar, podendo resultar em ausências e lacunas de efetividade na solução de contendas dessa natureza.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, N. Transdisciplinaridade e saúde coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**. II (1-2), 1997.

BASTOS, H. Disciplinaridade: Multi, Inter e Trans. Texto Digital. Portal **Construir notícias**. Disponível em: <<http://www.construirnoticias.com.br/asp/materia.asp?id=605>> Acesso em 01 de julho de 2022.

BICALHO, L; OLIVEIRA, M. A teoria e a prática da interdisciplinaridade em Ciência da Informação. In: **Perspect. Ciênc. inf.** 16, vol.3. Set 2011. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362011000300004>

BIRNIE, Patricia; BOYLE, Alan; REDGWELL, Catherine. **International Law and The Environment**. Oxford: Oxford University Press, 2009.

BOYLE, Alan. The environmental jurisprudence of the International Tribunal for the Law of the Sea. **The international journal of marine and coastal law**, v. 22, n. 3, p. 369-381, 2007.

FAZENDA, Ivani. **A Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia?** São Paulo: Loyola, 1992.

FERREIRA, V. S. **Gerando conhecimento: Multidisciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade**. Universidade Candido Mendes Pós-graduação Lato Sensu Instituto A vez do mestre. Rio de Janeiro: 2011.

FOLLARI, Roberto. Algumas considerações práticas sobre interdisciplinaridade. In: **Interdisciplinaridade para além da filosofia do sujeito**. Petrópolis: Vozes, 1995. Pp 97-110.

GUSDORF, G. Conhecimento interdisciplinar. In: POMBO, O.; GUIMARÃES, H. M.; LEVY, T. **Interdisciplinaridade: antologia**. Porto/PT: Campo das Letras, 2006. p.37-58.

INTERNATIONAL TRIBUNAL FOR THE LAW OF THE SEA - ITLOS. Caso n. 3&4. **Caso Southern Bluefin Tuna** (Austrália v. Japão; New Zealand v. Japão), Medidas Provisórias, Decisão de 27 de agosto de 1999. Disponível em: <https://www.itlos.org/en/main/cases/list-ofcases/case-no-3-4/> Acesso em 19 de julho 2022.

IRIBARRY, I. N. Aproximações sobre a transdisciplinaridade: algumas linhas históricas, fundamentos e princípios aplicados ao trabalho de equipe. **Psicologia: reflexão e crítica**, v.16, n.3, p. 483-490, 2003.

JAPIASSU, H. **Interdisciplinaridade e patologia do saber**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

LIAO, Xuexia. Evaluation of Scientific Evidence by International Courts and Tribunals in the Continental Shelf Delimitation Cases. **Ocean Development & International Law**, v. 48, n. 2, p. 136-157, 2017. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00908320.2017.1290398?casa_token=KJI7mt7kRYAAAAAA%3A7HnCLRJNuWA0oFg2D2TOtvoKvVTxVe4bj_q0nFeXr9ZotKDFpMyK8nNUtTdzbolnrNZMAVfb9NTwVX0t. Acesso em 19 de julho de 2022.

MACHADO, Paulo Affonso. **Direito Ambiental Brasileiro**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

MORATO LEITE, José Rubens; AYALA Patryck de Araújo. **Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial (teoria e prática)**. 3 ed. São Paulo. Ed. RT, 2010.

MOREIRA, Paula Gomes. A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e seu legado na política ambiental brasileira. **Periódicos UFES**, 2011. Disponível em: >file:///C:/Users/moniq/Downloads/1522-Texto%20do%20artigo-2330-1-10-20110903%20(1).pdf > Acesso em 18 de julho de 2022.

MARKUS, Till et al. Disciplinary diversity in marine sciences: the urgent case for an integration of research. **ICES Journal of Marine Science**, v. 75, n. 2, p. 502-509, 2018. Disponível em: <https://academic.oup.com/icesjms/article/75/2/502/4642977?login=true> Acesso em 19 de julho 2022.

MATTIELLO, Ariele Chagas Cruz. Do Normativismo Kelseniano à Interdisciplinaridade do Direito Ambiental. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito**, v. 23, n. 25, 2013.

NICOLESCU, Basarab *et al.* **Educação e transdisciplinaridade**. Brasília: UNESCO, 2000.

NICOLESCU, B. **O Manifesto da transdisciplinaridade**, Triom, São Paulo, 2000.

PADILHA, Norma Sueli. O saber ambiental na sua interdisciplinaridade: contribuição para os desafios do direito ambiental. Trabalho publicado nos **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010, p.1965. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/4160.pdf>>. Acesso em 20 de julho de 2022.

PIAGET, J. Epistemologie des relations interdisciplinaires. In: CERI (Ed.). **L'interdisciplinarité: problèmes d'enseignement et de recherche dans les Universités**. Paris: UNESCO/OCDE, 1972. p. 131-144

POMBO, O. Contribuição para um vocabulário sobre interdisciplinaridade. In: POMBO, O.; GUIMARÃES, H.; LEVY, T. **Interdisciplinaridade: reflexão e experiência**. 2 ed. Lisboa: Texto, 1994.

POMBO, O. Epistemologia da interdisciplinaridade. *Revista Ideação*, Cascavel, v. 10, n. 1., p. 9-40, 2008. Santos, B. (org.) (2004) **Semear Outras Soluções: os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos Rivais**. Porto, Edições Afrontamento.

SCHIFFMAN, Howard S.; MACPHEE, Briony Patricia. The Southern Bluefin Tuna dispute revisited: how far have we come? **Transnational Environmental Law**, Cambridge University Press: v. 3, n. 2, p. 391-406, 2014. Disponível em: <https://www.cambridge.org/journals/environmental-law/southern-bluefin-tuna-disputerevisited-how-far-have-we-come> Acesso em 20 de julho 2022.

SCHMITT, V.; TRAVASSOS, L. P.; FIALHO, F. A. P.; REMOR, C. A. M. Interdisciplinaridade e pós-graduação. **Revista de Biologia e Ciências da Terra**, São Cristóvão, v. 6, n. 2, p. 295-304, 2006.

CONTRATO INTERMITENTE: GARANTIA DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO OU AFRONTA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E SEUS DIREITOS?

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila¹

Marcie Gabriele da Silva Teixeira²

Thiago de Souza Modesto³

Resumo: No contexto pandêmico, os reflexos do contrato intermitente, criado em 2017 com a reforma trabalhista, restaram silenciados. A conta disso, a presente pesquisa objetiva analisar se a roupagem do contrato de trabalho introduzido pela Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017, ao admitir o contrato intermitente, o insere como instrumento de garantia de novas formas e postos de trabalho ou como instrumento a mitigar regras protetivas já fundadas em nosso ordenamento jurídico, e, assim, afrontar ou não a dignidade do trabalhador. Assim, através de pesquisa qualitativa, via revisão bibliográfica e jurisprudencial, pretende-se analisar com base na ótica principiológica se o contrato intermitente se encontra consoante às regras e princípios já sedimentados na seara trabalhista. Mesmo que a reforma tenha vindo com o argumento de que se estaria modernizando as relações laborais, se vê que a mesma acabou por estabelecer de forma geral três princípios de proteção ao capital, sendo eles, a liberdade, a simplificação e a segurança jurídica. A pesquisa se justifica, pois de forma geral se observa no contrato intermitente que o empregador vai usar a força de trabalho do empregado de acordo com a sua necessidade, gerando insegurança àquele que presta o serviço, violando o princípio da dignidade do trabalhador, da busca do pleno emprego, do valor social do trabalho e mesmo da função social da empresa, conforme preceituado no texto constitucional em vigor.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Contrato intermitente. Trabalho digno. Direitos do trabalhador.

INTRODUÇÃO

Contemporaneamente, o respeito aos direitos no trabalho abarca a sustentabilidade deste, e então traz a reciprocidade de direitos e obrigações entre empregador e empregado, para que assim seja viável garantir os princípios balizados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, dentro da agenda do trabalho decente, Constituição da República Federativa

¹ Mestre em Biodireito, Ética e Cidadania pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Professora do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), Pesquisadora, do NUPED/UBM – Núcleo de Pesquisa do Direito. link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7633089735540211>. cristina.delgado@uol.com.br

² Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa do Direito do UBM – NUPED/UBM. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8024108997193661>. marcie.gabriele@gmail.com.

³ Mestrando em Direito Público e Evolução Social e especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduando em Relações Internacionais: Geopolítica e Defesa pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Supervisor do Núcleo de Práticas Jurídicas e professor do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM). link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9993356679979999>. thiagomodesto.adv@hotmail.com.

do Brasil de 1988 – CRFB/88 e legislação infraconstitucional, de forma que tenhamos como base o trabalho decente. Este visa garantir um trabalho digno e atender ao princípio da dignidade da pessoa humana, aqui retratado como a dignidade do trabalhador.

E, nesse contexto, que é de ser analisada a reforma trabalhista, integrada em nosso ordenamento jurídico através da Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, a qual trouxe profundas modificações não só aos dispositivos legais a cumprir nas relações laborais, mas também a própria essência dos dispositivos concretizados na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, perpetrando assim com que princípios e direitos já solidificados no ordenamento jurídico juslaboral, se encontrem à mercê de uma nova interpretação, a ser dada pelos doutrinadores e pelo judiciário trabalhista.

O advento da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista criou expressamente a figura do contrato de trabalho intermitente, que compreende modalidade de contrato por prazo indeterminado, mas com peculiaridades descritas no dispositivo do artigo 452-A CLT, bem como alterou o art. 443 (caput e §3º), art. 477-A e artigos. 59 e 59-B, também da CLT. Trata-se de modalidade contratual atípica, na qual não há uma jornada de trabalho determinada; não exige a continuidade, permitindo alternância em períodos de atividade e inatividade; remuneração proporcional ao período de prestação de serviço; aplicação em qualquer atividade tanto para empregado, quanto para empregador, vedado apenas aos aeronautas; não se exige exclusividade da prestação do serviço, podendo o empregado contratar com outros tomadores de serviços em qualquer modalidade contratual, inclusive a intermitente. E interfere na essência do contrato de trabalho que é a subordinação, vez que o empregado pode se recusar a aceitar a chamada do empregado e não configura como insubordinação.

Assim, através de pesquisa qualitativa, via revisão bibliográfica e documental, além da análise das decisões proferidas pelos Tribunais, pretende-se analisar com base na ótica principiológica, se o contrato intermitente se encontra consoante às regras e princípios já sedimentados na seara trabalhista a fim de garantir os direitos dos trabalhadores ou se tal modalidade contratual serve como um meio de retirar direitos já garantidos em nosso ordenamento jurídico, já que não se pode perder de vista que o trabalho exerce efetivamente a função de *locus* da integração do indivíduo ao todo social, garantindo seu assento na sociedade de forma justa e igualitária.

Para desenvolvimento do tema, pretende-se no primeiro capítulo abordar como ocorre em nosso ordenamento jurídico a constitucionalização dos direitos sociais, de forma a serem assegurados; já no segundo capítulo será abordado o contrato intermitente e seu impacto frente a ordem jurídica trabalhista; e, por último uma breve análise de como o Judiciário brasileiro

vem enfrentando o contrato intermitente, quando da aplicação do mesmo ao caso concreto nas relações laborais.

O tema se justifica, pois trata-se de uma realidade que presente no mundo juslaboral. Embora ainda não se tenha posição consolidada dos Tribunais quanto ao tema, percebe-se que mesmo sob o manto de estar criando novos postos de trabalho, o mesmo vem ao encontro do capitalismo desenfreado que assola os países subdesenvolvidos como o Brasil, onde milhares de desempregados aceitam qualquer condição de trabalho, mesmo que essa fira sua dignidade não só como ser humano, mas principalmente como trabalhador.

AS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DOS DIREITOS SOCIAIS

A CRFB/88, se “constitui no marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil”, a partir daí, passa a ser o parâmetro norteador do sistema jurídico a vigorar. Assim, a “dignidade humana e os direitos fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro”, se expandindo como o “critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional”. (PIOVESAN, 1999, p. 96)

E, assim, os direitos fundamentais dos trabalhadores no que se refere à CRFB/88 foi inserido no Título II, Capítulo II, e são direitos de aplicabilidade imediata como previsto no artigo 5º § 1º e inserido no rol da cláusula pétrea artigo 60§ 4º, ambos da CRFB/88. E, o artigo 7º cataloga os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo que eles não são exaustivos, pois deixa patente à expressão “além de outros que visem à melhoria da condição social”, deixando em aberto à previsão de inserção de outras condições a agregar valores aos trabalhadores.

Não é somente o rol do artigo 7º que formam os direitos fundamentais do trabalhador, mas ainda pode-se citar o direito à liberdade sindical, os direitos de participação dos trabalhadores, a autonomia privada coletiva e o princípio da dignidade da pessoa humana. E os trabalhadores, como cidadãos, são titulares dos demais direitos constitucionais, dentre eles os previstos no artigo 5º e 6º, neles elencados os direitos sociais que visam à garantia do mínimo existencial do indivíduo para garantir sua dignidade.

Na disposição do art. 7º da CRFB/88 é possível se extrair o princípio da proteção, propiciando ao trabalhador a melhoria da sua condição social. E, o texto constitucional não se limitou apenas a subjetividade dessa proteção, mas inseriu o capítulo da ordem econômica – art. 170, no qual estabelece a necessidade de valorização do trabalho humano, e de assegurar a todos existência digna, de acordo com os ditames da justiça social. E, no art. 193 a ordem social,

deixando apregoado que a mesma tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Com isso, o artigo 7º da CRFB/88 passa a consagrar os direitos fundamentais trabalhistas, que deve ser o norte a ser seguido e assim sustentar a legislação infraconstitucional. Como já ressaltado, a Constituição vigente referenda o direito social, o qual deve ter como direção as necessidades básicas do ser humano, que seriam: alimentação, habitação, saúde, educação, acesso ao trabalho digno, dentre outros. Tais direitos, em grande parte sofrem influência dos detentores do capital e do poder, cuja concepção da cidadania não é construída no seu sentido real, mas conforme a vontade de seus possuidores. Desta sorte, nas relações de trabalho, esses procuram gerir a classe trabalhadora mantendo-a passiva, receptora desses direitos, que supostamente devem ser agilizados espontaneamente pelos capitalistas e pelos governantes (MANZINI-COVRE, 2003).

Em reforço, deve-se argumentar que o art. 1º da CRFB/88 confere como seu fundamento a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Compete ao poder público o dever de impedir qualquer forma de retrocesso aos direitos sociais, sobretudo quando estes estão a asseverar o mínimo existencial, como ocorre nas relações de trabalho, em virtude de seu caráter alimentar. Com isso não se dá direito ao poder público ou ao legislador de retroceder em relação a direitos já positivados em nosso ordenamento jurídico, sob pena de confrontar direitos garantidos e imprescindíveis a garantir a vida daqueles que laboram, dando o seu próprio suor, através de sua força de trabalho. (SARLET, 2010).

De se ater que a denominada Constituição Cidadã, mesmo tendo incorporado em seu texto a afirmação dos direitos humanos, rotineiramente, os indivíduos deparam-se com violações sistemáticas de seus direitos. Vê-se que a impunidade, a desigualdade social, a corrupção, a violência, as discriminações, e, a fragilidade dos direitos leva a afirmação de que os direitos no Brasil, na verdade, se transformam em um discurso retórico, o que acaba por demonstrar que na prática não basta ter um arcabouço jurídico sedimentado, vez que se torna necessário que os direitos humanos sejam internalizados no imaginário social (CANDAU, 2012). Assim, as demais legislações infraconstitucionais, devem quando da sua promulgação levar em conta tais valores, garantias e princípios, sob pena de afronta a carta vigente, além de gerar insegurança jurídica.

Não se pode perder de base que o respeito aos direitos do trabalho envolve a garantia da sustentabilidade do trabalho o que demanda a reciprocidade de obrigações por parte da empresa e dos trabalhadores, de forma a garantir as condições de atendimento aos princípios

estabelecidos pela OIT, na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, respeitando-se assim o trabalho digno.

Dessa forma, há necessidade de se eliminar todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, valendo a valoração do trabalho, de forma a promover sua proteção não só em relação ao empregador, mas também em decorrência das mudanças econômico-sociais que podem ocorrer, e que possam impactar nessa relação, já que é através do trabalho que o homem realiza sua própria existência, e inclusive tem efetiva a sua inclusão social.

O CONTRATO INTERMITENTE E SEU IMPACTO FRENTE À ORDEM JURÍDICA TRABALHISTA

Quando da análise das modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, vê-se que a mesma trouxe várias e profundas modificações na própria essência dos dispositivos concretizados na CLT, fazendo assim com que princípios e direitos até então perpetrados e solidificados se encontrem à mercê de uma nova interpretação, que vai ficar a cargo dos doutrinadores e julgadores quanto ao tema, devemos olhar a mesma partindo dos princípios estabelecidos em sede de constituição e da própria CLT .

Há quem afirme que, argumentando estar a modernizar, em vista da necessidade de adequação das relações laborais, a reforma acabou por instituir três princípios de proteção ao capital – liberdade, segurança jurídica e simplificação, e com isso, ocorreu à inversão dos valores, dos princípios e das regras de proteção ao trabalhador previstas em diversas normas quer constitucionais e infraconstitucionais, o que acabou por vulnerar as relações trabalhistas. Isso fez com que as mesmas fragilizem a condição do trabalhador (LEITE, 2020). Acentua-se, assim, a fragilidade criada a partir da reforma, vez que com a ocorrência da inversão não só dos valores, mas também das regras e princípios de proteção, acaba por afetar as relações de trabalho.

Assim, na forma que ela se apresente modifica o norte quanto à aplicação dos princípios no âmbito do direito do trabalho, o que em tese faz com que essa relação se torne vulnerável, pois se modifica a condição, mas não se modifica a essência, o que então torna os princípios fragilizados diante da nova realidade laboral que se passa a autorizar, e conseqüentemente a existir. Nesse viés é o pensamento de Leite (2020, p. 37) quando assim coloca:

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limita apenas alterar o texto CLT. Na variedade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção do trabalhador consagrados em diversas normas internacionais e constitucionais (...)

Dessa forma, o autor acentua a dicotomia que é criada a partir da reforma, com a inversão dos valores, dos princípios e das regras de proteção, e isso afeta sobremaneira as relações de trabalho. E, a partir da assertiva de que o princípio da proteção constitui a gênese do direito do trabalho, objetivando promover o equilíbrio jurídico entre as partes contratantes, por conta da superioridade econômica do empregador em face do empregado, objetivando a não discriminação nas relações de trabalho, o qual, porém, pelas normas regras fica fragilizado. (LEITE, 2020).

Dessa forma, a partir então da reforma trabalhista com os novos contornos que ela apresenta nas relações juslaborais, de se dar ênfase a inserção do parágrafo 3º do art. 443 e 452-A da CLT, no qual foi criada a figura do trabalho intermitente. E, com essa criação, ocorre uma modificação real às regras já assentadas nas relações laborais, perpetrando assim que características como habitualidade, subordinação e onerosidade se tornem mitigadas e dispensáveis quando se estar a falar em relação de emprego.

As mudanças advindas da reforma trabalhista trazem em seu bojo alterações na essência das previsões contidas na CLT, fazendo com que direitos e princípios até então solidificados fiquem a subjugados a uma nova interpretação. Vê-se que ocorre uma inversão dos valores, das regras de proteção e mesmo dos princípios, e, com isso a relação juslaboral fica vulnerável a esses novos dispositivos (LEITE, 2020). Quebram-se regras voltadas a proteção do trabalhador, dentre eles o princípio da proteção, já que com a inserção do parágrafo 3º do art. 443 e 452 A, criando a figura do contrato intermitente – configurado como serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e inatividade passa-se a ter uma roupagem ao contrato que rompe com todas as regras até então consideradas protetivas nas relações trabalhistas.

Veja-se quando estamos a falar de um contrato de trabalho já previsto na CLT temos como elementos essenciais a caracterizar a figura do empregado na relação empregatícia os seguintes: (i) pessoa física, (ii) personalidade, (iii) habitualidade, (iv) subordinação e ainda (v) remuneração. E ainda nesse mesmo contexto, temos que a figura do empregador se caracteriza como: (i) pessoa física ou jurídica, (ii) exerce poder de direção sobre aquele que prestará o serviço, (iii) assalaria; (iv) assume o risco da atividade econômica. E ainda, dentre vários princípios, temos como norteador dessa relação o princípio da proteção, justamente visando o equilíbrio nessa relação entre capital x trabalho.

E, quando da análise do contrato de trabalho intermitente se percebe ocorrer a quebra de regras voltadas à proteção do trabalhador, inclusive no que se refere ao princípio da proteção.

O contrato ocorre através de serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de períodos de inatividade, com previsão no art. 452-A da CLT e os arts. 2º a 6º da Portaria MTE 349 de 23/05/2018, o que escapa às regras até então vigentes ponderadas como regras protetivas. Com isso o empregado fica condicionado a vontade do empregador, pois não sabe “quantas horas terá que trabalhar e, conseqüentemente, jamais poderá prever o quanto irá receber”, já que dependerá da convocação do empregador, que o fará de acordo com “suas necessidades e conveniências, mantendo o empregado registrado sem assegurar salário nem trabalho” (REZENDE, 2020, p. 350), ou seja, ficando aguardando o chamado do empregador sem qualquer garantia por esta espera.

Como se pensar em caracterizar a habitualidade, essência do contrato de emprego, no contexto de um contrato que se processa sem uma quantificação de dias pré-determinados e/ou mesmo em quantificação de horários? Tal foge a regra contratual a vigorar na relação laboral trabalhista a garantir ao empregado uma condição digna de sustentabilidade.

De se entender que ao se admitir um contrato que autoriza uma jornada móvel e o trabalho variável, se admite a exposição do empregado a uma condição de vulnerabilidade, o que então fez com que doutrinadores questionem quanto a regra de sua criação, e ainda afirmem que o contrato intermitente serve para ferir os princípios da segurança jurídica e da proteção, como se verifica da afirmativa de Cassar (2017, p. 509):

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação ‘contrato intermitente’ visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e da proteção do trabalhador. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores.

Como se falar no princípio básico das relações trabalhistas, no caso da proteção a ser aplicado no contrato intermitente, se um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, que é justamente a habitualidade perderá toda sua característica, já que na essência teremos um empregado na condição de trabalho subordinado que, na verdade não terá um horário de trabalho definido, trabalhando o dia em que seu empregador o convocar, e, ainda, se ele como empregado também quiser aceitar esse chamado. Martins (2018, p. 176) ressalta que: “o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador.” Vê-se que aqui a subordinação fica fragilizada, e não se tem como mantê-la, vez que o empregado tem direito de

recusa na convocação de trabalho, o que por si só foge a todas as regras até então sedimentadas no cenário jurídico trabalhista.

Com isso, pode-se entender que o empregador acaba por passar o risco de sua atividade para o empregado, vez que este vai estar “à sua disposição” e só trabalhando quando ele quiser e achar conveniente, e, ainda, recebendo apenas nesse período em que ocorrer o trabalho. Ao se criar um contrato autorizando a jornada móvel e o trabalho variável, o empregado fica exposto a uma condição de vulnerabilidade, o que leva a que os doutrinadores questionem sua criação, e afirmem que serve o contrato intermitente para ferir os princípios da segurança jurídica e da proteção. (CASSAR, 2017; GARCIA, 2017)

Outro ponto polêmico é com relação ao período de inatividade que cerca o contrato, pois tal será considerado como suspensão do contrato de trabalho, podendo o mesmo trabalhar para outro empregador, não gerando ao empregado qualquer direito e/ou benefício, embora tenha a sua carteira de trabalho assinada, e, seja na essência um empregado assalariado. Assim com a suspensão do contrato, suspenso ficaram todos os seus efeitos, pois o empregado nada receberá por esse período, pois não se configura como tempo a disposição do empregador, e assim não gera nenhum consectário para efeito de férias, 13º salário e FGTS.

Interessante aqui ressaltar que, ao mesmo tempo em que deixa clara a suspensão do contrato, se subtende pelo texto da lei que a mesma não deverá ser aplicada em relação à contagem do período aquisitivo das férias, pois quando se tiver completado o período, contando-o a partir da admissão, o empregado tem que ficar afastado pelo período de 30 dias, sem porém, receber nenhum valor, pois pela previsão legal a mesma será paga de forma fracionada a medida em que ele trabalhar ao longo do período aquisitivo. Isso sem dúvida mais uma vez fragiliza a relação laboral, pois no momento em que o empregado vai sair de férias para descanso visando a recuperação de suas energias despendidas, o mesmo terá que na verdade trabalhar para outro empregador, fugindo assim a regra do descanso.

Assim, temos que no contrato intermitente o empregado só trabalha o dia e horário que o empregador necessitar, recebendo apenas por esse período trabalhado, e ainda com a possibilidade disposta em lei de que caso não queira ou não possa trabalhar no dia convocado recusar a oferta. Porém, ao fazer essa recusa essa atitude não se configurará como uma falta grave - insubordinação, passível de justa causa por ato do empregado, nos moldes dos contratos de trabalho tradicionais, o que caracteriza uma quebra a hierárquica da relação laboral.

Interessante aqui ressaltar a afirmativa de Menezes e Almeida (2018, p. 473-474, apud Cruz, 2017, p. 153)

[...] a intermitência do contrato de trabalho como uma perversa precarização das condições, até então, asseguradas ao trabalhador, pois o impede de planejar seu futuro e de investir no seu presente. O indivíduo que labora em circunstâncias incertas, sem saber quando irá trabalhar e quanto receberá no fim de cada mês, é levado ao esgotamento emocional, porque se torna muito mais vulnerável e impotente frente ao seu empregador, não tendo qualquer garantia de trabalho ou de remuneração. Tamanha insegurança submete o trabalhador a condições indignas de trabalho, em que não tem reconhecido o valor da sua atividade profissional, inibindo sua afirmação como ser social.

Como bem ressalta o autor, se pactuado este contrato se vulnera a condição do empregado, não só quanto ao aspecto financeiro, mas também no emocional, o que caracteriza que essa fragilidade que é condicionada ao empregado, faz com o mesmo fique numa condição indigna de trabalho, e conseqüentemente fica a parte do meio social.

E mais, o fato de ter períodos de inatividade, e o empregado só receber pelo período em que é convocado e trabalhar, ele fica à mercê de receber abaixo do valor do mínimo nacional, pois o fato de ser garantido o salário mínimo hora, não garante que ao final do mês ele consiga alcançar o valor referente ao mínimo nacional, o que gera a quebra da previsão contida no artigo 7º, IV da CRFB/88, que assegura o salário mínimo no rol dos direitos básicos dos trabalhadores, e, ainda o direito internacional do trabalho que busca afirmar uma retribuição mínima visando assegurar o trabalho decente e a dignidade do trabalhador – não garantido no contrato intermitente.

Como afirmar que é garantido o mínimo existencial a esse empregado que se encontrar vinculado ao contrato intermitente, uma vez que o mesmo nem sabe quanto receberá mensalmente? Isso fragiliza a relação inclusive entre o empregado e sua família, já que a relação contratual que permite ao empregado a manutenção da família, já que ele como chefe da mesma, não terá condições de atender às necessidades básicas da mesma, ainda mais por nos encontrarmos em uma sociedade de consumo e com uma inflação dos gêneros alimentícios em alta. De se citar aqui a afirmativa de Jorge Neto e Cavalcante, (2019, p. 1081) ao afirmar “interfere na melhoria das condições sociais do trabalhador, expondo-o a um tratamento desumano.”

Ao se fazer uma digressão quanto ao contrato intermitente vê-se que o problema fundante não é fugir à regra até então sedimentada em nossa legislação juslaboral, mas sim o fato de que essa mudança deixa vulnerável uma relação entre capital e trabalho, por conta da própria essência que rege essa relação.

Das perspectivas analisadas quanto ao contrato intermitente, se verifica que o mesmo se encontra atrelado a inconstitucionalidade, uma vez que o empregador usa a força de trabalho do empregado de acordo com sua necessidade, o que gera insegurança ao empregado, e, assim

na violação dos princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII - CRFB/88), e, somado a não garantia de percepção de um salário-mínimo (art. 7º, IV - CRFB/88) o que faz com que não exista uma garantia da subsistência do trabalhador, e por consequência a sua família, e, assim, lhe é negado o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança, estabelecidos no artigo 6º, da CRFB/88, o que é inaceitável. Nesse contexto de se ressaltar que é dever do poder público primar pela proteção contra o retrocesso de direitos sociais garantidores do mínimo existencial, que já se encontram positivados. (SARLET, 2010, p. 97).

Com isso se caracteriza que o contrato intermitente em sua essência traz outras adversidades ao pleno respeito do trabalhador, razão pela qual se entende que o referido contrato afronta a dignidade do trabalhador, vez que coloca o empregado como um objeto a disposição da atividade econômica da empresa, com rebaixamento de sua condição social, lhe representando um tratamento desumano que fere os princípios básicos estabelecidos em nossa Carta cidadã e na sedimentada legislação juslaboral.

CONCRETUDE DO CONTRATO INTERMITENTE NA CONTEMPORANEIDADE

Embora o contrato intermitente esteja eivado de condições que fragilizam o empregado deixando-o a margem de regras garantidoras de proteção, passados quase cinco anos de sua implementação, o assunto ainda é cenário de diversas e profundas discussões.

Pode-se iniciar pela evolução que o referido contrato teve a partir de seu surgimento com a reforma trabalhista. De acordo com dados divulgados pelo IBGE (2020) em 2018 ocorreram mais de 71 mil contratações na modalidade de contrato intermitente, o que representa 0,5% das admissões com carteira assinada, já em 2019 foram mais de 155 mil contratações, e assim representando 1,0% das admissões com carteira assinada, isso ocorrendo de uma forma geral em todas as grandes reuniões.

Acrescenta o referido relatório que se levarmos em consideração o saldo de empregos resultantes das admissões, subtraindo os desligamentos é possível identificar o aumento da utilização da contratação na modalidade intermitente de vínculo empregatício. E afirma que, em 2018 o saldo se apresenta com mais de 51 mil postos de trabalho, o que corresponde a 9,4% do saldo de empregos que são com carteira assinada. Por outro lado, em 2019, o saldo representa mais de 85 mil novos postos, o que representou 13,3% de todos os novos postos de trabalho com carteira assinada. E identificaram que a região Nordeste foi a que se mostrou com o maior

índice de substituição dos vínculos com continuidade pela modalidade de contratos intermitentes, com um saldo em 2019 correspondentes a 19,9% dos saldos de emprego.

Essa evolução com base nos indicadores demonstra que ao se trocar o trabalho dos vínculos com continuidade pela modalidade de contrato intermitente, o representa que fica caracterizado uma vulnerabilidade em relação à ocupação formal, pois pelas características já elencadas do contrato intermitente estamos trocando a condição de segurança do empregado obtida por intermédio da contratação normal, para uma insegurança, que se caracteriza que ele embora tenha sua carteira de trabalho assinada, não sabe quando irá ser chamado a trabalhar, o quanto receberá mensalmente e mesmo os consectários normais que são retirados por conta da intermitência do referido contrato.

Nesse sentido é importante mencionar que através da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, ocorrida em 2017, pela ANAMATRA, objetivando avaliar as regras impostas pela reforma trabalhista, quando da avaliação do contrato intermitente, através dos enunciados números 73, 74, 84, 85, 86, 87, 88, 89 e 90, rechaçaram os termos do mesmo em sua integralidade, por entenderem que os mesmos seriam considerados inconstitucionais, uma vez que estariam a ferir os dispositivos da CLT, da própria constituição, além de não respeitar o direito fundamental do trabalhador, e assim ocorrer a incompatibilidade com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador, da função social da empresa e o valor do trabalho. Mesmo que tais enunciados não tenham força vinculante, eles serviriam como norte quanto ao entendimento do que os Juízes do trabalho tenderiam quando do seu julgamento.

Por outro lado, de se ressaltar que existem em tramitação várias ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) de números ADI 5826, e outras em apenso de números ADI 6154, ADI 5829, ADI 5806 e ainda a ADI 5950, com questionamento em relação aos artigos 443, caput e § 3º, 452-A e respectivos parágrafos, da CLT na redação dada pelo art. 1º da Lei 13.467/2017; arts. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H e 911-A as quais tem como relator o Ministro Edson Fachin, e se encontram pendentes de julgamento, visando à inconstitucionalidade dos referidos artigos, e utilizando-se a fundamentar a tese de inconstitucionalidade, a violação aos artigos. 1º, caput, III e IV, 5º, caput, III e XXIII, 6º, caput, 7º, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII. As entidades promotoras das ações são uníssonas no sentido de argumentarem que uma vez que essa modalidade de contrato não prever uma jornada fixa e nem mesmo a quantidade de horas a serem trabalhadas, quer diárias, semanal ou mensal, e assim, permitir o pagamento de salários que podem ser inferiores que o mínimo legal, então seria uma forma de precarização e vulnerabilidade da relação de emprego.

Trazendo uma pequena busca quanto as decisões dos Tribunais quanto ao tema de forma geral, nota-se que vem existindo uma tendência do Judiciário, ao contrário inclusive do que foi aprovado pelos enunciados da ANAMATRA, de entenderem por julgar o contrato intermitente como válido, desde que ele se encontre formalizado dentro do que prevê os dispositivos que regulam o tema e independentemente do tipo de atividade desenvolvido pela empresa, ou mesmo a função desenvolvida pelo empregado.

Pode-se iniciar pela decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho que leva em consideração as características próprias do contrato intermitente inclusive afirmando que o objetivo do mesmo seria conferir direitos básicos a quase 50% da força de trabalho que temos no país que se encontram na informalidade, e como colocam “vivendo de bicos” entendo que o referido contrato ao contrário não geraria precarização, mas sim garante segurança jurídica às partes, quer empregados e empregadores e deu pela improcedência da reclamação.

[...] 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A).

[...] **8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.**

9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Recurso de Revista: RR 0010454-06.2018.5.03.0097, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ: 07/08/2019, Quarta Turma). (grifos nossos)

E essa tendência de entender que o contrato é válido, vem também no sentido de que não existe um prazo fixado para o empregado ser convocado, pois na decisão abaixo o Judiciário entendeu que a ausência de convocação por parte do empregador por mais de um ano, não gera ao empregado a possibilidade de rescindir o contrato intermitente por justa causa do empregador, em vista de não haver na lei uma fixação quanto ao prazo.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO POR MAIS DE UM ANO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. IMPOSSIBILIDADE. O artigo 452-D da CLT, incluído pela MP nº 808/2017, que previa a rescisão automática do contrato de trabalho intermitente caso o empregador deixasse de convocar o empregado para o trabalho no prazo de um ano, teve sua vigência encerrada no dia 23 de abril de 2018 pela Mesa do Congresso Nacional, através do Ato Declaratório nº 22/2018. Desse modo, não há mais no ordenamento trabalhista pátrio a obrigatoriedade de o empregador convocar o empregado intermitente em determinado prazo, de maneira que, enquanto não sobrevier alteração legislativa quanto a esse aspecto, o contrato de trabalho intermitente, em tese, pode perdurar indefinidamente sem qualquer convocação, disso não decorrendo infração patronal que configure a despedida indireta. (TRT 1 Reg. Proc. 0100498-32.2020.5.01.0461 - DEJT 2021-06-11. Relator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. 3ª Turma. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2614442>. Acesso em: 27 Jul 2022.

Note-se a fragilidade da situação do empregado mesmo tendo sua CTPS assinada, com a condição de um empregado formal, ficou a mais de um ano a disposição do empregador, sem ser convocado. Como se pode afirmar que essa condição é benéfica ao empregado? Como dizer que não existe fragilidade nessa relação contratual? Simplesmente nesse período o trabalhador ficou numa situação de vulnerabilidade, inclusive social. Dessa forma como pode se entender que o referido contrato consigo atender às necessidades do trabalhador, nas condições mínimas para suportar a vivência em sociedade de forma justa e igualitária.

Mas vale aqui ressaltar que temos entendimentos discordantes no sentido de que a não convocação por parte do empregador por mais de doze meses, geraria a justa causa por culpa do empregador, uma vez que nessa forma de contrato o empregado recebe por hora trabalhada, o que lhe representa então prejuízos pois nada receberia.

Invalidez de contrato de trabalho intermitente. Julgamento extra petita. A inexistência de labor no período vindicado (de junho de 2019 a agosto de 2020), bem como da ausência de pagamento de salários, como bem observado pelo I. Magistrado de origem, é causa suficiente para a terminação contratual por "justa causa do empregador", enquadrando-se no disposto nas alíneas "d" e "g" do artigo 483 da CLT, máxime por se tratar de contrato cuja remuneração foi fixada por hora de trabalho. (Proc. 0100739-38.2020.5.01.0321 - DEJT 2021-08-07. Relator Álvaro Antônio Borges Faria. 9ª Turma. TRT 1ª Reg. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2674968>. Acesso em 28 Jul 2022.

E, no entendimento ainda dos Tribunais desde que atendido os requisitos previstos em lei para a formalizado do contrato intermitente, ele é válido em todos os seus termos, não havendo qualquer razão para ser anulado.

CONTRATO INTERMITENTE. Não há prova de discriminação, tampouco razão para se anular o contrato intermitente, eis que suas regras, previstas no artigo 452-A, da CLT, não foram descumpridas. (Proc. nº 1001033-89.2020.5.02.0401, Relatora

Ivete Bernardes Vieira de Souza. 18ª Turma. TRT 2ª Reg. Publicado 22/02/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001033-89.2020.5.02.0401/2#813c4cc>. Acesso em: 27 Jul 2022).

CONTRATO INTERMITENTE. VALIDADE. Admitida pela trabalhadora a contratação nos moldes intermitentes, não há campo para sua invalidação, tendo em vista que o contrato de trabalho se orienta pelo princípio da primazia da realidade, mormente porque a relação de emprego perdurou por pouco mais de 20 dias. Sentença mantida. (Proc. nº 1001456-62.2020.5.02.0720, Relatora Rosa Maria Villa, 2ª 18ª Turma. TRT 2ª Reg.. Publicado 23/02/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001456-62.2020.5.02.0720/2#a0fa852>. Acesso em: 27 Jul 2022).

Por outro lado, se não observado as características essenciais ao Contrato Intermitente, e considerando que os serviços prestados se deram de forma contínua, entende-se por impor a declaração de nulidade do contrato de trabalho intermitente, e o reconhecimento da natureza do contrato firmado como contrato por tempo indeterminado o qual tem como escopo o princípio da continuidade. E, com isso se garante ao empregado todos os consectários da contratação.

RECURSO DO RECLAMANTE. CONTRATO INTERMITENTE. NULIDADE. O art. 443 e 452-A da CLT definem o contrato intermitente. Na falta de um dos requisitos do contrato, esse se descaracteriza. No caso foi constatado a falta do requisito da descontinuidade, e da inatividade. O contrato passou a ser por tempo indeterminado. Decisão reformada nesse aspecto.

[...]

(Proc. nº 0000799-53.2019.5.07.0003, Relator Francisco José Gomes da Silva, publicado em 18/06/2020, 2ª Turma do TRT 7ª Região. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000799-53.2019.5.07.0003/2#ac90d6f>. Acesso em: 27 Jul 2022).

Reforçando esse entendimento vê-se a aceitação de que uma vez que ele tem previsão em lei, o mesmo pode ser ajustado na própria carteira de trabalho do empregado, como se vê na decisão abaixo.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. VALIDADE. O contrato de trabalho intermitente tem previsão legal e pode ser ajustado na própria CTPS. (Proc. 0100963-90.2019.5.01.0068, DEJT 2021-02-13. Relator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. 3ª Turma. TRT 1ª Reg. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2506583>. Acesso em: 27 Jul 2022).

O contrato intermitente está sendo utilizado também quando do reconhecimento de vínculo, para retirar a condição de autônomo e configurar que o empregado seja contratado como intermitente. De certa forma, é uma condição esdrúxula que se apresenta na decisão abaixo, vez que se considera como precário o trabalho autônomo, e não o intermitente, este último por dar algumas garantias ao empregado, em que pese somente pelo período trabalhado, já que quando do autônomo, não existiria nenhum consectário.

CONFISSÃO FICTA DA AUTORA. VÍNCULO COMO TRABALHADORA INTERMITENTE. Mesmo partindo-se da confissão ficta da Autora, inadmissível admitir-se o trabalho como garçoneiro em um restaurante como trabalho autônomo, visto que trata-se de atividade tipicamente subordinada. O que a Ré chama de trabalho como "extra" nada mais é do que trabalho precário, em que apenas as horas de trabalho são pagas, sem qualquer direito às parcelas constantes do rol protetivo da CLT. Sequer há recolhimentos para a previdência social como trabalhador autônomo. Diante disso, nos limites recursais e da confissão da empregada, reconhece-se o vínculo com sendo de trabalho intermitente. (Proc. Nº 0100797-04.2020.5.01.0301 - DEJT 2022-05-19, Relator Giselle Bondim Lopes Ribeiro. 7ª Turma, TRT 1ª Reg. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2962236>. Acesso em: 27 Jul 2022).

Ressalte-se que a contratação por contrato intermitente vem sendo aceita na modalidade do contrato por prazo determinado e determinado, e com a reafirmação que no período de inatividade o empregado nada receberá, o que se reforça pelo acordão abaixo:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador trazida pela Lei n. 13.467/2017, conhecida como "reforma trabalhista". Tal contrato permite que uma empresa admita um funcionário para trabalhar eventualmente e o remunerar pelo período de execução desse ofício. Nesse modelo, há prestação de serviços com subordinação, porém não há continuidade no labor prestado, já que o trabalhador se ativa com alternância de períodos de desenvolvimento de serviços e períodos de inatividade. Vale dizer que este tipo de contrato pode ser entabulado entre as partes independentemente do tipo de atividade do empregador ou da função exercida pelo empregado. Em suma, o trabalho é realizado de modo esporádico, intercalando os períodos de atividade com os de inatividade. Aliás, ressalte-se que, nos períodos de inatividade, não há nenhum impedimento para que o empregado preste seus serviços a outros empregadores. É importante deixar claro que o período de inatividade não é remunerado, pois é um interregno em que não há prestação de serviços. Nesse panorama, não há jornada de trabalho fixa e nada impede que o contrato intermitente seja pactuado por prazo determinado ou indeterminado. (Proc. TRT/SP Nº 1000586-78.2021.5.02.0074, Relator: Álvaro Alves Nôga, Publicado em 21/02/2022. 17ª Turma do TRT da 2ª Região. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000586-78.2021.5.02.0074/2#8dc4f5a>. Acesso em: 28 Jul 2022).

Assim, dá análise das decisões colacionadas, se constata que o Judiciário trabalhista de forma geral vem recepcionando o contrato intermitente com as características em que o mesmo foi entabulado, sem fazer qualquer digressão de que ao aceitar o mesmo estaríamos a ceifar o trabalhador de direitos que já estariam sedimentados, e assim, fazer com que o mesmo se encontre em uma situação de vulnerabilidade pessoal e mesmo social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da relação de trabalho, o respeito aos direitos no trabalho envolve a garantia da sustentabilidade do trabalho, o que demanda a reciprocidade de obrigações por parte da empresa e dos trabalhadores, de forma a garantir as condições de atendimento aos princípios estabelecidos na CRFB/88.

A partir daí, se torna necessário eliminar todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, valendo a valoração do trabalho, de forma a promover sua proteção não só em relação ao empregador, mas também em decorrência das mudanças econômico-sociais que podem ocorrer, e que possam impactar nessa relação, já que é através do trabalho que o homem realiza sua própria existência, e inclusive tem efetiva a sua inclusão social.

Mesmo que sob um discurso de que a modalidade de contrato intermitente veio para ampliar os postos de trabalho, e assim diminuir os trabalhadores que se encontram na informalidade, os quais se encontram nessa situação até por conta da crise financeira que estamos vivenciando nos últimos anos, o referido contrato ao objetivo maior da proteção das relações de trabalho não atende ao seu objetivo, ao contrário pelas regras dispostas quanto aos mesmos, se admite sensivelmente a precarização da relação de emprego, em confronto aos direitos fundamentais do trabalhador, rompendo com as legislações protetivas, quer em âmbito nacional e mesmo internacional.

Da análise do contrato intermitente se observa que ocorreu à inversão dos valores, dos princípios e das regras de proteção ao trabalhador, que já estavam concretizadas no ordenamento laboral, o que acarreta vulnerabilidade e insegurança jurídica a relação contratual juslaboral. Dentre vários fatores é possível verificar que o princípio da proteção é mitigado, até porque a própria essência de uma relação de emprego é mitigada quando o trabalhador intermitente pode ou não aceitar a oferta de trabalho para determinada data, sem que isso se configure uma insubordinação ao comando do seu empregador, só vai ser chamado quando o empregador necessitar, comprometendo assim a relação contratual, e criando uma relação completamente atípica às diretrizes até então vigentes, o que a nosso ver configura como uma forma de fragilização à proteção do trabalhador.

O fato do Judiciário brasileiro estar aceitando as contratações na modalidade de contratação de trabalho intermitente, em nada muda o cenário de precarização que o mesmo submete os empregados, quando colocado na prática do dia a dia do cidadão trabalhador. Na verdade, estão se limitando apenas a análise fria do contrato sem levar em conta que o empregado, como trabalhador e cidadão em sua sociedade cuja constituição tem como norte o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho, deveriam primar acima de tudo para

que o capitalismo não esteja acima da garantia do trabalhador, visando assim termos condições de se efetivar uma sociedade justa e igualitária

Com isso, ao se permitir a possibilidade da contratação intermitente, se tem que o trabalhador fica exposto a condições de trabalho que ferem sua dignidade acabando por se refletir o novo contrato como mais uma forma de retrocessos das relações de trabalho, significando que mais uma vez os interesses do capital se sobrepõem aos interesses do trabalhador, deixando o empregado em condição de maior vulnerabilidade, lhe retirando direitos, inclusive sociais, pois macula o trabalho digno. Por isso, é importante a reflexão quanto ao tema visando que o assunto não seja esquecido e possa ser reavaliado diante da necessidade de que o direito do cidadão trabalhador seja respeitado como um direito fundamental, consagrado em nossa Constituição.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma trabalhista: 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. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 Abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 Abr. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 Abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista nº 0010454-06.2018.5.03.0097. – Distrito Federal Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 07 Agosto de 2019, Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0010454&digitoTst=06&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0097&submit=Consultar>. Acesso em: 27 Jul. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Recurso ordinário nº 0100498-32.2020.5.01.0461. Relator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 11 de Jun. de 2021. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2614442>. Acesso em: 27 Jul. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Recurso ordinário nº 0100739-38.2020.5.01.0321. Relator Álvaro Antônio Borges Faria. Pesquisa de Jurisprudência,

Acórdãos, 07 de Ago. 2021. Disponível em:
<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2674968>. Acesso em 28 Jul. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso ordinário nº 1001033-89.2020.5.02.0401. Relatora Ivete Bernardes Vieira de Souza. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 22 Fev. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001033-89.2020.5.02.0401/2#813c4cc>. Acesso em: 27 Ju.l 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso ordinário nº 1001456-62.2020.5.02.0720. Relatora Rosa Maria Villa. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 23 Fev. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001456-62.2020.5.02.0720/2#a0fa852>. Acesso em: 27 Ju.l 2022

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região. Recurso ordinário nº 0000799-53.2019.5.07.0003. Relator Francisco José Gomes da Silva. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 18 Jun. 2020. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000799-53.2019.5.07.0003/2#ac90d6f>. Acesso em: 27 Jul. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Recurso ordinário nº 0100963-90.2019.5.01.0068. Relator Rildo Albuquerque Mousinho de Brito. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 13 Fev. 2021. Disponível em:
<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2506583>. Acesso em: 27 Jul. 2022).

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Recurso ordinário nº 0100797-04.2020.5.01.0301. Relatora Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 13 Fev. 2021. Disponível em:
<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2962236>. Acesso em: 27 Jul 2022).

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso ordinário nº 1000586-78.2021.5.02.0074. Relatora Álvaro Alves Nôga. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 21 Fev. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000586-78.2021.5.02.0074/2#8dc4f5a>. Acesso em: 28 Jul 2022).

CANDAU, Vera Maria. **Educação em direitos humanos no Brasil: gênese, desenvolvimento e desafios atuais**. PAIVA, Angela Randolpho. Direitos Humanos em seus desafios contemporâneos; Rio de Janeiro: Pallas, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed., São Paulo: Saraiva, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. **O que é cidadania**. São Paulo: Brasiliense, Coleção Primeiros passos, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro de Almeida. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista – IPA, Justiça e Sociedade, v. 3, n.1, 2018, p. 467-513. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/690/627> . Acesso em 27 Jul 2022.

PIOVESAN, Flávia. A Constituição Brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos Direitos Humanos. In: - A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Brasil. Workshop apresentado em 1999, no STJ, sobre os Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/API/issue/view/378/showToc>. Acesso em: 12 Abr. 2022. P. 88 a 104.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 2ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2010.

Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020 / **IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais**. - Rio de Janeiro: IBGE, 2020. 148 p.: il. - (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, ISSN 1516-3296; n. 43). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em: 26 Jul 2022.

AUTONOMIA PRIVADA E A SAÚDE DO TRABALHADOR ASTRONAUTA: ANÁLISE BIOÉTICA DOS LIMITES DO CONTRATO DE TRABALHO NO ESPAÇO

Miriam Olivia Knopik Ferraz¹

Resumo: O objetivo é estudar os limites do contrato de trabalho no espaço no que tange a saúde do trabalho. Como problema de pesquisa: Quais os limites da autonomia privada no contrato de trabalho no espaço para a saúde do trabalhador? A hipótese inicial é que há a necessidade do estabelecimento de proteções mínimas a saúde e segurança desse trabalhador a nível internacional, não concebendo a possibilidade de uma autonomia privada irrestrita. Justifica-se a pesquisa em virtude de a *Space Economy* hoje ser um setor de grandes investimentos, multiplicidade de atores (pessoas, Estados e empresas), múltiplos impactos para diversos setores da economia (como internet, medicina, agronegócio, meio ambiente etc.) e, principalmente pela completa ausência de legislação sobre o tema. Para o cumprimento do objetivo geral estabeleceu-se alguns objetivos específicos que resultam na subdivisão deste trabalho: a. mapeamento dos impactos à saúde do trabalhador no ambiente espacial; b. mapeamento das teorias de jurisdição; c. paradigmas bioéticos para delimitação das possibilidades de interferência na autonomia da vontade nos contratos de trabalho realizados no espaço. Foi utilizada a metodologia lógico-dedutiva, por meio do levantamento bibliográfico e estudo interdisciplinar entre Direito e Bioética. Como resultados apresenta-se a insuficiência da legislação no âmbito do direito espacial para proteção do trabalhador e, também, os resultados conclusivos da doutrina médica sobre os impactos do espaço nos corpos humanos e a necessidade da observância dos paradigmas bioéticos para a limitação dos contratos, havendo a necessidade da estipulação de uma norma internacional uniforme.

Palavras-chave: direito do trabalho no espaço; direito espacial; astronautas; autonomia privada contratual; bioética.

INTRODUÇÃO

O exercício da profissão astronauta é vista com muito misticismo, principalmente em virtude do desconhecimento dos impactos que esta profissão, inserida na Space Economy, trazem para a sociedade. Esse setor da economia possui grandes investimentos, multiplicidade de atores (pessoas, Estados e empresas), múltiplos impactos para diversos setores da economia (como internet, medicina, agronegócio, meio ambiente etc.)

Como forma de ampliar os estudos sobre esta temática, este artigo tem por objetivo estudar os limites do contrato de trabalho no espaço no que tange a saúde do trabalho. Dessa

¹ Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) com dupla titulação em Dottorato di Ricerca na Universidade de Roma Sapienza - La Sapienza. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4312339156293623>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3350-5502>. m.okf@hotmail.com

forma, quais os limites da autonomia privada no contrato de trabalho no espaço para a saúde do trabalhador?

A partir desse problema de pesquisa estabeleceu-se a hipótese afirmativa de que há a necessidade do estabelecimento de proteções mínimas a saúde e segurança desse trabalhador a nível internacional, não concebendo a possibilidade de uma autonomia privada irrestrita. Utilizou-se a metodologia lógico-dedutiva para partir-se de um tema geral com o objetivo de realizar o mapeamento da problemática e, ao fim, adentrar especificamente no tema de estudo.

Para tanto, subdividiu-se a presente pesquisa em três divisões. No primeiro tópico realizou-se o mapeamento dos impactos à saúde do trabalhador no ambiente espacial para fins descritivos. Posteriormente adentrou-se nas teorias de jurisdição laboral, para compreender sob qual jurisdição estaria vinculado um trabalhador e quais as problemáticas dessa alocação. Por fim, levanta-se o estudo de paradigmas bioéticos para delimitação das possibilidades de interferência na autonomia da vontade nos contratos de trabalho realizados no espaço.

OS IMPACTOS À SAÚDE DO TRABALHADOR NO AMBIENTE ESPACIAL

Astronautas, segundo o Tratado do Espaço de 1967, são “enviados da Humanidade” (BRASIL, 2009), ou ainda podem ser designados como “astronaut”, “cosmonautas”² “taikonautas” “yo hang yuan” (pessoal de navegação espacial)³, “afonauta”⁴, “cidadão astronauta” “astronauta civil”, “turista espacial” e, “participante de voos espaciais”. (UNITED STATES OF AMERICA, 2010). Com relação ao gênero feminino algumas variações surgiram como “astronette”, “astronautess” e “cosmonette”⁵, embora na prática e nas formalidades existentes a designação utilizada é a neutra “astronauta”.

A ESA traz como definição de astronauta a pessoa treinada para servir como tripulante (“crew”) durante um voo espacial além da atmosfera da terra, para desempenhar funções relacionadas à exploração espacial. (ESA, s,d)

² O termo “astronauta” vem do grego “star sailor”, entretanto, estabeleceu uma conexão com o termo “cosmonautas” após 1959, por representarem ambos a polarização política no início da exploração espacial. LANGSTON; PELL, 2015, p. 185–194

³ O termo “taikonautas” surgiu na China e, mais tarde adotado, com relutância, pelo governo. O termo “yo hang yuan” e outros termos similares foram divulgados na mídia Chinesa. LANGSTON; PELL, 2015, p. 185–194

⁴ O termo “afonauta” foi intencionalmente utilizado quando o primeiro homem negro africano ganhou uma competição para realizar um voo espacial em 2015. LANGSTON; PELL, 2015, p. 185–194

⁵ As traduções livres para os termos girariam em torno de “astronettes” e “cosmonettes”. A aparição do termo “astronette” ocorreu no Space Age Dictionary de 1963, entretanto, no Dictionary of Space Age os termos foram padronizados para “astronaut” (astronautas). MCLAUGHLIN, 1963, p. 15; DICKSON, 2009, p.27.

De forma mais específica o *International Space Station Intergovernmental Agreement (ISS Agreement)* especifica termos que serão utilizados na Estação Espacial aos países que ratificaram seu instrumento: Os “astronautas” ou “cosmonautas” são indivíduos que completaram a seleção oficial e são qualificados pela agência de seu país e estão empregados nesta agência; “*Spaceflight participants*” (participantes do voo espacial) são indivíduos patrocinados por um ou mais parceiros, como por exemplo engenheiros, professores etc; “*Expedition*” (expedição) membros da tripulação como parte de uma expedição; “*Visiting Crewmembers*” (tripulantes visitantes) são as pessoas que viajam para a ISS ou a partir dela, podendo ser astronautas ou não; “*spaceflight participants*” (participantes de voos espaciais) são os indivíduos particulares ou turistas espaciais. (ESA, 1998)

Apesar da relevância dessas denominações, essas “identidades” que são formadas pelas denominações de “cargos” podem se alterar com a ampliação e desenvolvimento da tecnologia (LANGSTON; PELL, 2015, p. 185-194) e da própria expansão da *Space Economy*.

Compreendido inicialmente os sujeitos que podem ser considerados “astronautas”, adentra-se nos impactos à saúde que são gerados pelo ambiente espacial.

A ESA aponta alguns problemas: perda de massa óssea e muscular, exposição à radiação, redução de controle postural e de locomoção, perda de volume sanguíneo e redução de capacidade cardiovascular. Alguns efeitos são temporários, mas dependem de uma avaliação contínua, dietas e exercícios adequados, bem como a reabilitação após o retorno à Terra. (ESA, 2020)⁶

Fong apresenta dados sobre os efeitos à saúde dos astronautas: o cálcio é drenado pela urina e os ossos diminuem cerca de 1% ao mês, globos oculares perdem a forma e a visão fica embaçada, a recuperação completa nunca ocorre para alguns astronautas (FONG, 2014, p. 229-230).

Barger *et al* (2014, p. 904-912) apontam que “a deficiência de sono é generalizada entre os membros da tripulação” e, ainda, as taxas médias de sono em um ônibus espacial alcançam seis horas por noite e 78% dos astronautas utilizaram pílulas para dormir. Essa forma de contorno dos “ritmos do cosmo” como explicita Dickens, “pode não combinar bem com vigilância precisa ou guerra, ou mesmo dentro do espaço sideral” (DICKENS, 2019, p. 203-222)

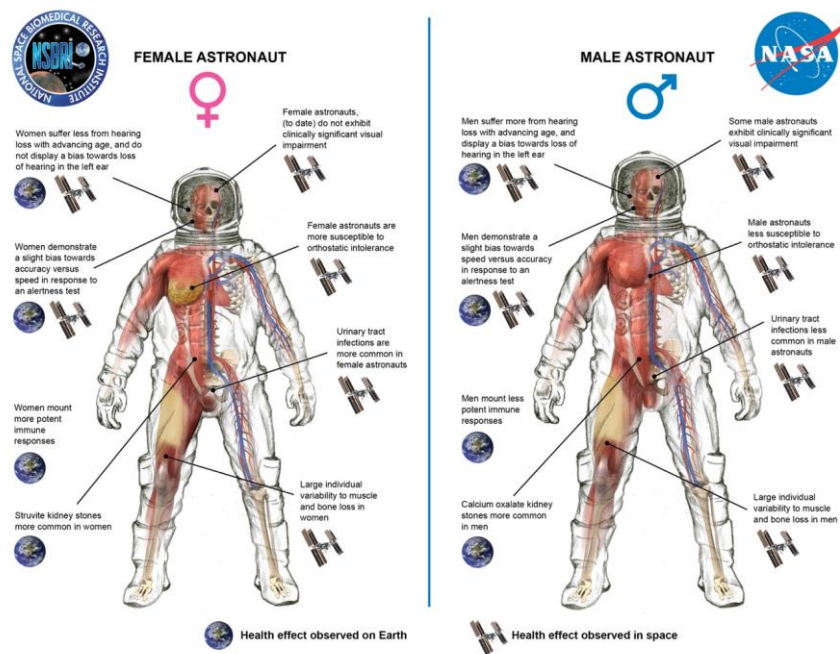
⁶ “Dependendo do nível de exercício físico e do indivíduo, os astronautas podem perder cerca de 1% de sua massa óssea por mês em espaço. O tempo necessário para recuperar essa massa após uma missão depende da duração do voo. Para um longo vôo de cerca de seis meses, levará pelo menos seis meses para retornar aos níveis ósseos pré-voo”. ESA, 2020.

Ressalta-se que alguns efeitos podem ser observados apenas após alguns anos de retorno da viagem espacial, como a possibilidade de câncer (MORENO-VILLANUEVA; WONG; LU; ZHANG; HONGLU, 2017), ou ainda, as dificuldades psicológicas para a readaptação dos astronautas as vivências “comuns” terrestres. (SMITH, 2005)

Em 2011 um relatório da Academia Nacional de Ciências dos Estados Unidos evidenciou a necessidade de estudos sobre os impactos dos voos espaciais sob o recorte de sexo e gênero no que tange a efeitos fisiológicos, psicológicos e comportamentais. Em resposta a NASA reuniu diversos grupos de trabalho para estudar implicações cardiovasculares, imunológicas, sensório-motoras, musculoesqueléticas, reprodutivas e comportamentais para homens e mulheres, resultando na realização de workshop sobre o tema em 2013 (NASA, 2014) com os resultados publicados em 2014 no Journal of Women's Health (2014), resultados que podem ser avaliados na figura:

Figura 1 - Diferenças entre homens e mulheres em adaptações cardiovasculares, imunológicas, sensório-motoras, musculoesqueléticas e comportamentais ao voo espacial humano.⁷

⁷ Apresenta-se a tradução livre dos termos: Do lado esquerdo tem-se os efeitos gerados para as mulheres (da esquerda para baixo e após da direita para baixo): 1. Sofrem menos de perda de audição com o avanço da idade, não apresentando um viés de perda de audição do ouvido esquerdo; 2. as mulheres demonstram um leve viés em relação à precisão versus velocidade em resposta a um teste de alerta; 3. as mulheres possuem respostas imunes mais potentes (observado em terra); 4. pedras nos rins estrutivas mais comuns em mulheres (observado em terra); 5. não apresentam deficiência visual clinicamente significativa; 6. mais suscetível à intolerância ortostática; 7. infecções do trato urinário são mais comuns; 8. Há uma grande variabilidade individual para perda muscular e óssea em mulheres. Com relação aos efeitos gerados para os homens (da esquerda para baixo e após da direita para baixo): 1. Sofrem mais de perda de audição com o avanço da idade, não apresentando um viés de perda de audição do ouvido esquerdo; 2. demonstram um leve viés em relação à velocidade versus precisão em resposta a um teste de alerta; 3. possuem respostas imunes menos potentes (observado em terra); 4. cálculos renais de oxalato de cálcio são mais comuns em homens(observado em terra); 5. alguns astronautas do sexo masculino apresentam deficiência visual clinicamente significativa; 6. Menos suscetível à intolerância ortostática; 7. infecções do trato urinário são menos comuns; 8. Há uma grande variabilidade individual para perda muscular e óssea em homens.



Fonte: NASA, 2014 com base nos resultados de Journal of Women's Health, 2014.

Das pesquisas realizadas em representação da figura acima, chegou-se a conclusão geral de que os impactos em astronautas homens e mulheres são em essência diferentes, como por exemplo a incidência de enjoo espacial, após a transição da microgravidade até a ISS, é maior em mulheres do que homens; entretanto, homens apresentam maiores sintomas de enjoo ao retornar a Terra. (MARK; SCOTT, DONOVIEL; LEVETON; MAHONEY; CHARLES; SIEGEL, 2014, p. 941-947)

Os impactos à saúde dos astronautas, homens e mulheres, precisam ser constantemente reavaliados, a curto e longo prazo.⁸

Dessa forma, das pesquisas apresentadas é possível observar que há efetivamente o trabalho no espaço e que ele causa impactos à saúde desses trabalhadores tanto de forma imediata, como a longo prazo. Esses estudos clínicos vêm sendo realizados para cada vez mais trazer respostas á comunidade científica.

JURISDIÇÃO NO ESPAÇO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Em pesquisa realizada na organização Internacional do Trabalho e da leitura dos principais instrumentos internacionais sobre o tema, quais sejam: Tratado sobre Princípios Reguladores das Atividades dos Estados na Exploração e Uso do Espaço Cósmico, Inclusive a

⁸ Há outras pesquisas sobre o tema, como o aumento e reativação do vírus da herpes, reativação da varicela, dentre outras doenças: PIERSON; STOWE; PHILLIPS; LUGG; MEHTA, 2005, p. 235–242; MEHTA; COHRS; FORGHANI; ZERBE; GILDEN; PIERSON, 2004, p. 174–179.

Lua e Demais Corpos Celestes (Tratado do Espaço), Acordo sobre o Salvamento de Astronautas e Restituição de Astronautas e de Objetos Lançados ao Espaço Cósmico de 1968; Convenção de Responsabilidade Internacional por Danos Causados por Objetos Espaciais de 1972 (Convenção de Responsabilidade); Convenção Relativa ao Registro de Objetos Lançados no Espaço Cósmico de 1975; Acordo que Regula as Atividades dos Estados na Lua e em Outros Corpos Celestes de 1979 (Tratado da Lua).

Não se constatou uma proteção específica à saúde do Trabalhador no Espaço, o astronauta, ou ainda, sobre a jurisdição aplicável a ele no caso de um conflito laboral. Embora, “naturalmente” se aplicaria a legislação do Estado de origem, o que diante da complexidade do tema demonstra-se ser uma compreensão rasa e insuficiente.

O primeiro passo é a própria noção de jurisdição, que segundo Shaw:

Jurisdição concerne ao poder do Estado em afetar as pessoas, propriedade e circunstância refletindo o princípio básico da soberania estatal, igualdade dos estados e a não-interferência nos assuntos domésticos. Jurisdição é um ponto central e vital da soberania estatal, pois é um exercício da autoridade que pode alterar ou criar ou terminar relações e obrigações jurídicas. (SHAW, 2014, 572)

Além desta compreensão ampla, há autores, como Brownlie que trazem uma limitação e uma relação com a competência:

Jurisdição refere-se a um aspecto particular da competência jurídica geral dos estados comumente referida como “soberania”. Jurisdição é um aspecto da soberania e refere-se à competência judicial, legislativa e administrativa. Diferente do poder de fazer decisões ou leis (jurisdição prescritiva ou legislativa) é o poder de tomar ações executivas com o objetivo, ou em consequência, de tomada de decisões ou leis. (BROWNLIE, 2003, 298)

Dessa forma, a compreensão de jurisdição envolve três aspectos: a jurisdição legislativa, referente à supremacia para a criação de leis; a jurisdição executiva, referente a capacidade de ação; a jurisdição judicial, referente ao poder dos tribunais para julgamento. (WEBERBAUER, 2006, 109) Neste trabalho, será evidenciado o enfoque da jurisdição legislativa.

Por um lado, tem-se que a jurisdição nacional é o “direito do Estado sobre o território e os respectivos habitantes é exclusivo, ou seja, nenhum outro Estado pode exercer a sua jurisdição sobre o território, a não ser com consentimento do primeiro”. (ACCIOLY, SILVA & CASELLA, 2012, 465)

No caso da Jurisdição Internacional está vinculada aos países membros ou que ratificaram instrumentos internacionais específicos.

Aborda-se então, a situação problema: quando um astronauta realiza o seu trabalho fora da atmosfera terrestre, qual jurisdição seria aplicável?

Para a definição da jurisdição de qual país seria aplicável, encontra-se as seguintes possibilidades em ramos análogos e basilares ao Direito do Trabalho:

a. Local de exercício do trabalho: o art. 198 do Código de Direito Internacional Privado, traz a disposição de que é territorial a legislação que trata sobre acidente de trabalho e proteção social do trabalhador, o que seria inviável, pois está fora da jurisdição de qualquer país;

b. A aplicação da norma mais favorável, enquanto princípio basilar do Direito do Trabalho, o que seria praticamente inviável, pois envolveria analisar a norma de todos os países do globo, ou ao menos de todos os países que participam da Estação Espacial internacional;

c. Do local da empresa como explana Manuel Martin Pino Estrada quando se refere ao teletrabalhador:

a lei a ser aplicada não seria do lugar onde se encontrar fisicamente o teletrabalhador, senão a do país no qual está sendo recebida a prestação. Deste ponto de vista o direito aplicável seria do país estrangeiro, mesmo que o teletrabalhador não tivesse saído do lugar de origem. (PINO ESTRADA, 2002).

Entretanto, esta possibilidade também se demonstra insuficiente, pois a exploração espacial em regra está focalizada em agentes públicos em cooperação intergovernamental ou, ainda, agentes privados com parceria governamental.

Diante desse cenário, adentra-se no Direito Marítimo para a busca dessa solução. A Convenção das Nações unidas sobre o Direito do Mar vincula a legislação aplicável àquela que corresponder a bandeira do navio, independente da nacionalidade dos trabalhadores a bordo.

Dessa forma, se aplicado ao exemplo em questão, os astronautas estariam sujeitos à bandeira internacional da Estação Espacial, ou ainda, caberia uma análise de quem é o veículo espacial a ser utilizado (o que nem sempre seria fácil, devido à cooperação entre países).

Esta escolha geraria direitos iguais aos trabalhadores, entretanto, poderia ensejar a constituição de empresas em países com normativas laborais rasas justamente para a realização dessas contratações, como já ocorre na realidade do trabalhador marítimo. Determinar a bandeira da aeronave para qualquer país, enseja a escolha de países menos protetivos que sequer teriam capacidade especial, como já ocorre com o trabalhador marítimo.

Diante disso, a proteção internacional soluciona essas problemáticas, uma vez que impõe um horizonte de proteções equânime entre todos os países, ao menos nos *standards*. É

nesse sentido que a jurisdição internacional, com o enfoque na jurisdição legislativa, possibilita a formação de um rol mínimo de direitos que serão assegurados a todos os trabalhadores.

PARADIGMAS BIOÉTCOS PARA DELIMITAÇÃO DAS POSSIBILIDADES DE INTERFERÊNCIA NA AUTONOMIA DA VONTADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO REALIZADOS NO ESPAÇO.

Os princípios da bioética são provenientes do Belmont Report (1978) como resultado das discussões da Comissão Nacional para Proteção dos Seres Humanos da Pesquisa Biomédica e Comportamental no âmbito dos Estados Unidos e foi aprofundado pela doutrina, com destaque para Beauchamp e Childress (1994).

Os três princípios presentes no relatório são: a autonomia, também intitulado de princípio do consentimento ou princípio do respeito às pessoas; beneficência e a justiça. Há uma discussão na doutrina sobre o reconhecimento da não-maleficência, também. (ENGELHARDT, 1998)

Estuda-se, primeiramente, o fenômeno da autonomia como “a condição de uma pessoa, ou de um grupo de pessoas, se determinar por si mesmo, ou seja, de se conduzir por suas próprias leis, por autorregulamentação ou autorregramento” (GLIGLIANO, 2000). Assim, é o “princípio de direito privado pelo qual o agente tem a possibilidade de praticar um ato jurídico”. (GLIGLIANO, 2000)

Como demonstrado anteriormente, o trabalho no espaço enseja diversos impactos à saúde e, assim, a autonomia dos astronautas estaria vinculada a proteção a sua própria inviolabilidade física e psíquica, ou seja, a compreensão da autonomia dentro da bioética. (GLIGLIANO, 2000)

Entretanto, Gligliano aponta que as premissas da autonomia no âmbito da bioética são que todo indivíduo é autônomo que advém da compreensão de que ele é um ser racional, dotado de razão e consciência. (GLIGLIANO, 2000) Em virtude desses pontos, seria possível, então, a recusa a tratamentos médicos, por meio do consentimento-informado, por exemplo. (GLIGLIANO, 2000)

Por outro lado, com o advento da compreensão dos direitos da personalidade essa autonomia passa a ser mitigada por alguns preceitos, compreendidos e desenvolvidos de forma diversa em cada Estado do globo. A título exemplificativo, como regra geral compreende-se que os direitos da personalidade não podem ser voluntariamente limitados, assim, a autonomia cede seu lugar para preceitos jurídicos, costumes e a ordem pública, Trabucchi, jurista italiano, aponta que qualquer contrato que envolva a disposição de parte do corpo é nulo: “Il contratto

con il quale si dispone di parti unite (naturalmente o per arte) al corpo è nullo: non ammete esecuzione coattiva, nè risarcimento di danni in caso d'inadempimento”⁹ (TRABUCCHI, 1962, p. 93-95)

Qual seria então os contornos do direito sobre o próprio corpo? Segundo Antônio Chaves: “reconhece a doutrina não ser absolutamente patrimonial o direito sobre o próprio corpo, mas pessoal, de caráter especial, tendo por conteúdo a livre disposição do corpo, dentro dos limites assinados pelo direito positivo”.(CHAVES, 1994). Entretanto, é por meio da Bioética e do Biodireito que se estabelecerão “parâmetros racionais, éticos e universais do Biodireito, desenvolvida por meio de argumentos que possam fundamentar e explicar os valores dos princípios envolvidos”. (CATÃO, 2004, p. 49)

Veja-se que com relação à doação de órgãos e tecidos, as discussões no âmbito da bioética caminham no sentido da manutenção da integridade corporal do doador, “vedando a mutilação ou diminuição permanente de sua integridade.” (SZANIAWSKI, 2005, p. 10)

O princípio da beneficência é a compreensão da obrigação de não causar danos e maximizar os benefícios, minimizando os prejuízos. O contraponto seria o princípio da não-maleficência que impõe a obrigação de não causar intencionalmente danos. Em 1930, David Ross enfrentou essa suposta dicotomia afirmando que no conflito entre beneficência e não-maleficência, deve prevalecer a última. (CLOTET; KIPPER, 1998)

Por fim, a justiça seria o dever de imparcialidade quando da distribuição de riscos e benefícios e o tratamento igualitário, haveria uma injustiça quando imposto um dano indevido ou é negado um benefício de forma injustificada. (SANTOS, 1998)

Os astronautas possuem um trabalho que é exposto à todo momento à pesquisas científicas, inclusive para monitoramento da saúde. A pesquisa com seres humanos, sob o alibi do interesse científico, realizada no período da Segunda Guerra com inúmeros malefícios aos seres humanos objeto dessas “pesquisas” trouxe a discussão da ética na pesquisa e os seus limites: "A experimentação em seres humanos causa impacto porque as pessoas temem o abuso" e ainda, “Os abusos já ocorreram, estão ocorrendo e ainda ocorrerão, mas proibir o uso não é a melhor maneira de impedir o abuso" (VIEIRA; HOSSNE, 1997).

Diante dessa proximidade estabelecida, aprofunda-se esses paradigmas para aplicação no trabalho no Espaço.

⁹ “É nulo o contrato com o qual tenha partes aderidas (naturalmente ou por arte) ao corpo é nulo: não permite execução compulsória, nem indenização por danos em caso de descumprimento” tradução livre.

Como visto anteriormente, não há na OIT e nos tratados sobre a exploração espacial paradigmas sobre o risco à saúde que o espaço gera aos astronautas. Entretanto, com relação às pesquisas científicas é possível utilizar-se de forma análoga a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Código de Nuremberg que proclamam “critérios, princípios mínimos e irredutíveis para eticidade da pesquisa em seres humanos.” (OLIVEIRA; ANJOS FILHO, 2006)

Por outro lado, “ambas as declarações, embora de grande importância para a Bioética, são normalmente entendidas como desprovidas de instrumentos adequados de obrigatoriedade e de mecanismos sancionatórios”. (OLIVEIRA; ANJOS FILHO, 2006).

Ainda, como afirma Oliveira e Anjos Filho das experimentações com seres humanos é possível realizar a separação em dois grupos: as pesquisas com justificativa intrínseca, que estão ligadas com o bem-estar das pessoas observadas, como por exemplo, compreender porquê determinada coletividade é atingida por uma doença; as pesquisas com justificativa extrínseca que não possuem ligação com o bem-estar dos indivíduos observados e, sim, terceiros, como verificar porquê pessoas não desenvolvem uma doença, objetivando a produção de uma vacina (OLIVEIRA; ANJOS FILHO, 2006). Além da compreensão desses grupos é necessário estudar se a pesquisa é legítima, sendo necessária e não sendo possível a sua obtenção por outros meios. (OLIVEIRA; ANJOS FILHO, 2006).

Destaca-se que, ainda que não haja um benefício direto ao sujeito da pesquisa a sua participação pode ser justificada em virtude de uma intenção solidária, promovendo benefícios para a ciência em geral e a todos os seres humanos. (OLIVEIRA; ANJOS FILHO, 2006). É nesse sentido que a pesquisa científica com seres humanos astronautas, no ambiente do espaço ou após a sua exposição, alcançaria a maior justificativa, desde que realizada com fins de compartilhamento internacional dos avanços.

Entretanto, mesmo que presente a solidariedade, essa justificativa poderá ser afastada se não estiverem presentes os princípios da bioética. Para este artigo, propôs-se a análise no âmbito internacional, o que pode resultar na necessidade da adequação para uma jurisdição internacional legislativa e sancionatória, para que standards mínimos sejam uniformes e respeitados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os astronautas ou cosmonautas independentemente de sua nomenclatura são expostos à fatores de risco à saúde. No primeiro tópico deste trabalho observou-se das pesquisas

apresentadas impactos em diversas áreas, além de afetarem o trabalhador de forma tanto imediata, como a longo prazo.

Em um segundo momento, verificou-se que os instrumentos internacionais específicos e aplicáveis à Space Economy e aos astronautas não possuem disposições para o enfrentamento das situações de saúde laboral elencadas anteriormente. Diante disso, analisou-se a possibilidade de alocar a jurisdição aos Estados e quais teorias seriam aplicáveis, observando áreas do direito análogas, como o Direito Marítimo.

Após esse estudo, verificou-se que no próprio direito marítimo a alocação de jurisdição nacional resultou em vários países que sequer possuem mar, serem os países em que se vinculam os navios, em virtude de suas legislações laborais insuficientes. Essas alocações são insuficientes no âmbito do espaço também, pelo que a jurisdição internacional estabelecendo os *standards* mínimos demonstra-se ser a melhor solução.

Por fim, analisou-se os princípios da bioética e sua aplicação no contrato de trabalho do espaço, quais sejam: a autonomia, também intitulado de princípio do consentimento ou princípio do respeito às pessoas; beneficência e a justiça. Após esta análise avaliou-se como a Bioética lida com a pesquisa em seres humanos e quais os paradigmas a serem observados.

Assim, o trabalho no espaço se vincula em muito com a pesquisa com seres humanos e é possível justificar-se por meio do impacto gerado a sociedade, atrelando-se, então, a solidariedade. Entretanto, mesmo esse elemento estando presente, os princípios podem não ser observados nos contratos de trabalho, pelo que se propõe nesse artigo a jurisdição internacional por meio da legislação e sanção, para que standards mínimos sejam uniformes e respeitados nos contratos.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hildebrando Pompeo Pinto; SILVA, Geraldo Eulálio do Nascimento; CASELLA, Paulo Borba. **Manual de direito internacional público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 465.

BARGER, L. K., FLYNN-EVANS, E. E., KUBEY, A., WALSH, L., RONDA, J. M., WANG, W., WRIGHT JR, K. P., & CZEISLER, C. A. Prevalence of sleep deficiency and use of hypnotic drugs in astronauts before, during and after spaceflight: An observational study. **Lancet Neurology**, 8(13), 2014, p. 904-912.

BEAUCHAMP, T. L.; CHILDRESS, J. F. **Principles of Biomedical Ethics**. 4. ed. New York: Oxford. 1994.

BRASIL, Decreto nº 64.362, de 17 de abril de 1969. Promulga o Tratado sobre Exploração e Uso do Espaço Cósmico.

BROWNLIE, Ian. Principles of public international law. 6. Ed. Oxford New York: Oxford University press, 2003, p. 298

CATÃO. Marconi Ó. **Biodireito, transplantes de órgãos humanos e direitos da personalidade**. São Paulo: Medras, 2004.

CHAVES, Antônio. **Direito à vida e ao próprio corpo: intersexualidade, transexualidade, transplantes**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 1994.

CLOTET & KIPPER. Princípios da beneficência e não-maleficência. In: COSTA, Sérgio Ibiapina Ferreira; OSELKA, Gabriel; GARRAFA, Volnei (Coords.). **Iniciação à Bioética**. Brasília: Conselho Federal de Medicina, 1998.

DICKENS, Peter. Social relations, space travel, and the body of the astronaut. In: **Space Tourism: The Elusive Dream** Tourism Social Science Series, Emerald Publishing Limited, Volume 25, 2019, p.203-222

DICKSON, Paul. **A Dictionary of the Space Age**, John Hopkins University Press, 2009, p.27.

ENGELHARDT, H. Tristram. **Fundamentos de Bioética**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1998.

ESA. **Astronaut selection 2021-22 FAQs**. 2020. Disponível em: [https://www.esa.int/About_Us/Careers_at_ESA/ESA_Astronaut_Selection/Astronaut_selection_2021-22_FAQs#:~:text=ESA's%20astronaut%20corps%20currently%20comprises,%2C%20Thomas%20Pesquet%20\(FR\)](https://www.esa.int/About_Us/Careers_at_ESA/ESA_Astronaut_Selection/Astronaut_selection_2021-22_FAQs#:~:text=ESA's%20astronaut%20corps%20currently%20comprises,%2C%20Thomas%20Pesquet%20(FR).). Acesso em: 13 de junho de 2022.

ESA. **ESA Astronaut Selection**. S.d. Disponível em: https://www.esa.int/About_Us/Careers_at_ESA/ESA_Astronaut_Selection. Acesso em 09 de junho de 2022.

ESA. **International Space Station Intergovernmental Agreement**. 1998. Washington. Disponível em: https://www.esa.int/About_Us/ECSL/_European_Centre_for_Space_Law/International_Space_Station_Intergovernmental_Agreement. Acesso em 09 de junho de 2022.

FONG, K. **Extreme medicine**. How exploration transformed medicine in the twentieth century. New York, NY: Penguin, 2014.

FONG, K. **The strange deadly effect Mars would have on your body**. Wired Magazine. 2014. Disponível em: <<https://wired.com/2014/02>>. Acesso em 14 de junho de 2022.

GOGLIANO, D. Autonomia, bioética e direitos da personalidade. **Revista De Direito Sanitário**, vol.1, n. 1, 2000, p. 107-127.

JOURNAL OF WOMEN'S HEALTH. Vol. 23, ed.11. nov. 2014. The Impact of Sex and Gender on Adaptation to Space: A NASA Decadal Review. **Journal of Women's Health** Disponível em: <<https://www.liebertpub.com/toc/jwh/23/11>>. Acesso em 14 de junho de 2022.

LANGSTON, Sara; PELL, Sarah Jane. What is in a name? Perceived identity, classification, philosophy, and implied duty of the 'astronaut.' **Acta Astronautica**. Vol. 115, 2015, , p. 185–194

MARK, Saralyn; SCOTT, Graham B.I.; DONOVIEL, Dorit B.; LEVETON, Lauren B.; MAHONEY, Erin; CHARLES, John B.; SIEGEL, Bette. The Impact of Sex and Gender on Adaptation to Space: Executive Summary. **Journal of Women's Health**. Nov 2014.941-947.

MCLAUGHLIN, Charles (Ed.), **Space age dictionary**. Van Nostrand Reinhold; 2nd Revised edition, 1963.

MEHTA, Satish K.; COHRS, Randall J.; FORGHANI, Bagher; ZERBE, Gary; GILDEN, Donald H.; PIERSON, Duane L. Stress-Induced Subclinical Reactivation of Varicella Zoster Virus in Astronauts. **Journal of Medical Virology**, vol. 72, 2004, p. 174–179.

MORENO-VILLANUEVA, M., WONG, M., LU, T., ZHANG, Y.; HONGLU, W. Interplay of space radiation and microgravity in DNA damage and DNA damage response. **Npj Microgravity**, 3(1), 14 (online art). 2017. Disponível em: < <https://www.nature.com/articles/s41526-017-0019-7>>. Acesso em 14 de junho de 2022.

NASA. **Study Investigates How Men and Women Adapt Differently to Spaceflight**. Nov. 2014. Disponível em: <https://www.nasa.gov/content/men-women-spaceflight-adaptation>. Acesso em 14 de junho de 2022.

Oliveira, P. H. de, & Anjos Filho, R. N. dos. (2006). Bioética e pesquisas em seres humanos. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, 101, 1187-1227.

PIERSON, D. L; STOWE, E.P; PHILLIPS, T.M; LUGG, D.J; MEHTA, S.K. Epstein–Barr virus shedding by astronauts during space flight. **Brain, Behavior, and Immunity**, vol. 19, 2005, p. 235–242.

PINO ESTRADA, Manuel Martin. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2#:~:text=O%20teletrabalho%20transfronteiri%C3%A7o%20no%20Direito%20brasileiro%20e%20a%20globaliza%C3%A7%C3%A3o&text=Quando%20o%20teletrabalhador%20n%C3%A3o%20mant%C3%A9m,de%20ter%20recebido%20o%20instru%C3%A7%C3%B5es. Acesso em 19 jul. 2022.

SANTOS, Celeste Cordeiro dos. **O equilíbrio do pêndulo: a Bioética e a lei, implicações médico-legais**. São Paulo: ícone, 1998.

SHAW, Malcolm. **International Law**. 6 ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2014, p. 572

SMITH, A. **Moondust: In search of the men who fell to earth**. London: Bloomsbury, 2005.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da personalidade e sua tutela**. 2ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

THE BELMONT REPORT: Ethical Guidelines for the Protection of Human Subjects. Washington: DHF.W Publications (OS) 78-0012, 1978. O texto original está disponível em: <http://ohrp.osophs.dhhs.gov/humansubjects/guidanee/belmont.htm>. Acesso em 28 jul. 2022.

TRABUCCHI, Alberto. **Istituzioni di diritto civile**. Padova, CEDAM, 1962, pp. 93/95.

UNITED STATES OF AMERICA. **Commercial space launch act, 51 U.S.C. §50902(2)**, (17) 2010, 14C.F.R. 401.5.

VIEIRA, Sônia; HOSSNE, William Saad. Experimentação em seres humanos. **Revista Ciência e Ensino**, n. 2, p. 7-9, junho, 1997.

WEBERBAUER, Paul Hugo. **O Estado-nação e a jurisdição internacional: análise das barreiras para a implementação de uma jurisdição compulsória no plano internacional**. (175 f.). Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. Orientador: Prof. Dr. Aurélio Agostinho da Bôaviagem. Recife, 2006, p.109-110.

O DIREITO AO ESQUECIMENTO APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO

Eduarda de Souza Carvalho ¹

Guilherme Sebalhos Ritzel²

Resumo: Esta pesquisa tem o intuito de abordar o direito ao esquecimento e a sua possível inserção no Direito do Trabalho brasileiro. Para isso, o trabalho procura explicar o direito ao esquecimento, tendo como diretriz a proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho. Nesta perspectiva, por meio do método dedutivo de pesquisa, o artigo considera a proteção da privacidade e dos dados pessoais como essenciais para as garantias constitucionais previstas na Carta Cidadã de 1988, e sendo assim, se mostra de grande importância a proteção jurídica desses institutos nas relações laborais, assim como na fase pré-contratual e em âmbito processual.

Palavras-chave: Direito ao Esquecimento; Direito do Trabalho; Dados Pessoais.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o intuito de abordar o chamado “direito ao esquecimento” inserido nas relações de trabalho. Para isso, a pesquisa buscou demonstrar primeiramente como o direito ao esquecimento tem sido discutido no Brasil, considerando o debate internacional sobre o tema e a legislação brasileira que embora não diretamente, encontra normas que de alguma forma podem ser utilizadas indiretamente nesta perspectiva.

Considerando isso, por meio do método dedutivo, o artigo se atém a analisar situações em que o direito ao esquecimento pode vir a ser aplicado no Direito do Trabalho. Entende-se que a disponibilidade de dados ilimitada na internet e o direito à privacidade são situações pertinentes para a atualidade e devem ser analisadas de maneira cuidadosa. Assim sendo, quando esse tipo de situação ocorre em uma relação laboral também é de grande importância a abordagem de discussão do tema.

O artigo se divide em três partes, a primeira conceituando o direito ao esquecimento, a segunda observando a sua inserção no direito do trabalho em fase pré-admissional e a terceira aborda mais especificamente normas trabalhistas que de alguma forma refletem a necessidade de proteção ao trabalhador no que tange os seus direitos individuais (privacidade, liberdade de expressão e opinião, assim como a sua cidadania plena).

¹ Pós-graduada Lato Sensu em Prática Trabalhista e Previdenciária Contemporânea pela Universidade de Santa Cruz do Sul –RS. Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Advogada (OAB/RS 115.132). E-mail: eduarda.scar@gmail.com

² Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). Advogado (OAB/RS 114.815). E-mail: guilherme.s.ritzel@gmail.com

Entende-se que na mesma linha de raciocínio que a doutrina e os julgados se direcionam quando abordam o direito ao esquecimento, a relevância e o interesse público são determinantes para se analisar se há viabilidade de se proteger determinado dado pessoal/informacional. Também, considerando as peculiaridades das relações trabalhistas, afirma-se que certas situações os dados podem não ser necessariamente omitidos, mas deve se garantir que não haja uso indevido, como em casos de despedidas discriminatórias e em entrevistas de emprego.

Portanto, conclui-se que há garantias constitucionais que abrangem as relações de trabalho para além dos direitos sociais do trabalho como os elencados no artigo 7º e 8º, da Constituição Federal (que por si só já são de primordial relevância). Desta forma, a proteção de dados pessoais do empregado, assim como a impossibilidade de que as questões pessoais influenciem negativamente na vida laboral dos indivíduos são indagações pertinentes para o mundo do trabalho contemporâneo.

DIREITO AO ESQUECIMENTO E SUA INSERÇÃO NO MUNDO JURÍDICO BRASILEIRO

A globalização possibilitou um grande avanço tecnológico, formando assim uma nova dinâmica no acesso à informação. O direito ao esquecimento surge neste contexto, em uma sociedade em que as informações estão armazenadas de forma ilimitada, como na internet ou em rede de armazenamento de dados.

Moreira (2015, p. 296) conceitua o direito ao esquecimento como um direito personalíssimo no qual o indivíduo se sobrepõe em relação as invasões de privacidade decorrentes da internet, das mídias sociais e de sites de relacionamento, por exemplo. Tal direito gera a possibilidade de que qualquer pessoa possa vir a pleitear que as suas informações pessoais sejam apagadas de determinado banco de dados (TEIXEIRA, 2020, p. 36). Essa problemática ganhou status jurídico quando o Tribunal de Justiça da União Europeia entendeu em maio de 2014 que o Google deveria avaliar individualmente os pedidos de remoção de conteúdos em seus resultados de busca após pedido da pessoa ofendida (MOREIRA, 2015, p. 297).

Antes disso, como destacam Rocha e Lopes (2021, p. 74), já na década de 1960 algumas decisões judiciais na França já mencionavam este problema, tendo em vista algumas situações onde indivíduos se sentiam ofendidos em serem mencionados (direta ou indiretamente) em situações consideradas desagradáveis (como crimes, escândalos ou situações vexatórias). Tal prática passou a ser cunhada pela Suprema Corte Francesa como “*le droit à l’oubli*”, que significa direito ao esquecimento.

De fato, inverdades e notícias antigas sobre situações irrelevantes para a atualidade são exemplos em que informações pessoais podem vir a acarretar danos à personalidade, podendo o dano ser potencializado pela internet na atualidade. Logo, eventos negativos do passado podem atrapalhar a vida de um indivíduo, invadindo a privacidade, manchando a sua honra e a sua boa imagem.

No ano de 2014, o Google foi condenado, através do Tribunal da União Europeia, a remover links de conteúdo a partir de solicitação da pessoa interessada sob alegação do direito ao esquecimento, independente das informações serem ou não verídicas (TEIXEIRA, 2020, p. 37). Destaca-se nessas situações muitas vezes há direitos constitucionais envolvidos de ambos lados, a pessoa detentora dos dados pessoais e quem detém a informação, como o direito a informação e liberdade de imprensa, enquanto ao outro, o direito à privacidade.

Neste sentido, essa situação também passou a ser discutida em nosso país. Pois a VI Jornada de Direito Civil do Conselho Superior da Justiça Federal por meio do Enunciado 531 definiu que na “tutela da dignidade humana na sociedade de informação está incluído o direito ao esquecimento”.

Embora a problemática do direito ao esquecimento não tenha sido inserida formalmente no ordenamento jurídico brasileiro, a Lei 12.965 de 2014 conhecida como “Marco Civil da Internet” visou tratar dos litígios virtuais, estabelecendo direitos e deveres ao uso da internet no Brasil. A Lei em seu artigo 3º dispõe sobre a proteção tanto da liberdade de expressão como do direito à privacidade.

Compreendendo essa diretriz, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) fundamentou decisão onde se expõe a impossibilidade de eliminar previamente palavras-chave de servidores da internet:

PROCESSUAL CIVIL E CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. PROVEDOR DE PESQUISA. DIREITO AO ESQUECIMENTO. FILTRAGEM PRÉVIA DAS BUSCAS. BLOQUEIO DE PALAVRAS CHAVES. IMPOSSIBILIDADE. - Direito ao esquecimento como ‘o direito de não ser lembrado contra sua vontade, especificamente no tocante a fatos desabonadores, de natureza criminal, nos quais se envolveu, mas que, posteriormente, fora inocentado’. Precedentes. Os provedores de pesquisa não podem ser obrigados a eliminar do seu sistema os resultados derivados da busca de determinado termo ou expressão, tampouco os resultados que apontem para uma foto ou texto específico, independentemente da indicação da página onde este estiver inserido. - Ausência de fundamento normativo para imputar aos provedores de aplicação de buscas na internet a obrigação de implementar o direito ao esquecimento e, assim, exercer função de censor digital. - Recurso especial provido. (BRASIL, 2016)

Contudo, a Corte Superior em outras decisões decidiu pela necessidade de fundamentação em que essa possibilidade pode vir a ser arguida, considerando excepcionalidades, como no Recurso Especial abaixo:

[...] A jurisprudência desta Corte Superior tem entendimento reiterado no sentido de afastar a responsabilidade de buscadores da internet pelos resultados de busca apresentados, reconhecendo a impossibilidade de lhe atribuir a função de censor e impondo ao prejudicado o direcionamento de sua pretensão contra os provedores de conteúdo, responsáveis pela disponibilização do conteúdo indevido na internet. Precedentes. 4. **Há, todavia, circunstâncias excepcionalíssimas em que é necessária a intervenção pontual do Poder Judiciário para fazer cessar o vínculo criado, nos bancos de dados dos provedores de busca, entre dados pessoais e resultados da busca, que não guardam relevância para o interesse público à informação, seja pelo conteúdo eminentemente privado, seja pelo decurso do tempo.** (BRASIL, 2018)

Essa decisão mostra uma diretriz de considerar o direito ao esquecimento no Brasil, sendo o Poder Judiciário intérprete favorável dessa premissa, considerando o interesse público ou privado da informação. Desta forma, o direito ao esquecimento também foi objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal (STF):

É incompatível com a Constituição a ideia de um direito ao esquecimento, assim entendido como o poder de obstar, em razão da passagem do tempo, a divulgação de fatos ou dados verídicos e lícitamente obtidos e publicados em meios de comunicação social analógicos ou digitais. Eventuais excessos ou abusos no exercício da liberdade de expressão e de informação devem ser analisados caso a caso, a partir dos parâmetros constitucionais [...]. (BRASIL, 2021a)

Em fevereiro de 2021, o STF após julgar o Recurso Extraordinário em que se debatia a possibilidade do direito ao esquecimento estar regrado no direito brasileiro considerou-o incompatível com a Constituição de 1988, tendo em vista a falta de tratamento do assunto no ordenamento jurídico brasileiro. Dando repercussão geral à decisão, a Corte Suprema instituiu o Tema 786 (citado acima) demonstrando não ser totalmente contrária a ideia do direito ao esquecimento, mas entendendo que o assunto deve ser analisado caso a caso, harmonizando o direito à informação e o de expressão com o direito à privacidade, na forma preconizada por constitucionalistas como Canotilho (2007, p. 1238).

Sobre isso, parece razoável que conflitos de direitos sejam analisados desta forma, ponderando garantias constitucionais de igual hierarquia de acordo com o caso concreto (2007, p. 1238). A ponderação é uma solução fundamentada na “regra da proporcionalidade”, onde o julgador deve utilizar esse critério tendo por base a adequação do meio, a sua necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito (SILVA, 2002, p. 10)

Porém, é de se ressaltar que considerando as normas infraconstitucionais, o direito ao esquecimento pode aparecer de maneira indireta em algumas situações, como o artigo 202 da Lei de Execuções Penais, o artigo 17 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e o próprio Marco Civil da Internet (Lei 12.965/14).

Desta forma, seria equivocado entender que o ordenamento jurídico brasileiro não fornece compatibilidade com o direito ao esquecimento, mesmo que não há previsão expressa sobre o tema. Contudo, o direito à privacidade encontra-se resguardado pela Constituição da República perante o artigo 5º, V. Nesse sentido, Branco (2017, p. 131), sustenta que a ausência expressa na legislação do termo “direito ao esquecimento” não gera qualquer obstáculo para se reconhecer a sua existência, eis que se encontra abrangida pela tutela da dignidade da pessoa humana, bem como aos direitos personalíssimos, como o direito à privacidade e a imagem.

O próprio STJ buscou uma delimitação sobre o tema após decisão do STF, considerando em Recurso Especial um caso específico analisado favoravelmente ao direito de ser esquecido. Trata-se uma decisão que condenou a Rede Globo a um pagamento indenizatório em decorrência do programa televisivo “Linha Direta” que abordava o chamado “Massacre da Candelária”, afirmando a Corte se tratar de um abuso de direito de se expressar da emissora. (BRASIL, 2021b)

Logicamente, o direito ao esquecimento tende a ser polêmico, considerando o fato de que há diferentes interesses em debate. Martinez e Studart (2019, p. 129) consideram o direito ao esquecimento como um direito fundamental implícito, deduzido de outras normas como princípios estruturantes da Constituição Federal, como o da dignidade da pessoa humana (como já citado acima). Contudo, Binbojm (2020, p. 33) considera que o direito ao esquecimento tem que ser relativizado para evitar “queima de arquivo” de tudo que for indesejado pelos indivíduos, devendo se considerar assim, a ponderação entre os direitos existentes, evitando a sua banalização.

Considerando tudo isso, é de se ressaltar que a proteção da privacidade e de dados pessoais deve ser considerada nos diferentes âmbitos do cotidiano, e no tange às relações jurídicas, esse tipo de situação não abrange apenas questões relacionadas a esfera criminal ou cível, mas também ao espaço das relações de trabalho. Logo, é de grande importância considerar essa proteção também pela ótica do Direito do Trabalho, pois como lembra Oliveira (2002, p. 117), a responsabilização civil nas relações trabalhistas decorre de uma relação contratual com características próprias, de um vínculo jurídico assimétrico tendo em vista a desigualdade entre as partes contratantes.

Dallegrave Neto (2005, p. 264) aborda que na fase pré-admissional muitas vezes já ocorre invasão à privacidade do trabalhador, citando como exemplos pesquisa sobre o passado creditício do indivíduo, ações trabalhistas ajuizadas por ele, entre outras situações. Por isso, se faz necessário um olhar cuidadoso sobre a viabilidade do direito ao esquecimento nas relações de trabalho, pois o

trabalhador além de ser um sujeito de uma relação trabalhista também é um indivíduo que merece respeito nas suas garantias individuais, como privacidade, liberdade de expressão, direito de ir e vir entre outros (MARTINEZ, STUART, 2019, p. 136).

Assim sendo, a proteção ao mundo do trabalho deve destacar não apenas os direitos trabalhistas tradicionais, como os presentes no artigo 7º da Constituição, mas também as garantias individuais previstas para todas as pessoas no artigo 5º e seus incisos.

Portanto, o próximo capítulo mostrará uma abordagem mais específica do chamado direito ao esquecimento aplicado ao mundo do trabalho, considerando suas peculiaridades.

A FASE PRÉ-CONTRATUAL E O ARMAZENAMENTO DE DADOS

A fase pré-admissional no âmbito do direito do trabalho tem como marco temporal o momento em que se iniciam às negociações para contratação por parte da empresa voltadas para o interessado ao emprego. A luz da negociação, entende-se que existe o interesse por parte da empresa em tornar o terceiro o postulante ao emprego parte do quadro de funcionários, de modo que, as tratativas se equivalem a remuneração, carga horária, tempo de contrato, etc.

Destaca-se que, nesta fase, encontra-se a liberdade de contratar, bem como a declaração de vontade exercidas pelas partes, atrelados a boa-fé, o equilíbrio econômico do contrato e a sua função social. No qual, tem como objetivo encontrar um ponto de equilíbrio entre o contratante e o interessado, assim satisfazendo as exigências de ambas as partes. Esse fato denota ao direito trabalhista a natureza de direito privado (embora há divergência entre autores), entretanto, como bem salienta Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 49), também denota, via de regra, a um contrato por adesão (onde a empresa já estabelece os termos e o postulante escolhe se vai ou não aderir).

Diante da fase pré-contratual, Carlyle Popp (2011, p. 60-65) trata que a liberdade de contratar tem a sua origem dos interesses privados, o qual leva a autorresponsabilidade diante dos atos praticados. Principalmente, no momento em que, a contratada toma conhecimento de dados pessoais colhidos através de currículos ou de entrevistas realizadas.

Com as informações pessoais compartilhadas na fase pré-contratual, surgem deveres àquele que colheu as informações preliminares, como o de lealdade, de informação, de sigilo e de proteção. Todos estes deveres em sintonia com o princípio do “*nenimemlaedere*” (o dever de não lesar outrem), regra oriunda do descumprimento dos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro e como bem destacam Gagliano e Pamplona Filho (2002, p. 75), regra que estabelece a “lealdade” e o “respeito” no pacto contratual (inerentes ao princípio da boa-fé).

No mesmo sentido, o artigo 422 do Código Civil dispõe sobre a boa-fé nas fase pré-contratual e pós-contratual. Assim, no momento em que o contato com os dados pessoais de outrem se inicia, bem como após a finalização contratual, o cuidado de manejo com as informações pessoais permanecem. Com o vínculo existindo, os deveres de consideração estendem-se como forma de evitar qualquer injustiça, mau uso e abusos, a fim de preservar os limites estabelecidos no momento em que ocorreram as tratativas de negociação (NEVES, 2015, p. 15).

De igual forma, todas as informações e dados existentes em banco de dados, mesmo as tituladas como “sem dono”, ambiente onde tais dados circulem livremente (internet) encontram-se abrangidas não somente a proteção à vida privada do indivíduo, mas também a proteção de seus dados pessoais (SCHREIBER, 2020, 329-330). Da mesma maneira, o colhimento equivocado e armazenamento de dados pessoais advindos de redes externas, sem expressa ou tácita concordância, por se tratar de informações de caráter íntimo e possivelmente, sigilosos, poderá estar infringindo o artigo 5º, inciso X e XII, da Constituição Federal (TEIXEIRA, 2020, p. 31).

Outrossim, com a entrada em vigor da Lei de Proteção Geral de Dados (Lei n. 13.709/2018 – LGPD), o Brasil passou a apresentar instrumento de proteção para os dados pessoais. Nesse passo, o artigo 18, da LGPD, passou a assegurar diversos direitos ao titular dos dados, bem como a garantia de respeito aos direitos fundamentais constantes na Constituição Federal.

Além disso, a respectiva Lei de Proteção Geral de Dados garantiu que o proprietário dos dados será sempre o titular, ou seja, a pessoa física que forneceu as suas informações pessoais. Deste modo, a forma correta para o efetivo tratamento dos dados pessoais dá-se a partir do consentimento pelo titular das informações sensíveis, desde que contenha a respectiva informação da finalidade, motivo da utilidade e armazenamento (PECK, 2020, p. 42-43).

Destaca-se que, existem exceções para o tratamento de dados pessoais de terceiros, os quais não há necessidade expressa de consentimento por parte do titular dos dados, conforme previsão do artigo 4º da LGPD. Tais exceções existem quando não há relevância ao interesse público a obtenção dos dados, o que poderá relativizar a responsabilização civil.

Por outro lado, o sigilo de dados, disposto no artigo 5º, XII, da Constituição Federal é correlata ao direito fundamental à privacidade, elencado no inciso X, da mesma normativa. O que dá ao titular dos dados, o direito de requerer a exclusão das suas informações e se resguardar de qualquer invasão no âmbito da sua vida privada. Sabe-se que, embora seja do conhecimento de outrem informações básicas em relação à vida de alguém, tais dados não podem estar dispostos como troca do mercado, salvo consentimento prévio (FERRAZ JÚNIOR, 1993, p. 439 e 459).

Assim, o dever de sigilo encontra-se ligado a ideia de não prejudicar outrem com a divulgação de informações que ocorreram a partir das negociações pré-contratuais, sejam elas

atreladas após de regularmente cumpridas ou quando encerradas todas as obrigações contratuais (NEVES, 2015, p. 16). Caso contrário, a possibilidade de reparação devido ao armazenamento incorreto dos dados e o seu vazamento poderão estar amparados no dever de indenizar, previsto no artigo 927 do Código Civil.

No âmbito do Direito do Trabalho, como relatado posteriormente, as empresas contratantes recebem todas as informações pertinentes do candidato interessado, dentre elas, dados pessoais e intransferíveis, como o Cadastro de Pessoa Física (CPF), endereço residencial, data de nascimento, contato telefônico, estado civil e, em casos de tratativas de negociação mais avançadas, até mesmo o histórico médico e familiar do contratado.

Entretanto, muitas negociações não obtêm êxito ou o candidato acaba desistindo do possível vínculo de emprego, e os dados pessoais acabam armazenados pela empresa contratante de igual forma. De frente, o sistema interno da empresa deve proporcionar a devida proteção aos dados dos trabalhadores e dos pré-candidatos interessados, a fim de delimitar o tratamento e o modo de armazenamento dos dados sensíveis.

Quanto a isso, no dia 18 de outubro de 2021, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), por meio do Enunciado 22, dispôs que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) se aplica na fase pré-contratual, no qual o entrevistador da entidade deverá observar “os preceitos da LGPD quando do preenchimento de cadastro e/ou entrevista, tendo o dever de eliminar os dados quando superada esta fase (art. 15, I), observado o prazo prescricional conforme autoriza o art.16, I da LGPD”. (SOUZA; KUNRATH; STAHNKE, 2021)

Diante disso, as instituições devem prover de documentos expressos que contém as explicações de armazenamento e quais os dados recolhidos do titular. Para isso, a fim de buscar o melhor procedimento quanto aos dados, principalmente informações de candidatos na fase pré-contratual, as empresas devem contar com treinamentos corporativos, atribuídos e dirigidos aos empregados internos e ao setor de recursos humanos, com a utilização de ferramentas de *compliance*, como o desenvolvimento de regimento interno e até mesmo código de conduta. Da mesma forma, antes do início da entrevista ou dinâmica de grupo, a empresa deve informar o candidato de quais dados serão recolhidos, sobre o seu armazenamento, bem como o destino e possível data de eliminação do arquivo.

Cabe ressaltar que, as informações prestadas aos candidatos e até mesmo aos empregados necessitam estarem claras e de fácil interpretação, a fim de não haverem controversas futuras. Sabe-se que, apesar da exposição de informações pela empresa ao tratamento de dados, atualmente, existem diversos momentos em que o usuário sequer lê regularmente os termos e consente expressamente sobre os dados pessoais (MENDES; FONSECA; DONEDA, 2020, p. 87). Desse

modo, caberá a empresa contratante realizar um termo de consentimento claro e objetivo, repassando ao candidato, o qual de forma expressa, terá de consentir com as informações prestadas; e a empresa, indispensavelmente, limitar o tratamento de dados pessoais ao informado, sob pena de reparação.

Com esse objetivo, ao ocorrer o armazenamento dos dados do pré-candidato, a empresa deve informar aos interessados e trabalhadores a finalidade do tratamento de dados, de maneira clara, objetiva e transparente. Da mesma forma, deve manter o sigilo dos dados pessoais armazenados, sejam dos pré-candidatos ou empregados, preferencialmente, se possível, com prazo final determinado em documento escrito e assinado pelo interessado. Ainda, a instituição deve aderir a programas e treinamentos que condizem com o tratamento adequado dos dados a serem armazenados, sob pena de vazamento dos dados e a possibilidade da aplicação do dever de indenizar.

DO VAZAMENTO DE DADOS DO EMPREGADO E O DIREITO AO ESQUECIMENTO

Estando o mundo globalizado precisando lidar com o dinamismo da informação e da constante “quebra da privacidade” dos indivíduos, não seria de se surpreender que essa realidade também fosse ser enxergada nas relações laborais. Entretanto, a proteção de dados pessoais (ou a falta dela) na relação entre empresa e seus empregados é um tema abordado a algumas décadas.

Sérgio Pinho Martins (2008, p. 66) aborda situações em que a invasão de privacidade na vida pessoal do empregado (ou postulante à um novo emprego) pode acarretar em dano aos direitos personalíssimos do indivíduo, considerando o passado profissional do trabalhador:

Muitas vezes acontece de o empregado não ser contratado por ter ajuizado ação na Justiça do Trabalho. Seu ex-empregador passa a apresentar informações negativas e inverídicas a seu respeito. São elaboradas listas negras entre empregadores, que não contratam trabalhadores que tiverem ajuizado ação na Justiça do Trabalho.

Considerando isso, é de se ressaltar que há casos em que informações pessoais dos trabalhadores são usadas indevidamente, como por exemplo, situações indesejáveis no ambiente de trabalho, ou mesmo antigos litígios trabalhistas (o que costuma ser mal visto por muitos empregadores). Em decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, uma empresa reclamada foi condenada ao pagamento de R\$3.000,00 reais por causa de uma lista de ações trabalhistas ajuizadas contra si (BRASIL, 2021c). Essa lista ficava a mostra em uma rede interna disponível para todos os funcionários da empresa, contendo nome completo do reclamante, data do

ajuizamento da reclamatória e valores da ação, o que claramente demonstra ser uma prática intimidadora.

Na mesma linha, outras práticas discriminatórias inviabilizadas pela Justiça do Trabalho, como a exigência de certidão de antecedentes criminais em uma entrevista de emprego são objetos de análise no Poder Judiciário. Considerando o que já foi exposto sobre o artigo 202 da Lei de Execuções Penais e a sua proximidade com o que se entende como direito ao esquecimento (como já abordado anteriormente), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeita a possibilidade de se exigir certidão de antecedentes criminais, como bem define o julgado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA LEI Nº13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – EXIGÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS - CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA E VIDENCIADA. (violação dos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, caput, II e X, 7º, XXX e 170, VIII, da CF 8º, parágrafo único, da CLT, 186, 187 e 927 do CC e 1º da Lei nº 9.029/95 e dissenso jurisprudencial). Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se mostra contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, **no sentido de que configura dano moral a exigência injustificada de certidão de antecedentes criminais, revela-se presente a transcendência política da causa**, a justificar o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do apelo. Agravo de instrumento provido. (BRASIL, 2020b)

Esta decisão se fundamenta pelo fato de ser discriminatória esse tipo de prática, havendo claro, situações específicas onde esse tipo de informação pode ser relevante considerando o tipo de atividade profissional desempenhada, como cuidadores de idosos, de pessoas com deficiência ou de menores, motoristas de carga entre outras situações. Com isso, é de se ressaltar que opiniões políticas, religiosas, ou morais dizem respeito apenas a vida do indivíduo, assim como eventual passado da pessoa, como ações trabalhistas ajuizadas, antecedentes criminais, passado creditício, atuação sindical e outros exemplos.

Nesta linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), condenou a Loja Havan a pagar indenização a uma funcionária sob a alegação de que a empresa coagia funcionários a votarem no candidato da sua predileção, no caso o Presidente Jair Bolsonaro (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2022). Neste caso a autora alegou que a empresa fazia pesquisas corriqueiras sobre quais candidatos os funcionários votariam, ressaltando que caso o candidato desejado pelo empregador não fosse eleito (em 2018), haveria demissão em massa dos trabalhadores.

A invasão da privacidade e de dados pessoais pode ir além de documentos e perguntas pessoais, podendo também atingir a intimidade física por meio de imagens. Como por exemplo, em caso que ensejou na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), em que uma

empregada é indenizada por descobrir estar sendo filmada trocando de roupa nos últimos três meses no trabalho, situação que a abalou profundamente, e que não havia nenhum motivo plausível para tal prática, já que só havia câmeras no vestuário feminino (EMATRA9, 2021).

Neste sentido, faz sentido realçar algumas questões abordadas na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se olhadas de maneira apurada se inserem no conjunto normativo trabalhista brasileiro e protegem a intimidade do trabalhador. Embora a Convenção seja alvo de polêmicas e de ações de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal em face da sua não aplicação ao que tange a necessidade de se motivar um término na relação de emprego (SEVERO, 2021, p. 82), trata-se de uma norma internacional ratificada pelo Estado brasileiro e que em outros pontos destaca a impossibilidade de discriminação nas relações de trabalho.

A referida Convenção em seu artigo 5º, a, proíbe a demissão de um trabalhador filiado em sindicato (em consonância o § 6º do artigo 543 da CLT que estabelece penalização para essa prática), enquanto o inciso b inviabiliza a demissão de dirigentes sindicais (em sintonia com a estabilidade provisória prevista no § 3º do artigo 543 da CLT e da Súmula 369 do TST). Assim também, o mesmo artigo afirma que entre os motivos justificáveis para o término da relação contratual não se encontra “a ausência do trabalho por motivo de licença maternidade”, lembrando que o artigo 10, b, II, do ato das disposições transitórias da Constituição Federal garante estabilidade para a mulher gestante até cinco meses após o parto.

Desta forma, há no direito brasileiro várias situações onde o direito ao esquecimento pode ser utilizado indiretamente nas relações de trabalho, tendo em vista a importância de que dados pessoais não sejam banalizados ou utilizados indevidamente. No mesmo sentido, práticas nocivas ao interesse empresarial praticadas pelo empregado podem ser destacadas, como bem prevê o artigo 482, c e g, da CLT, que afirma ser justo motivo para o término da relação contratual a “negociação por conta própria sem permissão do empregador”, o ato de “concorrência à empresa” e a “violação de segredo da empresa” por ato do empregado.

Nesta perspectiva, a proteção de dados pessoais que se enquadra como algo de grande importância na vida das pessoas, também se vê como parte importante na seara trabalhista, seja sob a ótica de proteção da vida privada dos trabalhadores, seja também pela proteção empresarial.

Nesse sentido, Érico Leandro Buzzi Torres (2019, p. 40) explica:

O direito ao esquecimento tem como prioridade resguardar a liberdade de desenvolvimento pessoal do indivíduo, [...]. Para a defesa da dignidade humana de um indivíduo torna-se necessária a garantia ao esquecimento, de modo que o equívoco pretérito ou situações vexatórias ou constrangedoras não sejam eternos fantasmas na vida do indivíduo.

Assim entendido, muito embora não haja um direito ao esquecimento explícito no ordenamento jurídico, há normas no âmbito cível e no trabalhista que contribuem com a proteção de dados pessoais. Logo, observa-se que, a Lei Geral de Proteção de Dados colabora com o direito ao esquecimento, a fim de conseguir um controle maior ao titular dos dados pessoais e os locais de armazenamento.

Todavia, as empresas que não aderem ao tratamento adequado e, de alguma forma, os dados pessoais de terceiros são vazados, além das infrações previstas no artigo 52 da LGPD (PECK, 2020, p. 45), poderão ser responsabilidades civilmente, com base no artigo 186 e 187, do Código Civil. Inclusive, tal fato, pode dar-se diante do pedido do titular de dados pela exclusão de suas informações do sistema, e a empresa não proceder com a realização. Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 132 e 229) afirma que dentre os princípios externos presentes no Direito do Trabalho estão os constitucionais e o princípio civilista da boa-fé, e entre os princípios clássicos trabalhistas se encontra o da irrenunciabilidade, que conforme Américo Plá Rodriguez (1997, p. 66) afirma a impossibilidade de “privar-se voluntariamente e por antecipação de direitos trabalhistas”.

Considerando tudo isso, discutir o direito ao esquecimento nas relações de trabalho se faz necessário como uma forma de lidar com as transformações tecnológicas do mundo moderno, sempre tendo em mente as perspectivas das garantias constitucionais que todo indivíduo possui, acrescentando a lembrança de que um contrato de trabalho é assimétrico e desigual em relação à empregados e empregadores. Ainda, lembra Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 89) que o Direito do Trabalho contemporâneo já se encontra em situação dificultosa tendo em vista a falta de harmonia com os preceitos constitucionais de mudanças normativas como a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista).

Portanto, é inegável a importância da abordagem deste ramo do direito que vem sendo debatido no mundo contemporâneo por meio das mudanças tecnológicas e informacionais dos dias de hoje. Assim sendo, o direito à privacidade e a sua proteção se faz necessária para a boa aplicação do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De fato, diante dos argumentos elencados no decorrer do artigo, pode-se dizer que há outros aspectos constitucionais entrelaçados ao direito do trabalho, além das garantias sociais previstas na Carta Magna. De modo que o direito à privacidade e sigilo, conglomerado com a Lei Geral de Proteção de Dados, nos últimos tempos, dispôs um novo olhar sobre o manuseio com os dados pessoais de terceiros, principalmente na relação pré-admissional.

Diante disso, o olhar voltado ao direito ao esquecimento, nos casos em que há uma busca e disponibilização prévia dos dados pessoais daquele que se encontra na fase pré-admissional deve estar abarcado pela aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, além dos tradicionais direitos constitucionais elencados no artigo 7º da Constituição Federal, resguardados ao trabalhador.

Da mesma forma, deve-se garantir que o titular dos dados pessoais dê o seu consentimento para a respectiva utilização e armazenamento de suas informações, bem como tenha a devida ciência do prazo de guarda e posterior local de eliminação das informações prestadas, para evitar seu uso indevido ou vazamento.

Com isso, é de se destacar que o tema tende a ganhar mais repercussão nos próximos anos, tendo em vista a amplitude dos meios tecnológicos da vida cotidiana, o que também atinge a dinâmica do mundo do trabalho.

Portanto, conclui-se que, o direito ao esquecimento pode ser utilizado também nas relações de trabalho, tendo em vista que a nocividade de um compartilhamento indevido de dados pode atrapalhar a vida de muitos trabalhadores que ingressam judicialmente na Justiça do Trabalho (prática que desagrada muitos empregadores), além de poder ensejar em atos discriminatórios em entrevistas de emprego ou no curso de uma relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

BINENBOJM, Gustavo. **Liberdade Igual: O que é e o que importa**. Rio de Janeiro: Editora História Real, 2020.

BRANCO, Sérgio. **Memória e esquecimento na internet**. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1334097/RJ**. 05/08/2021b. Recorrente: Globo Comunicações e Produções Ltda. Relator: Luís Felipe Salomão. Disponível em: <<https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201.334.097>>. Acesso em: 20 de out. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso Especial 1.593.873**. 17/11/2016. Relatora: Nancy Andrighi. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862954456/agravo-interno-no-recurso-especial-agint-no-resp-1593873-sp-2016-0079618-1/inteiro-teor-862954466?ref=amp>> Acesso em 8.out.2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1660168**. 08/05/2018. Relatora: Nancy Andrighi. Disponível em <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595923405/recurso-especial-resp-1660168-rj-2014-0291777-1/inteiro-teor-595923409>> Acesso em 8.out.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1010606**. 04/02/2021a. Recorrente: Nelson Curi e Outros. Recorrido: Globo Comunicações S/A. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/dl/direito-esquecimento-incompativel.pdf>> Acesso em 8.out.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. **Recurso Ordinário 0020077-32.2021.5.04.0010**.13/09/2021c. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/SfnT_gb5iKaOLwOnwrBDg?&p=dados+pegoais>. Acesso em 26.out.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1269-65.2017.5.07.0032**.14/10/2020. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/tst-define-regras-sobre-exigencia-de-antecedentes-criminais-em-julgamento-de-recurso-repetitivo>>. Acesso em 26.out.2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2017.

EMATRA 9. **Empresa que instalou câmeras no banheiro feminino é condenada a indenizar empregada**. Disponível em: <<https://www.ematra9.org.br/empresa-que-instalou-cameras-no-banheiro-feminino-e-condenada-a-indenizar-empregada/>>. Acesso em 14.jul.2022.

FERRAZ JÚNIOR, T. S. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 88, p. 439-459, 1993. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67231>. Acesso em: 21 out. 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. O direito ao esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. **RJLB – Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 5, p. 121-165, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, Laura Schertel; FONSECA, Gabriel Campos Soares da; DONEDA, Danilo (org.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais: proteção de dados para além do consentimento: tendências de materialização**. Rio de Janeiro: Grupo GEN. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992200/>. Acesso em: 21 out. 2021.

MOREIRA, Poliana Bozégia. **Direito ao Esquecimento**. *Revista de Direito da UFV*, v.7. n. 2. p. 293-317, 2015.

NEVES, Karina P. **Deveres de consideração nas fases externas do contrato**: responsabilidade pré e pós-contratual. Portugal: Grupo Almedina, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584930395/>. Acesso em: 21 out. 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PECK, Patrícia. **Proteção de dados pessoais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

POPP, Carlyle. **Responsabilidade civil pré-negocial**: o rompimento das tratativas. 6. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

ROCHA, Maria Vital da; LOPES, Lidiane Moura. Existe um direito ao esquecimento? Uma análise da decisão do STF no julgamento do Recurso Extraordinário 1010606. **Revista Brasileira de Teoria Crítica Constitucional**. v. 7. n. 1. p. 71-89, 2021

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 1997.

SCHREIBER, Anderson; DONEDA, Danilo (org.). **Tratado de proteção de dados pessoais**: responsabilidade civil na lei geral de proteção de dados pessoais. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992200/>. Acesso em: 21 out. 2021.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil**: Notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. Porto Alegre: Editora Sulina, 2021.

SILVA, Vírgilio Afonso da. **O proporcional e o razoável**. Disponível em <<https://constituicao.direito.usp.br/wp-content/uploads/2002-RT798-Proporcionalidade.pdf>>. Acesso em 01.jun.2022

SOUZA, Rodrigo Trindade de; KUNRATH, Adriana; STAHNKE, Luciana Bohm (coord.). **Grupo de Estudos**: Análise Normativa. Porto Alegre: Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/grupo-de-estudos-analise-normativa>> Acesso em: 22 out. 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito digital e processo eletrônico**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2020. p. 31.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Empresa é condenada a pagar dano moral por induzir empregados a votarem em candidato de seu interesse**. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/empresa-e-condenada-a-pagar-dano-moral-por-induzir-empregados-a-votarem-em-candidato-de-seu-interesse-nas-eleicoes-presidenciais>>. Acesso em 10.jul.2022.

TORRES, Érico Leandro Buzzi. **O direito ao esquecimento e a lei geral de proteção de dados pessoais**. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Centro de Ciências Jurídicas – Departamento de Direito – Florianópolis, 2019. TCC (graduação), p. 1-76.

O TRABALHO À DISTÂNCIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO COMO REPRESENTAÇÃO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO E AINDA FATOR DE FRAGILIDADE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila¹

Marcie Gabriele da Silva Teixeira²

Thiago de Souza Modesto³

Resumo: No mundo contemporâneo, quando estamos a falar da quarta Revolução Industrial, cujo foco se prende na melhoria da eficiência e produtividade dos processos, a mesma impacta em mudanças nos locais de trabalho, introduzindo novas tecnologias e novos processos de trabalho. Isso se reflete na mudança das ocupações existentes, com a criação de novas ocupações, e a extinção de outras, caracterizando que o trabalho passa por novas transformações. No Brasil, o trabalho em domicílio tinha previsão no artigo 6º da CLT, voltado quase inteiramente para o trabalho manual. Porém, com a reforma trabalhista introduzindo o teletrabalho, art. 75 A CLT, se passa a ter uma moldagem diferente com maior amplitude nas suas condições. E, assim o trabalho em domicílio que era inexpressivo, com a pandemia, tornou-se quase impositivo. Expandiu-se com a utilização dos meios de comunicação, sob o manto da necessidade da manutenção do emprego. Logo, essa modalidade se mostra presente e abre brecha a várias discussões no âmbito trabalhista. Assim a presente pesquisa pretende através de análise qualitativa, com revisão bibliográfica e documental, mensurar se sob a ótica da justificativa da manutenção e criação de novos postos de trabalho, o *home office*, consegue atender aos princípios trabalhistas previstos em nosso ordenamento jurídico, dando garantias ao empregado ou se na verdade cria condições de vulnerabilidade. O assunto se justifica, pois, uma realidade no meio laboral, e que pelo cenário que se apresenta ficará em definitivo, razão pela qual se deve debater o tema, visando que possa ser revisto por nossos legisladores.

Palavras-chave: Trabalho à distância; direitos do trabalhador; postos de trabalho.

INTRODUÇÃO

O atual desenvolvimento tecnológico experimentado pelo mundo influencia diretamente as relações de trabalho, principalmente no contexto da sociedade pós-industrial, quando

¹ Mestre em Biodireito, Ética e Cidadania pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Professora do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), Pesquisadora, do NUPED/ BM – Núcleo de Pesquisa do Direito. link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/763308973554021>. cristina.delgado@uol.com.br.

² Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa do Direito do UBM – NUPED/UBM. link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/802410899719366>. marcie.gabriele@gmail.com.

³ Mestrando em Direito Público e Evolução Social e especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduando em Relações Internacionais: Geopolítica e Defesa pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Supervisor do Núcleo de Práticas Jurídicas e professor do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM). link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9993356679979999>. E-mail: thiagomodesto.adv@hotmail.com.

estamos a falar da quarta Revolução Industrial, cujo foco se prende na melhoria da eficiência, produtividade dos processos e, automaticamente, a mesma impacta em mudanças nos locais de trabalho, introduzindo novas tecnologias e novos processos de trabalho. Refletindo, assim, na mudança das ocupações existentes, pois se tem a criação de novas atividades laborativas, bem como a extinção de outras, perpetuando um cenário trabalhista que passa por constantes transformações.

Convém destacar que, mesmo no século XVIII, quando do surgimento da primeira onda de Revolução Industrial, o sistema fabril não conseguiu absorver totalmente a mão de obra que se desenvolvia, até então artesanalmente, de forma que lá naquela época o trabalho em domicílio não foi completamente banido.

No Brasil, a própria legislação cuidou por assegurar que o trabalho prestado no estabelecimento empresarial não seria requisito para configuração do vínculo empregatício, não distinguindo, para fins legais, o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estivessem presentes os elementos da relação de emprego (art. 6º, da CLT).

Insta salientar, que o legislador permitiu que até uma atividade laborativa exercida no domicílio do trabalhador fizesse jus a proteção legislativa, não obstante o fato de que referida modalidade dificultaria a fiscalização do mesmo, sobretudo os limites do exercício do poder diretivo do empregador e suas responsabilidades. Nesse contexto, pode-se dizer, inclusive, que nosso legislador constituinte dedicou preocupação com a temática, incluindo no texto magno a “proteção em face da automação na forma da lei” (art. 7º, inciso XXVII Constituição Federal, 1988).

Correlativamente, quando olhamos para o momento atual, onde o avanço tecnológico possibilita a transformação de longas distâncias em curtas e uma comunicação praticamente instantânea, podem-se notar seus reflexos em muitas áreas do conhecimento humano, desde o uso da Internet para fins acadêmicos, até as inovações na engenharia, na medicina e nas ciências de forma geral. Com isso, surgem novos conflitos, que, à época não podiam ser previstos pelo legislador, inclusive inovações nas diversas relações jurídicas, até então celebradas e fiscalizadas por meios convencionais, dando novos contornos ao trabalho a distância, inclusive no ambiente domiciliar, por meio do teletrabalho.

Não obstante e de magnitude importância, a partir da pandemia de Covid-19, no início de 2020, o teletrabalho foi não só utilizado a larga escala, pela necessidade imperiosa, como causou um *boom* de problemáticas nunca antes enfrentadas, por ter sido o teletrabalho uma modalidade de exceção e pouco utilizada até o momento. Assim, começa a se alterar o cenário

que justificou o intervencionismo estatal do Século XIX nas relações de trabalho, se mostrando relevante identificar as necessidades do trabalhador na sociedade da informação para que a proteção seja efetiva.

No presente estudo, faremos uma reflexão sobre o trabalho a distância impulsionado pelo uso das novas tecnologias, que se convencionou denominar teletrabalho, e sobre a efetividade dos direitos trabalhistas em face de referida modalidade, à luz das inovações legislativas, notadamente o art. 6º, parágrafo único, da CLT e da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que acrescentou os arts. 75-A a 75-E ao bojo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas deixou lacunas que precisam ser suprimidas.

O tema se justifica já que no mundo contemporâneo é uma realidade presente no mundo laboral, que vem ganhando novos adeptos à medida que se torna necessários atender as necessidades de mercado.

CARACTERIZAÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho nada mais é que uma espécie do gênero trabalho à distância – aquele que é realizado fora das dependências do empregador. Para Cassar (2018, p. 675-676), o teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou qualquer outro local à distância fora do estabelecimento do empregador. Acrescenta ainda:

(...) teletrabalho também pode ser denominado trabalho periférico, trabalho à distância, trabalho remoto, e quer dizer prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por um trabalhador, preferencialmente com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias referentes às telecomunicações e informática.

Muito embora não haja um conceito definido e pacificado na doutrina, Borba e Nepomuceno (2021, p. 203-227) sintetizam a melhor identificação descritiva de teletrabalho para o cenário atual, apontando que:

O teletrabalho, também conhecido como trabalho a distância, já vinha sendo praticado em decorrência da transformação no modo de produção pelo impacto da tecnologia e das comunicações. E, assim, o trabalho que era prestado de forma presencial passou a ser possível também de forma remota.

Com o advento da Lei nº. 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, a CLT ganhou um capítulo destinado ao regramento do teletrabalho, incluindo os arts. 75-A a 75-E, trazendo um conceito expresso no caput do art. 75-B, o qual afirma:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

No início de 2020, com a Pandemia do Covid-19, a utilização do teletrabalho, também denominado *home office*, com utilizada com o intuito de preservar vidas e conter a disseminação massiva do vírus. E, assim tal modalidade foi utilizada praticamente, não só no Brasil, como em todo o mundo.

Diversas normativas temporárias e provisórias foram editadas pelos Governos, as quais em sua grande maioria não se converteram em lei, supondo-se aqui por se tratar de uma complexidade de aspectos e impactos que possam ser irreversíveis, num futuro próximo e também por não ter sido “programado” o uso em larga escala dessa modalidade de trabalho à distância. Com isso, por mais que se tenha provado possível o seu uso diante das vastas ferramentas tecnológicas, não se estava culturalmente e socialmente preparado para as consequências do seu uso.

Assim, para discussão do tema será abordado de forma macro, mas não exaustiva, as nuances dessa nova modalidade de trabalho à distância com o intuito de possibilitar a reflexão quanto aos seus impactos.

NORMATIVA VIGENTE AO TELETRABALHO - A CORELAÇÃO ENTRE OS IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TRABALHO À DISTÂNCIA

No atual momento, os direitos e garantias trabalhistas vêm, por um bom tempo, enfrentando uma espécie de estabilidade de normas positivadas, principalmente pautadas no princípio da proteção e da livre iniciativa econômica.

Assim, com o intuito de sustentabilidade e equilíbrio, os direitos trabalhistas hoje experimentam uma reciprocidade de deveres e garantias na relação entre empregado x empregador, pautados nos princípios basilares da Organização Internacional do Trabalho - OIT, dentro da agenda do Trabalho Decente, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88 e um arcabouço de legislação infraconstitucional, visando garantir um trabalho decente e a dignidade humana do trabalhador.

A CLT, em seu art. 6º preconiza que não há distinção entre o trabalho exercido nas dependências do empregador e o exercido à distância, desde que preenchidos os requisitos do vínculo de emprego, conforme já mencionamos anteriormente.

O parágrafo único do referido artigo, acrescenta ainda que os meios de comando telemáticos, controle e supervisão se equiparam aos meios de comandos pessoais direto para fins de subordinação jurídica.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Dessa sorte, para os fins legais, tanto o trabalho presencial quanto o a distância, são modalidades com isonomia de tratamento, mas se faz mister lembrar que são modalidades laborativas com condições diferentes, merecendo, portanto, o teletrabalho que suas peculiaridades devem ser adequadas à nova realidade, para que não ocorram retrocessos irreparáveis relacionados a proteção do trabalhador.

E, nesse contexto, há que ser analisada a reforma trabalhista, integrada em nosso ordenamento jurídico através da Lei nº 13.467/2017, a qual trouxe profundas modificações não só aos dispositivos legais a cumprir nas relações laborais, mas também a própria essência dos dispositivos concretizados na CLT, perpetrando assim com que princípios e direitos já solidificados no ordenamento jurídico juslaboral, se encontrem à mercê de uma nova interpretação, a ser dada pelos doutrinadores e pelo judiciário trabalhista. A referida norma, incluiu na CLT um capítulo destinado ao teletrabalho, incluindo os artigos 75-A a 75-E, que expressamente, fazem previsões de obrigações e direitos, quanto a essa modalidade de trabalho.

Observa-se que o art. 75-B, caput traz um conceito legal, até então não existente, sobre o teletrabalho; no seu §1º, define que o comparecimento do empregado submetido ao teletrabalho, ainda que habitual, não desnatura a modalidade do trabalho à distância; no seu §2º, autoriza o teletrabalho fixado por tarefa, produção ou jornada; seu §5º, determina que o uso das ferramentas tecnológicas que viabilizam o teletrabalho, fora do horário de trabalho, não se configuram tempo à disposição do empregador, tampouco prontidão ou sobreaviso, salvo se previsto em contrato individual ou norma coletiva; no seu §6º autoriza o uso da modalidade de teletrabalho para aprendizes e estagiários e no §9º autoriza a negociação individual de jornada e meios de comunicação entre empregado x empregador, desde que respeitados o repouso legal.

Já no art. 75-C, o legislador define que o uso do teletrabalho deve ser pactuado em contrato por escrito e autoriza a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, a critério do empregador, no §2º. No art. 75-D, determina que os custos com infraestrutura, equipamentos

e tecnologias serão previstos em contrato por escrito, mas deixa em aberto a possibilidade de negociação individual acerca do ônus financeiro. E, por fim, no art. 75-E, define que cabe ao empregador informar o empregado sobre os riscos de doença ocupacional e acidente de trabalho a fim de evitar a ocorrência dos mesmos, mediante a assinatura de termo de responsabilidade do empregado, acrescido pelo parágrafo único do referido artigo.

Estas foram às previsões do legislador, que, embora tenham ocorrido antes da pandemia, são insuficientes para nortear de fato o uso da modalidade do teletrabalho, pois de certa forma incipientes diante da proporção que o mesmo tomou no palito. Nesse sentido, vale citar a afirmativa de Miziara (2018, p. 61-80), quando o mesmo assim pontua:

Embora o legislador ordinário tenha inserido o teletrabalho no sistema nacional, pouco avançou na regulamentação, deixando de normatizar, com regras próprias, uma série de aspectos a serem observados ao se implantar o sistema.

Para que tenhamos condições de atender ao princípio da isonomia, deve-se garantir os mesmos direitos que são conferidos ao trabalho convencional, ou sejam aquele que é exercido nas pendências da empresa, razão pela qual, há necessidade de haver uma melhor regulamentação do teletrabalho, visto estar hoje o trabalhador que se submete a essa modalidade a mercê da “vontade” do seu empregador, já que há autorização legal para pactuar livremente, via contrato por escrito ou norma coletiva, ou à interpretação do julgador, diante de tantas omissões que cercam os dispositivos que regem o tema.

Ora, se o trabalhador é parte hipossuficiente da relação jurídica que o une ao empregador, como pode fazer exigências escritas frente à modalidade do teletrabalho sem, contudo, colocar em risco à manutenção do seu emprego? Observe-se, por exemplo, o fato de poder o empregador reverter o teletrabalho em trabalho presencial sem o consentimento do empregado (art. 75-C, §2º) mas o contrário não é possível, o que demonstra a vulnerabilidade da referida modalidade.

Sabe-se que o risco da atividade econômica é do empregador, porém, no período de pandemia, pode ser citado como exemplo os profissionais da educação, sendo possível constatar que os mesmos, principalmente no setor privado, acabaram por assumir inteiramente o risco da atividade econômica do empregador, pois passaram a ministrar suas atividades – aulas, de casa, mas tendo que assumir todo o custo para o desenvolvimento da referida atividade, sem qualquer participação por parte da empregadora.

Fora isso, se vê que a legislação em vigor, que dispõe quanto ao teletrabalho não se manifesta quanto à caracterização em caso de acidente do trabalho, quando as atividades

laborais forem desenvolvidas nas dependências do empregado, e ainda não obriga de forma taxativa o ressarcimento aos empregados dos custos que ele despense com a tecnologia que usa em casa e demais gastos atinentes ao desenvolvimento dessa atividade. E, com isso deixa a cargo de cada empregador a política quanto ao ressarcimento, e assim se constata que mais uma vez o empregado fica fragilizado na relação laboral, já que ele é a parte mais vulnerável nessa contratação.

Por certo que as relações de trabalho são dinâmicas e por regra acompanham, ou deveriam acompanhar a evolução das relações socioeconômicas, mas em detrimento da crise sanitária do Covid-19, abruptamente o teletrabalho foi tido quase como uma imposição no Brasil e no mundo, obrigando os setores produtivos a se reinventarem como forma de sobreviver. E assim, o que se esperava para o futuro, antecipou-se. O futuro chegou. E com ele a complexidade, as dificuldades, a necessidade de harmonizar sistemas de proteção legal, enfim, a necessidade de assegurar direitos sociais objeto de conquistas históricas, que remontam um tempo em que os direitos trabalhistas experimentaram um indício de estabilidade. (BORBA; NEPOMUCENO 2021, p. 203-227).

Por mais profundos que sejam os impactos, sejam os sentidos pela evolução da tecnologia, seja por desastres naturais, como ocorreu com a calamidade em saúde pública (Covid-19), o certo é que os direitos sociais do trabalho têm sólido alicerce na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) de 1948 e Convenções da OIT. Foi nesse importante marco histórico que o homem trabalhador resgatou sua humanidade tão negligenciada através dos tempos e principalmente no início da sociedade industrial, e com tais balizas que se elaborou na Carta Magna de 1988.

A CRFB/88, se “constitui no marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil”, a partir daí, passa a ser o parâmetro norteador do sistema jurídico a vigorar. Dessa forma, a “dignidade humana e os direitos fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro”, se expandindo como o “critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional”. (PIOVESAN, 1999, p. 96)

Os direitos fundamentais dos trabalhadores no que se refere à CRFB/88 foram inseridos no Título II, Capítulo II, e são direitos de aplicabilidade imediata como previsto no artigo 5º § 1º e inserido no rol da cláusula pétrea artigo 60§ 4º, ambos da CRFB/88. No artigo 7º, catalogam-se os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo que os mesmos não são exaustivos, pois deixa expresso o verbete “além de outros que visem à melhoria da condição

social”, autorizando a previsão de inserção de outras condições a versar sobre direitos e garantias dos trabalhadores.

Das disposições legais contidas no art. 7º da CRFB/88, pode-se extrair o princípio da proteção, com o intuito de propiciar ao trabalhador melhoria da sua condição social. Ademais, o texto constitucional não se limitou apenas a subjetividade dessa proteção, no art. 170 da CRFB/88 (Da ordem econômica), se estabelece a necessidade de valorização do trabalho humano, e de assegurar a todos existência digna, de acordo com os ditames da justiça social. Bem como no art. 193 da CRFB/88 (Da ordem social), deixando expressamente positivado que a Carta Magna de 1988 tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Com isso, o artigo 7º da CRFB/88 passa a consagrar os direitos fundamentais trabalhistas, que devem ser o norte basilar a ser seguido e assim sustentar a legislação infraconstitucional. Como já ressaltado, a Constituição vigente referenda o direito social, o qual deve ter como direção as necessidades básicas do ser humano, que seriam: alimentação, habitação, saúde, educação, acesso ao trabalho digno, dentre outros. Tais garantias, em grande parte sofrem influência dos detentores do capital, cuja concepção da cidadania não é construída no seu sentido real, mas conforme a vontade de seus possuidores. Desta sorte, nas relações de trabalho, esses procuram gerir a classe trabalhadora mantendo-a passiva, receptora desses direitos, que supostamente devem ser agilizados espontaneamente pelos capitalistas e pelos governantes (MANZINI-COVRE, 2003).

Impende ressaltar, que os trabalhadores, como cidadãos, são titulares dos demais direitos constitucionais, dentre eles os previstos no artigo 5º e 6º, neles elencados os direitos sociais que visam à garantia do mínimo existencial do indivíduo para garantir sua dignidade. Por outro lado, na mesma medida, no art. 1º da CRFB/88, o legislador constituinte estabeleceu os seus fundamentos: cidadania, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho da livre-iniciativa, esse último do qual se permite assegurar a liberdade de gestão e de contratar – argumento utilizado por aqueles que defendem a manutenção das omissões legislativas no que concerne ao teletrabalho.

Entretanto, essa liberdade deve ser exercida com observância e absoluto respeito aos direitos sociais, de forma que, havendo choque entre tais direitos, garantias e liberdades, prevalecerão os direitos sociais e os direitos humanos, vez que cabe ao poder público o dever de impedir qualquer forma de retrocesso aos direitos sociais, sobretudo quando estes estão a asseverar o mínimo existencial, como ocorre nas relações de trabalho, em virtude de seu caráter alimentar. Com isso não se dá direito ao poder público ou ao legislador de retroceder em relação

a direitos já positivados em nosso ordenamento jurídico, sob pena de confrontar direitos garantidos e imprescindíveis a garantir a vida daqueles que laboram, dando o seu próprio suor, através de sua força de trabalho. (SARLET, 2010).

Partindo-se de tais premissas, seja na modalidade da prestação do trabalho presencial ou à distância, não se pode ignorar ou negligenciar quaisquer direitos ou garantias sociais asseguradas ao trabalhador, sejam eles constitucionais ou infraconstitucionais.

Assim, os direitos sociais do teletrabalhador devem ser rigorosamente observados, posto que a liberdade econômica deve ser exercida em harmonia e respeitando os direitos sociais, como, aliás, preceitua a CRFB/88. E, as omissões legislativas existentes hoje, são o principal óbice a efetividade de garantia do uso da modalidade do teletrabalho sem ferir direitos e garantias fundamentais do teletrabalhador.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO – COMO FISCALIZAR?

Convém trazer à baila da reflexão acadêmica, um ponto de nodal importância, qual seja a responsabilidade civil do Empregador diante da modalidade do teletrabalho, uma vez, ter o legislador se omitido, propositalmente ou não, sobre o tema.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, antes mesmo do uso massivo do teletrabalho, durante a pandemia do Covid-19, já sinalizava preocupação com a ausência de imposição legal expressa quanto à responsabilidade do empregador no que tange à saúde e segurança do trabalho, principalmente na inviabilidade de se proceder a fiscalização por meio dos órgãos competentes, quando do teletrabalho.

Por essa razão, fruto da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, emitiu três importantes Enunciados, quando ao tema:

7 TELETRABALHO

7.1 Custos do empreendimento

TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS.

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 6).

7.3 Responsabilidade civil do empregador por danos

TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por

danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 6)

7.4 Meio ambiente do trabalho

TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS.

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (Enunciado nº 1 da Comissão 6)

Considerando que vida, saúde e segurança são os bens a serem tutelados com maior intensidade, no ordenamento jurídico pátrio, não se pode olvidar que no âmbito do direito do trabalho seja diferente, assim, o teletrabalho deve ser realizado com estrita observância de normas de proteção e segurança no trabalho, bem como na conformidade, entre outras, com a Norma Regulamentadora n. 17 – NR17, integrante da Portaria n. 3.214, da Secretaria Especial do Trabalho.

Os parâmetros estabelecidos por normas regulamentares, notadamente a citada NR17 sobre ergonomia, o mobiliário e equipamentos de trabalho devem ser adequados (mesa, cadeira, instrumento de trabalho: computador, laptop, etc.), assim como as condições ambientais (ruído, temperatura, iluminação), a postura física correta e a organização do trabalho compatível com: (i) normas específicas de produção; (ii) operações a serem realizadas, (iii) exigência de tempo; (iv) determinação do conteúdo de tempo; (v) ritmo de trabalho e (vi) conteúdo das tarefas.

O que exige no sistema de proteção do trabalho, na mesma linha da OIT, é a dignidade no trabalho, seja na modalidade clássica ou no teletrabalho, e, para tanto, necessário garantir bem-estar físico, mental e social ao trabalhador, com saúde e efetividade dos direitos sociais, atualmente posto em risco por falta de regulamentação adequada e previsão expressa de autorização de negociação individual.

Extrai-se do disposto nos art. 7º, inciso XXII c/c art. 200, inciso VIII, da CEFB/88, que o meio ambiente do trabalho é um conjunto de influências que atingem o ser humano, enquanto trabalhador. É o local onde o trabalhador realiza suas atividades laborais, o que engloba as condições a que ele se sujeita, intrínsecas à prestação do labor, tais como exposição ao calor, o nível de ruídos, a ergonomia, as instalações estruturais, os riscos e medidas de proteção contra doenças e acidentes de trabalho, entre outras.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...)

Art. 200. Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...)
VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Assim, não se pode restringir o meio ambiente laborativo apenas a questões físicas e estruturais, mas compreende, também, os aspectos sociais, psicológicos, auditivos, visuais, instrumentais, ou seja, todas as circunstâncias que envolvam o exercício da atividade profissional.

Com efeito, quando o trabalho se desenvolve em ambiente diverso ao estabelecimento da empresa, mas disponibilizado pelo empregador, a exemplo do que se vislumbra no caso das centrais de telemarketing, há maior possibilidade de vigilância e de adoção de medidas preventivas. Isso é possível por intermédio de condutas usuais relacionadas ao aparelhamento do local com móveis e equipamentos adequados à ergonomia, bem como da observância dos limites padrões relativos aos níveis de calor e de ruído (BASTOS, 2022).

Por outro prisma, na hipótese de *home office*, o ambiente destinado ao trabalho se confunde com a residência do trabalhador, o que não pode afastar a obrigação do empregador em propiciar o emprego de medidas que assegurem ao empregado a segurança e a proteção contra doenças e acidentes de trabalho.

Dessa forma, as previsões contidas no art. 75-D, são insuficientes para garantir um meio ambiente de trabalho adequado. Não basta apenas informar o empregado dos riscos, deve o empregador prevenir efetivamente os riscos e custeá-los, já que o ônus da atividade econômica que exerce é seu e não do empregado, assim como o é no trabalho presencial na sede do empregador.

A própria CLT em seu art. 157, preconiza que cabem às Empresas a responsabilidade de cumprir e se fazer cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Faz-se imperiosa a criação de regulamentação que permita que a fiscalização por meio do Ministério e Secretarias do Trabalho, dos Entes de Classes e até mesmo perícias judiciais, de forma que se faça cumprir o disposto nos arts. 155 e 156 da CLT.

Art. 155 – Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I – estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II – coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III – conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I – promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II – adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Ao Ministério Público do Trabalho, por sua vez, cabe atuação por meio de procedimentos judicial e extrajudicial (ação civil pública, inquérito civil, termo de ajuste de conduta e/ou realização de audiências públicas), visando a proteção dos trabalhadores.

As entidades sindicais também exercem a fiscalização, por força do artigo 8º, III, da CRFB/88 e do artigo 513, “a”, da CLT, sendo-lhes atribuído o dever de zelo e de representação da categoria profissional que representa, em relação à segurança e à medicina do trabalho. A atuação dos sindicatos pode se fazer por meio de denúncias ao Ministério do Trabalho e Emprego ou ao Ministério Público do Trabalho, bem como a partir do acompanhamento de diligências fiscalizatórias quanto às obrigações eventualmente descumpridas pela empresa.

Atualmente, convém ressaltar a importância da negociação coletiva como instrumento regulamentador do trabalho à distância. Posto que a falta de legislação específica e exaustiva sobre a matéria e suas nuances, torna-se fundamental que as categorias profissionais incorporem em suas respectivas normas coletivas os regramentos inerentes ao trabalho remoto, visando garantir a isonomia de direitos aquele que trabalha no sistema remoto.

Destaca-se que ainda poderia se levantar as questões relativas à privacidade do empregado, ao exercício abusivo do poder diretivo do empregador, o direito à desconexão do empregado para gozar de seu repouso, e discorrer sobre outros vários infinitos impactos dessa omissão legislativa, mas não é o objetivo da presente pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pacificado está que trabalhadores remotos são titulares dos mesmos direitos trabalhistas daqueles que trabalham presencialmente na sede do empregador e que este, por sua vez, possui as mesmas obrigações para com os submetidos ao teletrabalho.

Por óbvio, não se olvida a existência de inúmeras dificuldades existentes no tocante ao exercício da prevenção e do controle de riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho distinto do estabelecimento onde se concentra a atividade da empresa, ambiente este que, inclusive, pode se confundir com a residência do empregado, e que as omissões legislativas apenas agravam essa realidade. Ainda assim, não há como se afastar a responsabilidade do empregador quanto ao dever de prevenção e controle às normas relativas à saúde e segurança do trabalho, pois necessária a garantir condições necessárias ao desenvolvimento do trabalho do empregado.

Insta salientar que no curso de situações imperiosas e excepcionais, como foi o estado de calamidade pública instaurado pela pandemia decorrente da Covid-19, os direitos e as obrigações trabalhistas, incluindo o trabalho à distância, sujeitam-se às garantias fundamentais já positivadas e pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Portanto, mister e urgente, a necessidade de regulamentação específica, que não se limite a estabelecer diretrizes rasas, mas que, ao contrário, alcance as diversas situações típicas e próprias ao trabalho desenvolvido fora dos limites físicos da sede da empresa, de modo a resguardar direitos e garantias dos trabalhadores, pois fundamentais a concretização de um trabalho decente e digno.

Diante das omissões legislativas atuais, revela-se fundamental a atuação dos sindicatos, por meio de negociação coletiva, a fim de que as categorias profissionais incorporem, em suas respectivas normas coletivas, os regramentos concernentes ao teletrabalho, a fim de garantir não só a segurança jurídica das relações juslaborais, quanto a impedir a violação de direitos e garantias do trabalhador que podem representar retrocesso e prejuízos inestimáveis ao arcabouço já consolidado.

Com efeito, o avanço tecnológico tende a continuar ocorrendo a passos largos a cada dia, dessa sorte, a sociedade também carecerá de se adaptar. No âmbito do direito do trabalho não será diferente. O trabalho à distância, em todas as suas modalidades, com destaque para a do teletrabalho, sem dúvida, crescerá ainda mais, pois já se provou viável, produtivo e rentável.

Com isso, ao se permitir perpetuar o uso da modalidade do teletrabalho, é importante manter viva a reflexão quanto ao tema visando que o assunto não seja banalizado e possa ser devidamente regulamentado diante da necessidade de que o direito do cidadão trabalhador seja

respeitado como um direito fundamental, consagrado em nossa Constituição e exercido com dignidade.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Reforma trabalhista: **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. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **A responsabilidade sobre o meio ambiente do trabalho no labor à distância**. Boletim Revista dos Tribunais Online | vol. 27/2022 | Maio / 2022. Disponível em: https://revistadotribunais.com.br/maf/app/delivery/offload/get?_=16. Acesso em 25 Jul. 2022.

BORBA, Joselita Nepomuceno; NEPOMUCENO, Thiago Leão. **Aspectos práticos do teletrabalho. Em busca de compatibilidade de sistemas: presencial/clássico e virtual/teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. vol. 220. ano 47. p. 203-227. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021. Disponível em: https://revistadotribunais.com.br/maf/app/authentication/formLogin?redirect=%2Fmaf%2Fapp%2Fdelivery%2Foffload%2Fget%3F_%3D16&_=16. Acesso em: 25 Jul. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 Jul. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora n. 17. (NR 17)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 25. Jul. 2022.

CALVET, Cássio da Silva; HORN, Henrique; GONZALES, Carmen Izabel Centena. **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: CirKula, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf> . Acesso em: 13 Abr. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2018.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

GALEAZZI, Irene. **Precarização do trabalho**. IN: CATTANI, Antônio David (org.). Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed., São Paulo: Saraiva, 2020.

MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. **O que é cidadania**. São Paulo: Brasiliense, Coleção Primeiros passos, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 189/2018 | p. 61 - 80 | Maio / 2018. Disponível em: <https://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&stid=st-marginal&startChunk=1&endChunk=1&marginal=DTR%5c2018%5c12700>. Acesso em: 25 Jul. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho: De acordo com a Reforma Trabalhista**. 41ª ed., São Paulo: LTr, 2018.

PIOVESAN, Flávia. **A Constituição Brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos**. In: - A Proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil. Workshop apresentado em 1999, no STJ, sobre os Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/API/issue/view/378/showToc>. Acesso em: 12 Abr. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 2ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2010.

SILVA, Thiago Moreira da. **Direitos fundamentais trabalhistas: Cognição da Execução Fiscal da Multa Laboral sob o influxo do valor do Trabalho Digno**. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2017.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista: Informalidade e Precarização do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.

O (INGRATO) PAPEL DOS CATADORES DE RECICLÁVEIS COMO AGENTES DE MAL PAGOS DA SUSTENTABILIDADE

Sara Brígida Farias Ferreira¹

Ceres Daiane Gavioli Ramos dos Santos²

Bruna Cardoso Diogo³

Resumo: O objetivo do presente trabalho é compreender o papel desempenhado pelos catadores de recicláveis enquanto agentes da sustentabilidade, analisando sua contribuição econômica no mercado de trabalho atual, descrevendo a precariedade em que exercem essa importante função. Foram analisadas as condições de trabalho, em breves considerações que levantaram a questão das mudanças das relações de trabalho, das interações do homem como o meio, do recorte de gênero necessária para compreender a categoria, e das funções que devem ser exercidas pela sociedade, pelas empresas e pelo Estado a fim de cumprir o previsto na Política Nacional de Resíduos Sólidos. Para tanto, se utilizou de revisão bibliográfica e de análise dados oficiais indicativos e de movimentos organizados que representam a categoria dos catadores, concluindo-se que a concepção de sustentabilidade passa pela necessidade de inserir e contemplar os catadores no processo de construção e efetivação de uma política de destinação de resíduos retirando-os da condição precária, indigna e invisível de trabalho, assegurando-lhes retorno financeiro compatível com a função social, ambiental e econômica que desempenham.

Palavras-chave: Catadores. Trabalho. Sustentabilidade. Logística reversa.

INTRODUÇÃO

Nos grandes centros a presença de carroceiros ou pessoas que puxam seus carrinhos na busca por material que possa ser reaproveitado é presença constante. A busca por uma sustentabilidade mundial tornou a reciclagem uma atividade atraente do ponto de vista financeiro, pois se de um lado ganha-se dinheiro explorando um mercado que conta com abundante matéria prima (por assim dizer) e mão de obra barata, de outro lado tem a publicidade positiva de cumprir uma função social contribuindo para um futuro melhor do planeta.

¹ Mestra em Planejamento e Desenvolvimento Regional e Urbano na Amazônia, pela UNIFESSPA. Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora substituta da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará e da Faculdade Anhanguera. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9477160915420773>. E-mail: sara_farias@hotmail.com

² Especialista em Educação em Direitos Humanos pela FURG e Direito de Família e Sucessões pela Damásio. Bacharela em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Campus de Santiago. Professora da Faculdade Anhanguera e da Faculdade Carajás. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9126007625395337>. E-mail: profceresramos@gmail.com

³ Especialista em Direito Constitucional pela Damásio. Bacharela em Direito pelo Centro Universitário 7 de setembro (UNI7). Professora da Faculdade Anhanguera e da Faculdade Carajás. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8600800291927839>. E-mail: brunaacardoso@hotmail.com

A reciclagem, inegavelmente, é uma concepção que deve ser cada vez mais disseminada e praticada em razão de seus inúmeros benefícios, dentre eles a criação de novas oportunidades de trabalho. Porém, a realidade dos catadores de material reciclável é oposta a “bonita” ideia da sustentabilidade e da reciclagem, ela é insalubre, penosa, desprestigiada e muitas vezes imbuída de verdadeiro caráter escravo.

Além do próprio estigma social esses trabalhadores, oriundos de situação social desfavorecida, marginalizados frente a seus direitos precípuos, que encontram na catação e seleção de lixo uma alternativa a subsistência, não raras vezes são explorados ou submetidos a condições de trabalho análogas a de escravos.

Para a confecção do presente estudo empregou a metodologia de pesquisa bibliográfica, a qual forneceu subsídios para a confecção do estudo por meio de autores renomados e centros de pesquisa, os quais contribuíram para a discussão da problemática com debates e apresentação de dados estatísticos. O objetivo de tal pesquisa é evidenciar a situação de vulnerabilidade em que se encontram tais trabalhadores urbanos e a exploração econômica que os mesmos sofrem.

O resultado parcial obtido demonstrou que deve existir um fortalecimento da classe por meio de apoio governamental mais intenso às associações, uma atuação mais efetiva das prefeituras e avanços legislativos dispostos a promover melhorias nas condições de trabalho dos catadores e da efetivação da política reversa dos resíduos sólidos.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

No mundo atual, ao analisar as questões laborais, é necessário abordar como as questões ambientais em suas dimensões artificial, social, cultural, econômica e política, com o objetivo de estabelecer um vínculo entre todos esses fatores. Entre os diversos aspectos que compõem o ambiente, o termo "meio ambiente de trabalho" refere - se ao local onde as pessoas exercem suas funções, remuneradas ou não, e cujo equilíbrio se baseia na adequação do ambiente e na ausência de agentes que comprometam o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, independentemente de sua condição (PRETTI; MEDEIROS NETO, 2021).

O texto constitucional prevê, conforme Pretti e Medeiros Neto (2021), que deve existir humanização no ambiente de trabalho, a partir da determinação, fixada na ordem econômica, que visa à garantia a todos uma vida digna. O modo competitivo do capitalismo, que reformula os meios de produção e as relações econômicas, acarretando a globalização, e pelas pré-disposições sociais que despertaram o liberalismo econômico, há uma exigência de aumento de produtividade aos trabalhadores, de forma que implique em exploração.

Porém, a implementação do sistema capitalista de produção tornou a pobreza condição necessária para a sobrevivência do proletariado. Há uma conexão inequívoca entre o acúmulo do capital e a expansão da miséria, de modo que o crescimento de um equivale ao do outro (CIRINO, 2014).

Conforme Weber (2012), o capitalismo sempre foi intrínseco ao modo de vida humano, sendo a sua forma contemporânea demonstra características de busca contínua pelo lucro. A humanidade é movida pela geração de dinheiro como objetivo último da vida, fazendo com que o acúmulo monetário esteja acima do indivíduo e não mais como meio de realização de suas necessidades vitais. Essa relação invertida e irracional torna-se um princípio norteador do referido sistema econômico.

De acordo com Cirino (2014), o capitalismo é fundado com base na ideia da mais-valia, de Engels e Marx, a qual relata que a fundação deste sistema se pauta na detenção da força de trabalho não remunerada. Mesmo que esteja pagando a força de trabalho do operador em termos reais, o capitalista extrai dela mais valor do que pagou por ela, e esse valor adicional é, afinal, a soma dos valores a partir dos quais a massa do capital aumenta constantemente.

Mesmo fora do sistema capitalista por não ser um caso de trabalho assalariado, um exemplo de exploração que é possível perceber a produção alta quantidade de excedente e acumulação de riquezas foi no modo de produção escravocrata. Nessa situação, percebe-se a sistematização de apropriação de um homem por outro, sendo o senhor o único beneficiado pelo trabalho de seu escravo, de acordo com Xavier (2014).

Outro modo de produção importante a ser abordado é a servidão feudal, neste sistema assim como na escravidão há ausência total de liberdade, o servo não é propriedade do senhor feudal, porém a terra em que produz sua subsistência é, portanto o trabalhador estava preso à terra, assim o senhor feudal assegurava a si mesmo a maior renda possível do cultivo, deixando para o servo apenas o suficiente para sobrevivência. Nesse sistema o dono da terra era absoluto, isso gerou muitas revoltas camponesas. A sociedade feudal tinha duas classes básicas: senhores e servos, porém os guerreiros e o clero tinham grande importância (XAVIER, 2014, p. 9).

Atualmente, a expansão tecnológica e processos industriais automatizados não consideram o valor da mão de obra, e focam apenas no aumento da produtividade e redução de custos de forma a gerar maior margem de lucro. Na medida em que a automação avança, substitui a prestação de serviços do trabalhador, dando origem à formação de um exército industrial de reserva (CIRINO, 2014).

Com a crescente desestabilização do Estado de bem-estar social, o capital introduz alternativas de trabalho informais e sem regulamentação. Os trabalhadores perdem seus

empregos no setor formal são muitas vezes forçados a ingressar no setor informal, perdendo o acesso a benefícios e direitos garantidos por lei. Dessa forma, a precarização do trabalho corresponde a uma transferência dos riscos inerentes às atividades laborais para os indivíduos. Os empregos precários fazem parte do modelo de crescimento econômico, conforme Araújo e Morais (2017).

Conforme dados disponibilizados pelo IBGE, no primeiro trimestre de 2022 havia 11,9 milhões de desempregados, enquanto a taxa de desemprego no mesmo período foi de 11,1%.

As consequências para a segurança estão no cerne desse problema, que atinge os trabalhadores ainda empregados no setor formal, principalmente os do setor terciário, mas também se reflete, em particular, no grande número de trabalhadores excluídos e nos segmentos mais vulneráveis do setor informal, que está se expandindo rapidamente. Esse mercado distorceu o cenário socioeconômico com estatísticas significativas de desemprego, pois o mercado exigia maior qualificação, disponibilidade e multifuncionalidade de seus colaboradores (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

As transformações do mercado de trabalho ocorridas nas últimas décadas resultaram em novas formas de organização do trabalho e desconstrução do mercado de trabalho, o que, no caso do Brasil, resultou em um ambiente favorável à perda de postos de trabalho, precarização dos que sobraram e informalidade desde a década de 1990, conforme Pereira e Cabral (2019).

Numa análise rápida, a informalidade é uma opção viável, senão a única, para superar a crise do desemprego e reativar o mercado de trabalho. É preciso, assim, investigar as condições de trabalho dos milhares de pessoas que ingressaram neste setor da economia nos últimos anos.

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS CATADORES DE RECICLÁVEIS

É cediço que o processo de globalização, desde o início da industrialização até o período contemporâneo, tem proporcionado mudanças significativas na relação do homem e o meio ambiente. O aumento populacional e, conseqüentemente, o consumo exacerbado têm gerado impactos negativos à natureza, proporcionando um aumento considerável da produção de lixo e de descarte indevido desses resíduos (PEREIRA, 2016).

Nesse cenário cada vez mais comum, ganha destaque o papel dos catadores e catadoras de materiais recicláveis, os quais têm um trabalho bastante árduo e, por vezes, pouco reconhecido. Nas palavras de Bostoli (2013): “Chama atenção o papel reservado ao catador como trabalhador útil na cadeia de produção. Entretanto, apesar de ser responsável por 90% de tudo que é reciclado, desenvolve um trabalho não reconhecido”.

Por meio da triagem, que é o processo principal de recuperação dos materiais recicláveis, o papel do catador passa a ter certo protagonismo para assegurar toda a cadeia produtiva de reciclagem. Esse papel ganha especial destaque com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, que reconhece o catador como profissional e incentiva o apoio ao seu trabalho em organizações cooperadas (DIAS, 2020).

No entanto, embora haja previsão legal para a formalização dos catadores e incentivo ao trabalho cooperado, essas medidas não foram bastantes para assegurar um ambiente laboral seguro, saudável e bem remunerado. Ademais, ainda existem muitos trabalhadores na informalidade e sujeitos a péssimas condições de trabalho que, muitas vezes, sequer chegam ao conhecimento do Poder Público (DIAS, 2020).

A grande maioria dos catadores vivem em condições de extrema pobreza e, em virtude do alto índice de desemprego, recorrem a reciclagem (que está cada vez mais em evidência) como alternativa para subsistência. Sendo assim, submetem-se as condições que lhes são ditadas e permanecem numa relação de trabalho condizente com a de subemprego. Conforme explica Bortoli:

Um fator comum ao exercício do trabalho é que ele possibilita a renda e a subsistência de muitas pessoas. Mas, se por um lado a ocupação garante a subsistência, por outro, esses trabalhadores atuam sem vínculo empregatício e sem direitos sociais, ganham, em geral, menos de um salário-mínimo, disputam materiais recicláveis com seus pares e enfrentam a exploração da indústria da reciclagem (BORTOLI, 2009). A situação dos catadores torna-se extremamente complicada quando a atividade é feita de modo individual e isolado, ou seja, longe de processos organizados, capazes de reunir os catadores em defesa de seus interesses e direitos (BORTOLI, 2013).

O trabalho desempenhado pelos catadores envolve diversas etapas como coleta, seleção e vendas dos materiais recicláveis. Isso requer sua atuação em diversos espaços de trabalho, como nas ruas, nos lixões e nos aterros sanitários (ambientes extremamente insalubres e inapropriados para o trabalho). Isso acaba os sujeitando a um contato direto com os mais variados tipos de resíduos (inclusive tóxicos) sem qualquer tipo de equipamento apropriado para manuseio e proteção para o trabalho. Consoante explica Pereira (2016):

Embora contribuam para o mercado da reciclagem e para o meio ambiente, muitos catadores ainda trabalham em condições precárias, com baixa renda, elevado grau de periculosidade, grandes riscos de acidentes de trabalho ou adoecimento, sem direitos trabalhistas e reconhecimento efetivo pela sociedade e pelo poder público (PEREIRA, 2016, p. 170).

O crescimento da reciclagem é uma realidade precisa e, conseqüentemente, os trabalhadores dos catadores também. Porém, é preciso um olhar especial do Poder Público para esses profissionais, visto que de nada adiantará existir algum amparo legal para o trabalho deles se ainda existem muitos catadores trabalhando na invisibilidade, sem nenhuma condição digna de trabalho e sendo extremamente mal remunerados (DIAS, 2020).

Ante a ausência de um ambiente que possibilite o exercício do trabalho de forma que preserve sua condição física, muitos catadores relatam sentir fortes dores no desempenho de suas atividades e que isso afeta diretamente sua produtividade (DIAS, 2020). Até os que trabalham dentro de cooperativas, relatam problemas quanto ao ambiente (barulho excessivo, altas temperaturas, higiene precária).

Além disso, o trabalho desempenhado pelos catadores é alvo de muito preconceito, vistos como uma profissão marginalizada (BOSTOLI, 2013). Impressiona, dessa forma, existirem outros profissionais que se sujeitam a riscos de trabalho semelhantes e estão mais bem amparados pela legislação e por políticas públicas, enquanto os catadores permanecem invisíveis.

De acordo com Dias (2020):

Comparando o processo de trabalho dos catadores de materiais recicláveis com os de coletores de lixo (garis) observam-se fatores de exposição semelhantes. A atividade profissional dos garis é considerada insalubre em grau máximo (PEDROSA et al., 2010), enquanto a dos catadores é tão vulnerável quanto, porém, não são equiparadas aos mesmos riscos ocupacionais. A magnitude da exposição aos riscos ocupacionais em cooperativas de triagem ainda não foi reconhecida por políticas públicas de segurança e de saúde no trabalho (DIAS, 2010, p. 28).

É importante que se reconheça o papel fundamental desses trabalhadores na gestão e controle dos resíduos sólidos urbanos. A Constituição Federal, no seu capítulo dedicado ao meio ambiente, assegura a todos os direitos de ter um ambiente ecologicamente equilibrado. Dessa forma, o desempenho das atribuições dos catadores, participando ativamente no processo de recuperação dos mais variados resíduos sólidos, tornando-os materiais recicláveis (próprios para reutilização), acabam por assegurar efetivamente o que a Constituição determina (PEREIRA, 2016). Isso, por si só, já deveria permitir que houvesse uma maior valorização desse trabalho não só pelo Poder Público, mas também pela sociedade.

Vale frisar que a presença de mulheres entre os catadores é bastante elevada (PEREIRA, 2016). Entre os diversos fatores que determinam isso, pode-se citar a questão da divisão sexual do trabalho. Enquanto o trabalho feminino está mais associado ao trabalho reprodutivo – caracterizado pelo zelo, cuidado e capricho, os quais seriam qualidades naturalmente atribuídas

às mulheres –, este é menos valorizado, é visto como menos qualificado. Por outro lado, ao trabalho masculino é atribuído o trabalho produtivo, ligado à questão da força física, e por essa razão, tendem a ser mais valorizados (DIAS, 2020).

Essa hipervalorização do trabalho masculino acaba dificultando o acesso a boas oportunidades de empregos por muitas mulheres e tornando os números de mulheres desempregadas bastante elevado. Somado a isso, tem-se o fato de hoje existir um alto número de mulheres chefes de família que precisam encontrar uma atividade laborativa para sustentar sua família. Sendo assim, muitas encontram na atividade de reciclagem uma alternativa para saírem da condição de desemprego. Conforme explica Pereira (2016): “o setor não exigir altas categorias de formação profissional, atraindo uma gama de mulheres desempregadas e com poucas oportunidades de formação para o mercado de trabalho, principalmente aquelas com mais de 40 anos de idade e baixa escolaridade”.

Corroborando esse entendimento, Dias (2020) afirma:

Atualmente, as mulheres são maioria entre os catadores de materiais recicláveis e grande parte delas encontra-se organizada em cooperativas, situação oposta à que acontece entre os catadores autônomos, em que a maioria é do sexo masculino. De acordo com estudo realizado levando em conta apenas catadores organizados coletivamente, aponta a composição de 68% de mulheres em atividade (MEC – FNDE/CATADORES, 2009). Mesmo dentro das cooperativas, os aspectos de gênero e divisão sexual do trabalho se mostram presentes e fazem parte da lógica de organização espacial. Identificar essas relações é relevante para poder inclusive, dialogar projetualmente. (DIAS, 2010, p. 125).

O Setor de reciclagem vem passando por um processo de feminilização da categoria, visto que as mulheres representam grande parte do número de trabalhadores. A possibilidade de unirem-se em cooperativas, por meio de economia solidária, também é um significativo atrativo (DIAS, 2020).

A feminização do setor da reciclagem pode estar relacionada a alguns fatores principais, entre eles a flexibilidade do trabalho que permite às mulheres conciliarem o trabalho produtivo e o reprodutivo. As mulheres ainda hoje são responsabilizadas pelo serviço doméstico não remunerado e, assim, precisam conciliar as várias jornadas de trabalho. Dessa forma, o trabalho na cooperativa apresenta muitas vantagens em relação a outros, como de empregadas domésticas, por exemplo (DIAS, 2020, p.127).

Nesse sentido, ao se analisar a questão do trabalho dos catadores de recicláveis, é preciso realizar um recorte de gênero, ao olhar para essas mulheres que chefiam famílias, a grande maioria sem receber suporte ou rede de apoio para atender as demandas dos filhos, sendo mais

um reflexo da conhecida feminização da pobreza, não sendo possível pensar em melhorar as condições de trabalho para a categoria sem avaliar o suporte a ser oferecido para essas famílias matriarcais.

A POLÍTICA NACIONAL DE RESÍDUOS SÓLIDOS E A LOGÍSTICA REVERSA

A lei 12.305/2010 que implementou a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) tem importância sobremaneira no estabelecimento das diretrizes acerca do destino dos resíduos sólidos em todas as unidades federativas. Por meio da PNRS, os catadores passaram a ter um papel essencial no ciclo de reciclagem dos mais variados produtos, contribuindo, assim, para a mitigação dos impactos gerados pela alta produção de resíduos humanos. Nas palavras de Pereira (2016): “Este fator faz com que a figura do catador seja um elo primordial para a efetivação e a mitigação dos impactos ambientais antrópicos advindos dos resíduos sólidos urbanos pós-consumo com potencial para a reciclagem”.

Corroborando esse entendimento Dias (2020) afirma:

Um marco fundamental da reciclagem de resíduos sólidos no Brasil foi a elaboração da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) que destaca a incorporação do catador de material reciclável e o apoio à sua inclusão produtiva em organizações cooperadas. O reconhecimento do catador como profissional e sua inserção na coleta seletiva possibilitou a valorização dessa atividade produtiva, uma vez que seu trabalho integra limpeza, preservação e recuperação do meio ambiente (Brasil, 2010). Ao mesmo tempo em que o catador é favorecido por aprendizados sobre o sistema de reciclagem, especialmente quanto à diversidade dos produtos envolvidos e a sua comercialização, passou a pertencer a uma classe de trabalhadores que vem se consolidando (DIAS, 2020, p. 25).

Vale destacar que o objetivo trabalhado pela PNRS visa sobretudo priorizar a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos, estabelecendo as diretrizes que deverão ser seguidas por todos os agentes envolvidos na produção de resíduos sólidos e, também, o próprio poder público (BRASIL, 2010).

Complementando esse assunto, Fiorillo (2021) destaca:

Cabe ainda mencionar, dentro da necessidade de uma nova interpretação para a gestão integrada e o gerenciamento dos resíduos sólidos, a instituição da denominada responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos (arts. 3º, XVII, e 30 a 36) como um “conjunto de atribuições individualizadas e encadeadas dos fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes, dos consumidores e dos titulares dos serviços públicos de limpeza urbana e de manejo dos resíduos sólidos, para minimizar o volume de resíduos sólidos e rejeitos gerados, bem como para reduzir os impactos causados à saúde humana e à qualidade ambiental decorrentes do ciclo de vida dos produtos, nos termos desta Lei” assim como o sistema de logística reversa caracterizado, na forma do art. 3º, XII, “por um conjunto de ações, procedimentos e meios destinados a viabilizar a coleta e a restituição dos resíduos sólidos ao setor

empresarial, para reaproveitamento, em seu ciclo ou em outros ciclos produtivos, ou outra destinação final ambientalmente adequada” (FIORILLO, 2010, p. 539).

Ante a importância singular do papel dos catadores, a PNRS dispõe expressamente acerca da integração desses profissionais nesse processo de responsabilidade compartilhada:

Art. 7º São objetivos da Política Nacional de Resíduos Sólidos: (...)
XII - integração dos catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis nas ações que envolvam a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos (BRASIL, 2010).

Sendo assim, percebe-se que os catadores (e em especial as catadoras – tendo em vista que elas representam um grande número desses profissionais), ganharam expressivo destaque com a PNRS, representando uma figura ímpar no processo de reciclagem.

Importante frisar que esse processo é composto de várias fases (física, biológicas ou físico-químicas), que são responsáveis pela transformação efetiva dos resíduos sólidos em novos produtos prontos para serem reutilizados. Dessa forma, o trabalho desempenhado por essas catadoras, além de lhes assegurar uma renda (ainda que mínima e longe do ideal que de fato seria justa) para sustentarem suas famílias, permite um destino sustentável para os resíduos sólidos (BORTOLI, 2013).

A PNRS prevê em diversos dispositivos o incentivo ao trabalho cooperado ou associativo dos catadores com intuito de promover não só a inclusão social dos profissionais, mas também visando sua autonomia econômica o que representa um significativo avanço em prol da valorização profissional. Nas palavras de Dias (2020):

Essa política propõe inovações quanto à responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos e a logística reversa de retorno de produtos, a prevenção, precaução, redução, reutilização e reciclagem, metas de redução de disposição final de resíduos em aterros sanitários e a disposição final adequada quanto aos rejeitos em aterros sanitários. Olhando para o aspecto da sustentabilidade socioambiental urbana, são criados mecanismos de inserção de catadores nos sistemas municipais de cada coleta seletiva (DIAS, 2020, p. 88).

Percebe-se, portanto, que, embora se reconheça, de fato (e até mesmo de direito, visto que há previsão legislativa sobre a questão), que o papel dos catadores e catadoras é fundamental no ciclo de reciclagem dos resíduos sólidos e no processo de mitigação dos impactos ambientais humanos, ainda há um longo caminho para se estabelecer condições dignas e seguras de trabalho (PEREIRA, 2016). Além disso, é preciso que esses profissionais sejam

melhores remunerados para saírem da zona de subemprego que permanecem, recebendo, assim, melhores salários, e possam sair da zona de extrema pobreza em que muitos ainda vivem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os catadores de recicláveis são os (não tão) novos cortadores de cana das “plantações urbanas” de resíduo sólido, realizado esse trabalho em condições precárias, sub-remuneradas e exercendo função socioambiental que é atribuição das empresas e da sociedade geradora de resíduo.

Com a maquinização da agricultura, a realidade antes mais comumente verificada em latifúndios – hoje chamado agronegócio, em que existia uma massa de trabalhadores que atuavam no corte de cana, por exemplo, expostos a situação de instabilidade social, intensa salubridade de condições e precária de garantias básicas, estenderam-se para as cidades, em especial as capitais e metrópoles, onde relatos de exploração são noticiados diariamente.

Essa massa de trabalhadores que atua na coleta e destinação de uma parcela significativa dos resíduos sólidos descartados pela população, pelo comércio e até mesmo pela indústria, segundo o IPEA, representa força de trabalho que realiza em torno de 90% de toda coleta de recicláveis produzidos no País, efetuando, portanto, em condições de alta exposição riscos físicos, ambientais e sociais, o papel que deveria ser desempenhado de forma compartilhada pela sociedade, Estado e empresas, sendo o PNRS: o da logística reversa.

No entanto, ao desempenharem esse importante papel social, ambiental e econômico, lhe resta as migalhas do proveito econômico e o status de invisibilidade e marginalidade, o que se torna ainda mais perverso, quando constatamos o aumento do número de mulheres nessas condições de trabalho indignas e desumanas, posto que é de conhecimento empírico que, sendo elas chefes de família, estendem essa situação a sua prole.

Nesse ínterim, é possível pensar que o avanço do neoliberalismo, tão amplamente exposto hoje pelas redes sociais sob o novo formato do empreendedorismo individual, abrindo um mercado de sucesso de livros que figuram na lista dos mais vendidos com temáticas alusivas ao CEO's (*Chief Executive Officer*), por exemplo, reforçaram de forma romantizada a necessidade de modernização dos direitos básicos que forneciam condições e garantias mínimas e dignas de trabalho, passando a uma situação de quase inexistência.

O Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis estima a existência de 800 mil profissionais (2022), portanto, se desejamos pensar em sustentabilidade de forma efetiva, é preciso reconhecer que a atividade exercida por esses trabalhadores além de benéfica

para a sociedade, é economicamente explorada pelo Estado e pelas empresas que veem neles uma forma de terceirização de sua atribuição de realizar as diretrizes da PNRS.

Não é possível, enquanto sociedade e Estado aspirar melhorias nas condições socioambientais, evitar futuras pandemias sem estruturar uma política pública que insira e contemple efetivamente os catadores de recicláveis, afinal são eles os verdadeiros atores da mudança ambiental nesse País, quiçá mais que o Ministro do meio ambiente.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 31 jul. 2022.

BASTOS, Valéria Pereira; ARAÚJO, Maria Stela. **Possibilidades e limites do trabalho de organização dos catadores de lixo do aterro metropolitano de Jardim Gramacho**. Rio de Janeiro, 1998.

BOSTOLI, Maria Aparecida. **Processos de organização de catadores de materiais recicláveis: lutas e conformações**. R. Katál., Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 248-257, jul./dez. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rk/v16n2/11.pdf>. Acesso em: 06 abr 2022.

BRASIL. Lei n. 12.305, de 2 de agosto de 2010. **Lei de Política Nacional de Resíduos Sólidos**. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 2 de agosto de 2010. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.html. Acesso em: 24 de jul de 2022.

CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no Meio Ambiente de Trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano. **Direito e Sustentabilidade**. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014_cirino_samia_sustentabilidade_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 jul. 2022.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.

DANTAS, Jéferson Silveira. O PRECARIADO. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v. 7, n. 2, p. 335-358, 2015.

DELUIZ, Neise. O catador de papel e o mundo do trabalho: perspectiva sociológica. **Cadernos de Educação Popular**. Belo Horizonte: n. 25, 2000.

DIAS, Sylmara Lopes Francelino Gonçalves; SAKURAI, Tatiana; ZIGLIO, Luciana. **Catadores e espaços de (in)visibilidades**. São Paulo: Blucher, 2020.

DUBAR, Claude. **A sociabilização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

GOES, Fernanda Lira; PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. **Catadores de materiais recicláveis: um encontro nacional**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 31 jul. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional de saneamento básico 2017: abastecimento de água e esgotamento sanitário**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

KELEN, Christina Leite. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. **Política & Trabalho**. N. 51, p. 108-125, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Kelen-Leite-2/publication/343759835_TRABALHO_PRECARIO_precariado_vidas_precarias_e_processos_de_resistencia/links/5fb58525458515b79750218a/TRABALHO-PRECARIO-precariado-vidas-precarias-e-processos-de-resistencia.pdf. Acesso em 18 jun 2022.

MOVIMENTO NACIONAL DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS. Disponível em <https://www.mncr.org.br/>. Acesso em 05 de jun de 2022.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto; GOES, Fernanda Lira. **Catadores de materiais recicláveis: um encontro nacional**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

PEREIRA, Sandra de Oliveira Gomes; CABRAL, José Pedro Cabrera. Informalidade e crise do emprego no Brasil. **Revista Humanidades e Inovação**. V.6, n.18 – 2019.

PRETTI, Gleibe; MEDEIROS NETO, Elias Marques de. Sustentabilidade no trabalho e governança corporativa, como podemos ter a junção de ambos? **Revista Educação**. v.16, n.2, 2021.

SILVA, Sandro Pereira. A organização coletiva de catadores de material reciclável no Brasil: dilemas e potencialidades sob a ótica da economia solidária. **Texto para discussão 2268**. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.

WEBER, Max (1864 - 1920). **A Ética Protestante e o Espírito Capitalista**. 10ª ed. SP: Editora Martin Claret Ltda. 2012.

GOVERNANÇA GLOBAL DO EQUILÍBRIO ECOLÓGICO AMBIENTAL DO TRABALHO APÓS SENTENÇA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE ARTIFÍCIO NA BAHIA

Noemi Lemos França¹

Resumo: Este artigo propõe-se a explorar teoricamente a pesquisa sobre a alteração na lei orgânica municipal para melhor governança nacional e internacional do meio ambiente, considerando a mudança de percepção de risco ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho antes e após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA e suas relações com normas jurídicas nacionais e internacionais, e com a sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos que condenou o Brasil. Como problema de pesquisa científica é perguntado de que forma pode-se melhorar a articulação da governança internacional e nacional nesse caso para vigor da norma jurídica que protege o equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho. Como hipótese, pressupõe-se que essa melhoria implica em alteração da Lei orgânica de 5 de abril de 1990 quanto à implementação de uma política sistemática de proteção ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho. Quanto ao objetivo específico, tem-se a proposta de alteração da mencionada Lei orgânica e, como objetivo geral, o aperfeiçoamento estratégico do direito ambiental internacional. Esse trabalho se justifica pelo baixo vigor das normas jurídicas relativas à proteção do equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho. Metodologicamente, usou-se a indução e o procedimento estruturalista. O referencial teórico desse artigo é a ideia de atividade como um ambiente de trabalho de Júlio Cesar de Sá da Rocha, e a diferença entre risco e perigo de Fernanda de Souza.

Palavras-chave: Governança Ambiental. Meio ambiente do trabalho. Explosão em fábrica.

INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa, explorou-se teoricamente a alteração da Lei orgânica de 5 de abril de 1990 para melhor governança nacional e internacional do meio ambiente, considerando a mudança de percepção de risco ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho antes e após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA e suas relações com normas jurídicas nacionais e internacionais, e com a sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos que condenou o Brasil.

O problema de pesquisa científica é como se pode melhorar a articulação da governança internacional e nacional nesse caso para vigor da norma jurídica que protege o equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho?

¹ Doutoranda em Direito Ambiental Internacional pela Universidade Católica de Santos/SP. Orcid <https://orcid.org/0000-0003-0257-6495>.

Para alcançar-se uma possível resposta, pressupõe-se que a citada melhoria implica em alteração da Lei orgânica de 5 de abril de 1990 quanto à implementação de uma política sistemática de proteção ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho.

Esse trabalho se justifica pelo baixo vigor das normas jurídicas relativas à proteção do equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho, cujo remédio deve ser buscado por juristas em geral como objeto da ciência do Direito.

Objetiva-se, assim, em especial, uma proposta de alteração de lei orgânica municipal após evento danoso culminado com sentença de corte internacional; isso enquanto aperfeiçoamento do texto legal, otimização da interpretação e qualidade de políticas públicas nacionais e internacionais em direito ambiental e ainda aperfeiçoamento estratégico do direito ambiental internacional (objetivo geral).

O referencial teórico desse artigo é a ideia de atividade como um ambiente de trabalho de Júlio Cesar de Sá da Rocha, e a diferença entre risco e perigo de Fernanda de Souza.

Metodologicamente, pela abordagem indutiva (relação entre fenômenos e generalização) e pelo procedimento estruturalista (investigação de um fenômeno concreto, abstração, constituição de um modelo e retorno ao concreto com uma estrutura e vinculada à experiência social) (BITTAR, 2016), buscou-se analisar o porquê dos eventos danosos em ambiente de trabalho e uma forma de minimizá-los ou evitá-los, sobretudo em casos de risco e perigo, como a explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus em 1998, com dezenas de mortes de pessoas de todos os gêneros, etnias e idades.

MUDANÇA DE PERCEPÇÃO DE RISCO AO EQUILÍBRIO ECOLÓGICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ANTES E APÓS A EXPLOSÃO DA FÁBRICA DE FOGOS DE ARTIFÍCIO EM SANTO ANTÔNIO DE JESUS/BA E SUAS RELAÇÕES COM NORMAS JURÍDICAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

A percepção de risco em ambiente de trabalho mudou após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA no final dos anos noventa, com dezenas de mortes de pessoas e nascituros, com e sem idade para trabalhar (SANTOS, 2020).

Nessa fábrica, desenvolvia-se, dentre outras, a atividade de “amarração de traques de pólvora” (SANTOS, 2020), que, na “Nomenclatura de Fogos de Artifício” (BRASIL, REG T/02, 2021), são classificados oficialmente como “Bomba de solo” e “Estalo de salão”. A bomba de solo é descrita como “Tubo, de papel ou de plástico, contendo composição pirotécnica e iniciador”, com efeito principal de “estampido” e como exemplos “Traque, estalo de riscar bomba numerada, banger, firecracker”. O estalo de salão é descrito como “Dispositivo

contendo composição pirotécnica sensível a choque mecânico”, com efeito principal de “estampido” e como exemplos “Traque de massa, estalinho, throwdown”.

Então, porque o efeito principal é apenas “estampido”, a percepção de risco em ambiente de trabalho tende a classificar aquele como baixo. Ocorre que, quanto à “Projeção de Estilhaço e Matéria Incandescente”, a Bomba de solo tem estilhaço e matéria incandescente com distância de 2m (dois metros) (BRASIL, REG T/02, 2021).

Esse aspecto do risco será abordado mais adiante. Veja-se o conceito de equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho.

O ambiente de trabalho compõe o conceito de meio ambiente, porque:

Primeiro, uma atividade - como a de “amarração de traques de pólvora” - é um ambiente de trabalho, porque Júlio Cesar de Sá da Rocha (ROCHA, 2002, p. 254 *apud* MELO, 2020), no livro “Direito ambiental do trabalho”, editado pela LTr/SP, afirma que:

[...] há que se perceber o caráter relativo e profundamente diferenciado de prestação da relação de trabalho e do espaço onde se estabelecem essas relações. Com efeito, a tamanha diversidade das atividades implica uma variedade de ambientes de trabalho. A referência acerca do meio ambiente de trabalho assume, assim, conteúdo poliforme, dependendo de que atividade está a ser prestada, e como os “componentes” e o “pano de fundo” reagem efetivamente (ROCHA, 2002, p. 254 *apud* MELO, 2020).

E segundo porque o conceito clássico da norma jurídica é de que meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981, art. 3º, I, Lei 6.938), ou seja, uma atividade de trabalho são relações entre pessoas para produção de bens e serviços em dado cenário.

Posto o conceito de meio ambiente de trabalho, assegurar a efetividade do direito ao equilíbrio ecológico se dá também por “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente”, incumbência esta do Poder Público (BRASIL, 1988, art. 225, §1º, V).

Considerando-se o caso da explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus, assegurar a efetividade do direito ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho se dá também pela proteção do trabalhador de todos os gêneros, etnias e idades contra risco à sua integridade física e mental, além da vida; ou, em outras palavras, não se lesionar ou morrer no ambiente de trabalho.

Abordando o aspecto do risco, tem-se que a avaliação do risco ambiental é instrumento de governança e planejamento estratégico que se constitui em políticas públicas e normas jurídicas, como a lei orgânica municipal a ser tratada no item seguinte.

Dentre os diversos tipos de risco (naturais, sociais ou tecnológicos), o risco ambiental é a forma mais abrangente de risco, pois as situações vinculam-se ao que ocorre em seu entorno, ou seja, o ambiente natural ou artificial (DAGNINO e CAPRI JÚNIOR, 2007, *apud* SEZERINO, 2020a, p. 06), como o meio ambiente do trabalho.

O risco é uma probabilidade, esperada ou não, de um evento se tornar realidade. Difere de perigo, que é estarem expostos ao risco as pessoas de todas os gêneros, etnias e idades, os ambientes naturais e artificiais e os bens (DAGNINO e CAPRI JÚNIOR, 2007, *apud* SEZERINO, 2020a, p. 06). E ainda: o risco é um cenário decorrente de uma ou mais variáveis que causam danos físico, material ou de produção. Enquanto o perigo é uma consequência da exposição ao risco, com probabilidade de se materializar em um dano, que representa uma consequência ao operador da atividade, às instalações, às empresas, à população ou ao ambiente (CHUPIL, 2014, p. 31 *apud* SEZERINO, 2020a, p. 06).

Os acidentes são eventos não planejados de diferentes dimensões, naturais ou tecnológicos. É um acontecimento repentino e imprevisto, provocado pela ação do ser humano ou dos ciclos naturais, com danos significativos e efeitos muito delimitados no tempo e no espaço. Conforme a gravidade, os acidentes são denominados como “desastres”, “catástrofes” e “calamidades” (LOURENÇO, 2001, p. 19 *apud* SEZERINO, 2020a, p. 06).

Esclareça-se que os conceitos de risco, perigo e acidente, inclusive os relativos a fogos de artifício, são diferentes do de sociedade de risco de BECK (2010, ps. 29-30, 39-45 e 98-99 *apud* FRANÇA, 2013, ps. 29-30), porque a fabricação desses é anterior a esse momento, porém, os riscos, perigos e acidentes relativos a fogos de artifício somam-se aos da sociedade de risco, caracterizada por:

- a) desconsideração dos conteúdos e consequências sociais, políticas e culturais dos riscos da modernidade (BECK, 2010, p. 29 *apud* FRANÇA, 2013, ps. 29-30);
- b) a histórica distribuição de riquezas e riscos segundo o esquema de classe, ou seja, as riquezas acumulam-se em cima, os riscos em baixo (BECK, 2010, p. 41 *apud* FRANÇA, 2013, ps. 29-30). [...];
- d) com a divulgação da perda iminente de postos de trabalho, são mantidas frouxas as amarras das estipulações e dos controles dos valores máximos para as emissões de poluentes ou para não investigação de resíduos tóxicos detectados nos alimentos por manter como prioridade o crescimento econômico (BECK, 2010, p. 55 *apud* FRANÇA, 2013, ps. 29-30);
- e) e, finalmente: o teor do risco ou do perigo como expressão de um componente futuro, ou seja, como extensão futura dos danos atualmente previsíveis. O risco refere-se à antecipação, a destruições iminentes e, nesse sentido, ou seja, da probabilidade de acontecer, são reais hoje (BECK, 2010, p. 39 *apud* FRANÇA, 2013, ps. 29-30).

Isso justifica a exigência de ação ou omissão no presente para que o dano não ocorra ou para que suas consequências sejam mínimas.

Assim, levando-se em conta o risco, perigo e acidente, e a sociedade de risco, como dissemos anteriormente sobre o transporte rodoviário de cargas perigosas (FRANÇA, 2013, p. 33), quanto à construção de soluções para as questões ambientais da fabricação de fogos de artifício, tem-se que:

Uma [...] solução seria exercer maior controle sobre as causas dos acidentes. Entretanto, isso se revela não muito fácil, porque muitas das causas, quando descobertas, dizem respeito a fator humano no instante da [...] [atividade de trabalho] [...].

[...], é possível observar que diante da impossibilidade de convivência com os danos ambientais, quando se objetiva a sadia qualidade de vida presente e futura, tem-se como impositiva a busca de soluções, sobretudo quando a legislação, a fiscalização e a responsabilização revelam-se insuficientes, embora necessárias e complementares, para a promoção da efetividade do direito [...] [ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho].

Isso permite afirmar a importância da prevenção e da precaução, e do valor ético ambiental do equilíbrio ecológico como fatores fundamentais das decisões administrativas, orientadas para a eliminação ou diminuição do risco, do perigo ou do dano [...] [ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho.” (FRANÇA, 2013, p. 33)

Após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA, faz-se necessária a reavaliação do risco ambiental, porque, enquanto instrumento de governança e planejamento estratégico, permite melhorar as políticas públicas previstas em normas jurídicas. Isso porque (SEZERINO, 2020b, p. 10):

As estratégias para a resiliência das comunidades também são desenvolvidas a partir da percepção dos riscos. Portanto, estas informações são de grande valia para o planejamento da gestão de riscos, além de contribuírem para a criação de políticas públicas para a prevenção de acidentes.

Análise-se melhor as características da percepção do risco (SOUZA E ZANELLA, 2009 *apud* SEZERINO, 2020b, p. 10) para avaliar-se a mudança da percepção de risco em ambiente de trabalho após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA, sobretudo pelo reconhecimento (SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 2021) como centro industrial da região do recôncavo baiano (SOUZA E ZANELLA, 2009 *apud* SEZERINO, 2020b, p. 10):

O risco não é percebido: Nesse caso, os indivíduos não têm consciência da ameaça, pois julgam sua manifestação ou seus efeitos pouco prováveis. Geralmente, ainda não ocorreram perdas ou, se ocorreram, foram insignificantes e os seus impactos absorvidos com facilidade. Por isso, o risco não se converte em uma preocupação, e a comunidade se mantém à mercê das circunstâncias. [...]

O risco é percebido, mas é aceito de forma passiva: As ameaças são reconhecidas e toleradas, pois são consideradas uma espécie de “preço” pela moradia/permanência naquele local. Esta consciência foi desenvolvida em decorrência da experiência com as situações perigosas, por isso os indivíduos sabem do risco, porém aceitam passivamente suas consequências, já que não encontram soluções para o problema. A resposta mais comum nesses casos é a evacuação da área e a busca por socorro [...]. O risco é reduzido mediante uma atitude positiva: Esforços são realizados no intuito de reduzir as perdas, ou seja, diminuir a vulnerabilidade frente ao fenômeno, pois já percebem a necessidade das ações. Os moradores tomaram consciência do risco e da importância das perdas, adotando ajustamentos mais efetivos para prevenção e controle. Comportamento típico de regiões mais desenvolvidas, cujos prejuízos econômicos são altos em casos de acidentes e a comunidade dispõe dos meios necessários para se ajustar (embora nem sempre tais medidas sejam ideais). O risco leva à mudança (migração) ou a uma transformação no uso do solo: Nesse tipo de situação, o limiar da intolerância foi atingido e o risco impõe a modificação do uso do solo [...], a mudança do local de moradia, ou uma combinação de ambos (SOUZA E ZANELLA, 2009 apud SEZERINO, 2020b, p. 10).

Então, avaliando-se a mudança da percepção de risco em ambiente de trabalho após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA, sobretudo pelo reconhecimento como centro industrial da região do recôncavo baiano (SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 2021), pode-se dizer que a percepção do risco mudou de “O risco é percebido, mas é aceito de forma passiva” para “O risco é reduzido mediante uma atitude positiva.”

Ocorre que a proteção do equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho em Santo Antônio de Jesus/BA não é expressamente garantida pela Lei orgânica em vigência desde 5 de abril de 1990 (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990), a qual não foi suficiente (ou seja, “a lei existe, é válida e produz efeitos”) (ZAQUEO, 2009) para evitar que acontecesse a explosão na fábrica de fogos de artifício em 11 de dezembro de 1998. Veja-se o texto em vigor (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990):

Art. 278 – O Município deverá atuar no sentido de assegurar a todos os cidadãos o direito ao meio ambiente ecologicamente saudável e equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a comunidade o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações. [...]
V – controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem riscos para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990)

Essa ausência de expressa garantia da proteção do equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho pela Lei orgânica em vigência desde 5 de abril de 1990 (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990), com o reconhecimento da cidade como centro industrial da região do recôncavo baiano (SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 2021), fica ainda mais evidente pela condenação em sentença de 15 de julho de 2020 pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (esse aspecto será abordado mais adiante), fundada na Convenção

Americana sobre Direitos Humanos (artigos 4.1, 5.1, 19, 24 y 26, em relação ao artigo 1.1) e na Convenção sobre os Direitos da Criança (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020).

Então, para que haja vigor (ou seja, “qualidade da lei em produzir efeitos [verdadeiramente] jurídicos”) (ZAQUEO, 2009) da Lei orgânica em vigência desde 5 de abril de 1990 (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990), diante da alteração da percepção do risco de “O risco é percebido, mas é aceito de forma passiva” para “O risco é reduzido mediante uma atitude positiva” e do reconhecimento da cidade como centro industrial da região do recôncavo baiano (SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 2021), faz-se necessária a alteração dessa norma jurídica para maior prevenção e precaução, princípios do direito ambiental (MACHADO, 2012, ps. 62-63).

GOVERNANÇA AMBIENTAL NACIONAL E INTERNACIONAL DO EQUILÍBRIO ECOLÓGICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO APÓS SENTENÇA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

A política pública ambiental municipal tem suas diretrizes na lei orgânica municipal. Ou seja, a governança ambiental nacional se inicia por essa norma jurídica, a qual terá mais vigor também pela conformidade com variáveis sociais, como a alteração na percepção do risco ambiental após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus e a caracterização desse como centro industrial, e pela conformidade com a governança ambiental internacional (vide item 2 acima).

Especialmente sobre a governança ambiental internacional, tem-se que em sentença de 15 de julho de 2020 o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020. p. 4) nos seguintes termos:

Em 15 de julho de 2020, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (doravante denominada “Corte” ou “Tribunal”) proferiu sentença mediante a qual declarou a responsabilidade internacional da República Federativa do Brasil pelas violações a diversos direitos, em prejuízo a 60 pessoas falecidas e seis sobreviventes da explosão de uma fábrica de fogos de artifícios, no município de Santo Antônio de Jesus, Estado da Bahia, assim como a 100 familiares das pessoas falecidas e sobreviventes da explosão. A Corte constatou que, como consequência da explosão, foram violados os direitos à vida, à integridade pessoal, ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias, direitos da criança, à igualdade e não discriminação, à proteção judicial e às garantias judiciais. [...]

A Corte estabeleceu que sua sentença constitui, por si mesma, uma forma de reparação. Outrossim, ordenou as seguintes medidas de reparação integral: A) Obrigação de investigar: 1) continuar com a devida diligência e em um prazo razoável o processo penal, as ações cíveis de indenização por danos morais e materiais e os processos trabalhistas; B) Reabilitação: 1) oferecer o tratamento médico, psicológico

e psiquiátrico que requeiram as vítimas; C) Satisfação: 1) publicar o resumo oficial da sentença no diário oficial e em um jornal de grande circulação nacional, e a sentença, na íntegra, em uma página web oficial do Estado da Bahia e do Governo Federal, e produzir um material para rádio e televisão no qual apresente o resumo da sentença; e 2) realizar um ato de reconhecimento de responsabilidade internacional; D) Garantias de não repetição: 1) Implementar uma política sistemática de inspeções periódicas nos locais de produção de fogos de artifício; e 2) Desenhar e executar um programa de desenvolvimento socioeconômico destinado à população de Santo Antônio de Jesus; E) Indenizações Compensatórias: 1) pagar os valores fixados na sentença em função dos danos materiais e imateriais, e 2) o reembolso das custas e gastos.

Assim, a articulação da governança internacional e nacional implica em alteração da Lei orgânica com vigência desde 5 de abril de 1990 (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990), especialmente quanto à implementação de uma política sistemática de proteção ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho, inclusive com inspeções periódicas nos locais de produção com risco ambiental (item D.1 da sentença antes transcrita) (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2020. p. 4).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentam-se as considerações finais, diante da validação da hipótese com a técnica utilizada. Tem-se, então, a seguir uma proposta de alteração da Lei orgânica com vigência desde 5 de abril de 1990 (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990), a qual acredita-se articulada e coerente entre si e com as informações e ideias expostas no desenvolvimento e que, obviamente, deve ser submetida à manifestação popular (segundo princípio da participação previsto como valor no caput do art. 225 da Constituição federal de 1988 (BRASIL, 1988, art. 225, *caput*):

a) Considerando a mudança de percepção de risco ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho antes e após a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA e suas relações com normas jurídicas nacionais e internacionais; e

b) Considerando a governança ambiental nacional e internacional do equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho após sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, propõe-se a inserção da expressão “natural, das cidades e do trabalho” no *caput* e no inciso V do art. 278 da Lei orgânica com vigência desde 5 de abril de 1990 (MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS, 1990): b.1) “SEÇÃO VII Da Política do Meio Ambiente Art. 278 – O Município deverá atuar no sentido de assegurar a todos os cidadãos o direito ao meio ambiente [natural, artificial e do trabalho] ecologicamente saudável e equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a comunidade o dever de defendê-lo para as presentes e futuras gerações. [...] V – controlar a

produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem riscos para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente [natural, artificial e do trabalho];”.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de direito. 14. ed. - São Paulo: **Saraiva**, 2016.

BRASIL. REG/T 02 – FOGOS DE ARTIFÍCIO, PIROTÉCNICOS, ARTIFÍCIOS PIROTÉCNICOS E ARTEFATOS SIMILARES. In: **INMETRO - Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia**. Informação ao Consumidor. 2005. Disponível em: http://www.inmetro.gov.br/barreirastecnicas/ponto%20focal/..%5Cponto%5Ctextos%5Cregulamentos%5CBRA_149.pdf. Acesso em: 06 jan.2021.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 06 jan. 2021.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 jan. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceção Preliminar, Mérito, Reparações e Custas). Resumo oficial emitido pela **Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_407_por.pdf. Acesso em: 08 jan.2021.

FRANÇA, Noemi Lemos. Efetividade do direito à água no transporte rodoviário de cargas perigosas e nas rodovias concedidas. Dissertação (Mestrado) – **Faculdade de Direito / Programa de Pós-Graduação em Direito - Universidade Metodista de Piracicaba**. Orientador: Dr. José Fernando Vidal de Souza. – Piracicaba, SP: [s. n.], 2013.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. Direito ambiental brasileiro. São Paulo: **Malheiros**, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. 2020. In: **Enciclopédia jurídica da PUC/SP**. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 06 jan.2021.

MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS. Lei Orgânica do Município de Santo Antonio de Jesus/BA. Promulgada em 05 de abril de 1990. **Diário Oficial do Município**, BA, [data?]. Disponível em: http://camarasaj.ba.gov.br/listas/imagens/570/leior_anicamunsaj.pdf. Acesso em: 08 jan. 1999.

SANTO ANTÔNIO DE JESUS. In: **WIKIPÉDIA A enciclopédia livre**. 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Santo_Ant%C3%B4nio_de_Jesus. Acesso em: 07 jan.2021.

SANTOS, Nadia. Brasil é condenado em Corte Interamericana por mortes em fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus. **Blog do Valente**, Bahia, 26 out.2020. Disponível em: <https://blogdovalente.com.br/noticias/saj/2020/10/brasil-e-condenado-em-corte-interamericana-por-mortes-em-fabrica-de-fogos-em-santo-antonio-de-jesus/>. Acesso em: 6 jan.2021.

SEZERINO, Fernanda de Souza. Gestão de Riscos e Acidentes Ambientais. **Laureate - International Universities**: E-book nº 1, 2020. Disponível em: <https://estudantesunifacs.eadlaureate.com.br/administracao/paginaInicial.php>. Acesso em: 07 jan. 2020, 11:41 (a).

SEZERINO, Fernanda de Souza. Gestão de Riscos e Acidentes Ambientais. **Laureate - International Universities**: E-book nº 4, 2020. Disponível em: <https://estudantesunifacs.eadlaureate.com.br/administracao/paginaInicial.php>. Acesso em: 07 jan. 2020, 11:41 (b).

ZAQUEO, Ciara Bertocco. Qual a diferença entre vigor e vigência de normas? *In: Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes*. 2009. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/109707/qual-a-diferenca-entre-vigor-e-vigencia-de-normas-ciara-bertocco-zaqueo>. Acesso em: 08 jan. 2021.

A SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL DA TRABALHADORA E A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR GRÁVIDAS E LACTANTES EM LOCAL INSALUBRE: ANÁLISE DA ADI 5938

Jessica Pelerano de Araújo¹

Resumo: A presente pesquisa tem como objetivo o estudo da constitucionalidade do art. 394-A fruto das alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017, no que diz respeito ao trabalho da mulher grávida ou lactante em local insalubre e de que forma isso pode afetar tanto a gestante como o nascituro. Neste sentido, o primeiro tópico consiste em uma breve análise acerca da evolução do trabalho da mulher dentro da sociedade. De modo, que no segundo tópico demonstrou-se como a legislação trabalhista vem protegendo o trabalho da mulher e da gestante/lactante, sobretudo fazendo um contraponto entre insalubridade e maternidade, para que assim, pudéssemos chegar nas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista. Ademais, no terceiro e último tópico, foi discutido acerca da inconstitucionalidade da norma em virtude da violação de princípios constitucionais, direitos sociais e direitos humanos.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Inconstitucionalidade. Gestante.

INTRODUÇÃO

O presente estudo é relevante, pois, é muito mais que demonstrar a evolução do direito do trabalho da mulher, assevera o quanto esse direito foi alterado ao longo dos anos. Por muito tempo, a mulher buscou e ainda busca maior espaço, sobretudo, no cenário nacional, vez que sua luta foi marcada por vários aspectos históricos e culturais com intuito de ganhar maior respeito e notoriedade na sociedade.

Assim, com a ascensão da mulher na sociedade ela veio tomando destaque, conseqüentemente, no mercado de trabalho, ao qual teve quer ser alvo de inúmeros estigmas já que na época a mulher não era vista como um ser humano dotado de capacidade para fazer outros trabalhos além do doméstico. Neste sentido, com a ascensão do Sistema Capitalista e o aumento da procura por maquinário, período chamado de Revolução Industrial, acarretou no aumento da procura por mão de obra feminina já que era considerada “mão-de-obra barata” em detrimento dos homens, percebe-se que desde o início a mão-de-obra feminina já era desvalorizada e, ainda, não existia nenhuma forma de regulação desse trabalho.

Ademais, inconformadas com tamanha desigualdade uma massa de mulheres começara a impulsionar movimentos para garantir os seus direitos, sendo os mais importantes: igualdade e participação ativa na política. Em razão disso, ocorreram inúmeras manifestações, greves nas

¹ Acadêmica do curso de Direito da Universidade da Amazônia.

indústrias para a concessão desses direitos, ênfase a cidade de Nova York que teve uma das maiores manifestações em virtude das condições desumanas que eram sujeitadas a trabalhar. Aqui no Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, juntos diversas normas que versam sobre a proteção da mulher no ambiente de trabalho, assim como a promulgação da Constituição Federal (CF), que foi um marco importante para o Direito do Trabalho, garantindo as mulheres condições de igualdade com os homens.

Nota-se, que o trabalho da mulher gestante é um excelente tema para ser pauta de estudo, vez que por vários anos a mulher laborou sem qualquer proteção básica ou cuidado na fase gestacional, ou de amamentação, sem a devida qualquer assistência médica ou ao menos orientações de trabalho. Atualmente, após anos de esforço, torna-se ainda mais latente a inserção da mulher no mercado de trabalho, validando seu direito a igualdade garantido pela Constituição, possibilitando direitos sociais/trabalhistas, onde até então era um mercado totalmente dominado pela força masculina.

Assim, na primeira parte do presente artigo foi demonstrado como o direito a saúde da mulher no ambiente de trabalho foi alterado no decorrer dos anos. Trata-se de uma evolução histórica e cultural da luta da mulher para ter melhores condições de trabalho e tratamento igualitário em uma época que as condições de trabalho eram desumanas, desconsiderando totalmente o aspecto físico e biológico da mulher. Neste aspecto, foi feita análise do aspecto histórico com a ascensão da mulher na sociedade até os dias de hoje, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 garantindo os direitos sociais e a Consolidação da Leis Trabalhistas, regulamento em específico o trabalho da mulher, dando espaço e garantias para um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Na segunda parte, trata-se de como a CLT vem tratando o trabalho da mulher grávida/lactante, quais são as garantias que a Lei a permite a mulher em tais condições. Percebe-se que nesse momento, é previsto de forma expressa, na categoria de direito fundamental trabalhista, a proteção do mercado de trabalho da mulher, no qual foi pautado tratamento diferenciado em razão do fator físico e biológico, bem como as medidas de proteção cabíveis para o trabalho da mulher gestante e lactante em ambiente insalubre. Por fim, chegamos na atual legislação trabalhista, chamada de Reforma Trabalhista, que abarca novas diretrizes para o trabalho da gestante/lactante em local insalubre.

Na terceira e última parte do presente artigo, trata-se da análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade, em face do artigo 394-A, II e III da CLT ao qual discute acerca da inconstitucionalidade da norma em virtude da violação de princípios constitucionais, direitos sociais e direitos humanos

A PROTEÇÃO A SAÚDE COMO DIREITO FUNDAMENTAL A TRABALHADORA

O direito a saúde, sobretudo da mulher, é marcado por inúmeros fatores históricos e culturais. Desde os primórdios já existia um ideal de família, no qual se consolidava na relação homem e mulher, logo ao nascer as mulheres eram instruídas para ter um perfil exemplar, com o intuito de satisfazer homens e realizar atividades domésticas com objetivo principal de casar e gerar filhos, por vários anos a mulher se adequava a esse perfil, no entanto, o sistema capitalista de organizacional do Estado veio para quebrar esse paradigma.

No século XIX com a consolidação do sistema capitalista, ocorreram diversas transformações referentes ao trabalho feminino. Com o alto desenvolvimento tecnológico e a alta procura das indústrias por maquinário, período esse chamado de Revolução Industrial, culminou no aumento da procura por mão-de-obra feminina já que o trabalho de mulheres e crianças era considerado mão-de-obra barata, em detrimento do homem que teve sua força de trabalho desvalorizada, dada a procura das indústrias. Neste período, foi o pontapé inicial para que a mulher adentrasse no mercado de trabalho. No entanto, esse trabalho não era regulamentado, fazendo com que a mulher se sujeitasse a jornadas de trabalho desumanas, em ambiente insalubre, exercendo trabalhos penosos totalmente inadequados para sua condição física, por muitas vezes trazendo risco, por vezes irreversíveis, a sua saúde e integridade física.

Assim, tornou-se comum ver mulheres gestantes trabalhando em locais insalubres, sem a devida proteção básica ou qualquer assistência médica e muito menos orientações no ambiente de trabalho. Além de exercer uma jornada de trabalho totalmente desumana, ainda, tinha o “dever” de prestar serviços domésticos e cuidar de seus filhos, já que este ainda era o perfil de “mulher exemplar”. Nota-se que nesta fase, não era observado qualquer proteção ou cuidado na fase gestacional, ou de amamentação.

No fim do século XIX, ocorreu o aumento dos movimentos feministas na Europa. O que motivou tais manifestações foi a busca da mulher por maior participação no mercado de trabalho e participação nas decisões políticas do estado, já que até então a mulher não tinha sequer o direito ao voto. A partir desse momento, as mulheres passaram a requerer maior igualdade com os homens, já que por inúmeros anos se mantiveram inertes.

A democracia positivada enquanto direito de quarta geração há de ser, de necessidade, uma democracia direta. Materialmente possível graças aos avanços da tecnologia de comunicação e legitimidade sustentável graças à informação correta e às aberturas pluralistas do sistema. Desse modo, há de ser também uma democracia isenta já das contaminações da mídia manipuladora, já do hermetismo de exclusão, de índole autocrática e unitarista, familiar aos monopólios do poder. Tudo isso, obviamente, se

a informação e o pluralismo vingarem por igual com direitos paralelos e coadjuvantes da democracia; esta, porém, enquanto direito do gênero humano, projetado e concretizado no último grau de sua evolução conceitual (BONAVIDES, 2005, p. 571)

Através dessas manifestações que a mulher enquanto operária veio a se notada, no entanto dois fatos históricos culminaram para que os olhares do mundo fossem voltados para o trabalho feminino. O primeiro ocorreu em 25 de março de 1911 em que uma greve de operários culminou com a morte de 146 pessoas em um incêndio na fábrica *Triangle Shirtwaist Company*, chocando inúmeras pessoas pois, a maioria delas eram mulheres, e o segundo em 08 de março de 1957 em que houve a paralisação das operárias no setor têxtil por uma semana, acarretando inúmeros confrontos com a polícia.

Em 1911, ocorreu um episódio marcante, que ficou conhecido no imaginário feminista como a consagração do Dia da Mulher: em 25 de março, um incêndio teve início na *Triangle Shirtwaist Company*, em Nova York. Localizada nos três últimos andares de um prédio, a fábrica tinha chão e divisórias de madeira e muitos retalhos espalhados, formando um ambiente propício para que as chamas se espalhassem. A maioria dos cerca de 600 trabalhadores conseguiu escapar, descendo pelas escadas ou pelo elevador. Outros 146, porém, morreram. Entre eles, 125 mulheres, que foram queimadas vivas ou se jogaram das janelas. Mais de 100 mil pessoas participaram do funeral coletivo. (MANO, 2008. p.02)

Assim, dado os inúmeros aspectos históricos que culminaram por diversas vezes na negação de direitos, vulnerabilidades e estigmas preconceituosos que foram construídos socialmente com o decorrer dos anos, a política de assistência à saúde da mulher é uma conquista social que se concretiza através de ações políticas e estatais objetivando o controle e prevenção de doenças ocupacionais, além de proteger a integridade física e ocupacional da mulher.

São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (LENZA, 2017, p. 1297)

Neste interim, é passível de entendimento que ao falar de saúde estamos falando de cidadania e de conquista de direitos, mesmo que na atualidade ainda existam nítidas desigualdades, a inserção da mulher no mercado de trabalho vem aumentando de forma significativa, ao ponto existir mulheres que hoje acabam sendo o pilar financeiro dentro de uma estrutura familiar.

Contudo, faz-se necessário o governo e a sociedade adotarem meios para que a mulher grávida ou lactante possa exercer seu trabalho em consonância com a maternidade, de forma que estes possam oferecer ambiente seguro e saudável para o nascituro. Neste sentido, a Constituição Federal assegura a mulher o exercício de sua função biológica, no seu artigo 6º, insere no rol de direitos fundamentais, a proteção a maternidade. No mesmo rol, encontra-se o direito a saúde, que deve ser garantido no momento da concepção para que o nascituro tenha a oportunidade de nascer saudável (BRASIL, 2016)

O direito ao trabalho digno e saudável é um direito fundamental que está diretamente ligado a dignidade da pessoa humana, de forma que esse direito precisa ser promovido e protegido em qualquer esfera do trabalho uma vez que essas medidas são de caráter de ordem pública e inerentes a função do Estado de promover a saúde e segurança do trabalho.

Portanto, um acompanhamento adequado pode propiciar a mulher saúde e bem-estar ao nascituro, na fase gestacional como também na amamentação, os direitos inerentes a trabalhadora gestante tem fazer uma análise no aspecto normativo objetivando resguardar a saúde da mulher, e conseqüentemente o feto, através de garantias de trabalho coerente contumaz. A partir dessa ideia, a CLT passou por algumas alterações através da Lei 13.287/2016, no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher, na seção referente à proteção à maternidade, ao qual o legislador alterou alguns dispositivos, sendo o mais importante é que ele vedou a mulher gestante e lactante de exercer trabalho em atividades, operações ou locais consideradas insalubres.

A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO POR TRABALHADORA GRÁVIDA E LACTANTE E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A Constituição Federal de 1988 prevê de forma expressa na categoria de direito fundamental trabalhista a proteção da mulher no mercado de trabalho, visando fomentar incentivos específicos para concessão desse direito. Neste sentido, o Supremo Tribunal Federal em repercussão geral no RE 658.312, reconheceu que o art. 384 da CLT que foi recepcionado pela Constituição. O recorrente afirmou em sede de Recurso que o preceito constitucional contido no artigo 5º, inc. I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, estaria afrontando o princípio da isonomia entre homens e mulheres previsto na Constituição (arts. 5º, I, e 7º, XXX). Assim, o próprio STF esclareceu que é permitido o tratamento diferenciado para situações expressas de tratamento desigual.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho tem decidido:

Recurso de revista. Trabalho da mulher. Prorrogação de jornada. Intervalo para descanso. CLT, art. 384. I – Conquanto homens e mulheres, à luz do inc. I do art. 5º da Constituição, sejam iguais em direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade biossocial. II – Inspirado nela é que o legislador, no art. 384 da CLT, concedeu às mulheres, no caso de prorrogação da jornada normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período de sobretrabalho, cujo sentido protetivo, claramente discernível na ratio legis da norma consolidada, afasta, a um só tempo, a pretensa agressão ao princípio da isonomia e a avantajada ideia de capitis deminutio em relação às mulheres. III – Aliás, a se levar às últimas consequências o que prescreve o inc. I do art. 5º da Constituição, a conclusão então deveria ser no sentido de se estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres, considerando a penosidade inerente ao sobretrabalho, comum a ambos os sexos, e não a que preconizam aqui e acolá o princípio da isonomia, expresso também no tratamento desigual dos desiguais na medida das respectivas desigualdades, prestar-se como fundamento para a extinção do direito consagrado no art. 384 da CLT. IV – Nesse sentido, consolidou-se a jurisprudência desta Corte, no julgamento do Processo TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Pleno do dia 17.11.2008, em acórdão da relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. V – Recurso provido (TST-RR 42400-97.2009.5.04.0221 – Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen – DJe 17.12.2010).

1)DO RECURSO DO RECLAMADO. ESTABILIDADE GESTACIONAL. A estabilidade da gestante é, antes de tudo, uma garantia para o nascituro, e um ônus que todo empregador deve arcar ao celebrar contrato de trabalho, por prazo determinado ou indeterminado, com uma mulher. É um direito social, que visa resguardar a mulher e seu filho, proteger o direito à maternidade e a dignidade da pessoa humana, razão pela qual irrenunciável. 2)DO RECURSO DO RECLAMANTE. DESVIO DE FUNÇÃO - INEXISTÊNCIA. Nos termos do artigo 818, I da CLT, à reclamante incumbe o ônus da prova quanto ao fato constitutivo de seu direito, ônus do qual não se desincumbiu. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001151-70.2018.5.08.0018 RO; Data: 16/08/2019; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORREA BRAGA)

Os fundamentos da proteção jurídica especial destinada à mulher são de ordem fisiológica, já que a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem, e social, porque interessa a toda a sociedade a defesa e proteção da família humana. Neste ínterim, em conformidade com a Constituição, foi instituídos direitos inerentes a empregada gestante, deste modo, em decorrência do nascimento de seu filho a mulher tem o direito à licença a maternidade, de no mínimo 120 dias, sem prejuízos ao seu salário (CF, art. 7º, XVIII, e CLT, arts. 392 e 393). Todavia, a Lei 10.421/2002, trouxe uma nova redação ao artigo 392 e seus parágrafos 1º a 3º da CLT nos seguintes termos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

Trata-se da mulher durante a gravidez, sem prejuízo ao seu salário e aos demais direitos, dispõe textualmente que é garantido à empregada, durante a gestação. Além disso, durante o período de licença-maternidade, a empregada mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de conforme a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava (CLT, art. 393).

Assim, foi editada a Lei 13.287/2016, acrescentando ao escopo da CLT o art. 394-A, o seguinte:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Nota-se que a partir do escopo normativo, que a regra era um fator determinante, já impedia de forma imperiosa que a empregada gestante trabalhasse em local insalubre, tendo em vista a possibilidade de existir qualquer agente nocivo a saúde contribuindo assim, para a proteção do feto.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 189, a insalubridade é caracterizada por operações ou atividades cuja a natureza ou métodos exponha o empregado a agentes nocivos a saúde de modo que estejam acima dos limites de tolerância, bem como tempore exposição a esses efeitos (ALMEIDA, 2019).

Destarte, para que o ambiente seja considerado insalubre, e necessário preencher um rol cumulativo de requisitos, são estes: exposição do empregado a agentes nocivos a saúde e que essa exposição seja superior aos limites. Tais limites estão previstos na Norma Regulamentadora nº15 (NR15) expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 1978). Para que seja comprovada a insalubridade bem como a classificação dos limites de tolerância, deve ser realizada perícia com profissional competente, ao qual pertence ao médico ou engenheiro do trabalho, devidamente registrado Ministério do Trabalho de modo que a prova pericial seja indispensável para a comprovação do ambiente de Trabalho insalubre, conforme expressa a Súmula 460 do Supremo Tribunal Federal (STF).

Conforme exposto, contrapondo a ideia anterior, através da Lei nº 13.467/2017 com a Reforma Trabalhista, teve uma mudança significativa acerca da exposição da mulher grávida ou lactante posto que esta norma trouxe uma tratativa totalmente diferente da lei anterior, de modo que a nova redação passou a ser de acordo com o artigo 394-A, da CLT:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de **confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;**

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, **quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.**

Nota-se, que o legislador autorizou que as empregadas gestantes e lactantes desempenhem suas ocupações em local insalubre, de modo que o afastamento terá que ocorrer da seguinte forma: a trabalhadora gestante que por sua vez trabalha em ambiente considerado de insalubridade grau máximo será afastada de tais condições, logo, a mesma poderá exercer suas atividades em local insalubre considerado de grau médio e mínimo, podendo ser afastada mediante apresentação de atestado por um médico de confiança que recomende tal afastamento.

As normas impugnadas expõem as empregadas gestantes a atividades insalubres de grau médio ou mínimo e as empregadas lactantes a atividades insalubres de qualquer grau. Impõem, ainda, às empregadas, o ônus de apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação ou a lactação, como condição para o afastamento. (ADI, 5.938, Min. ALEXANDRE DE MORAES).

Neste caso, compreende-se que foi conferida a gestante o *ônus* de garantir seu atestado junto ao médico de confiança que venha a acompanhar a sua gestação, que possa recomendar o afastamento da mulher em virtude do quadro contumaz. Todavia, não foi considerado que o médico de confiança ou até mesmo o que está acompanhando a gestação não possui conhecimento do local de trabalho da mulher, como também não possui conhecimento técnico sobre as normas de segurança do trabalho para que possa comprovar os níveis de insalubridade, tornando-se arriscado e até mesmo de forma arbitrária determinar que esta decisão tenha que ser tomada exclusivamente por ele.

Portanto, expor trabalhadoras gestantes ou lactantes a atividades insalubres, incorre em afronta direta a proteção que já foi garantida pela Constituição e demais diplomas legais, à maternidade, à gestação e à saúde.

ANÁLISE DA ADI 5938

A Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938 foi ajuizada em razão da inconstitucionalidade do artigo 394-A da CLT, uma vez que este representa grande retrocesso social e afronta aos humanos, quanto a proteção a maternidade. Neste artigo advindo da

Reforma Trabalhista, expressa que mulheres em fase gestacional poderão trabalhar em local de insalubridade grau médio e mínimo (exceto grau máximo), podendo ser afastadas mediante apresentação de atestado médico recomendando a necessidade do afastamento, emitido por profissional de confiança que acompanha a gestação.

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.

Deste modo, levanta-se o questionamento acerca da apresentação do atestado médico por profissional competente uma vez que isso não é garantia de proteção da mulher e do nascituro, vez que o termo “médico de confiança” causa diversas dúvidas já que ele não é profissional habilitado e específico para ter o devido conhecimento sobre as normas de segurança no ambiente de trabalho, de forma que não poderá analisar o local de trabalho da gestante/lactante para se certificar que este é um ambiente salubre. Torna-se imprescindível afirmar, que o médico responsável pela emissão do atestado que importara a mulher trabalhar em local insalubre, sem risco para a empregada e para o nascituro está assumindo grande responsabilidade, tanto no âmbito civil quanto no penal.

Para fazer isso com alguma segurança, o médico terá que examinar o ambiente de laboral e ouvir as duas partes e colegas de trabalho da mulher. Por isso, somente sob esse aspecto será complicada a aplicação prática dessa alteração legal. O mais consentâneo seria um veto presidencial, como, aliás, se apregoava (MELO, 2017).

Neste ínterim, existe grande risco da trabalhadora de baixa renda e pouca escolaridade, uma vez que inúmeras mulheres não tem pleno acesso ao Sistema Único de Saúde não podendo, por muitas vezes, ter um médico disponível que possa atestar se esta mulher esta apta ou não para exercer suas atividades em local insalubre. Foi alegado na ADI, que a apresentação do atestado médico recomendando afastamento, implicaria na supressão do adicional de insalubridade, fazendo com que muitas mulheres se submetessem a trabalhar em tais condições, tendo em a possibilidade da perda, que poderá comprometer a saúde do nascituro, que ficará exposto às atividades em ambientes insalubres.

No entanto, a Advocacia-Geral da União e a Presidência da República afirmaram que não existe razão para tal posicionamento, posto que, ainda que a empregada seja afastada, esta cotinuará a receber o seu adicional, asseverando que o afastamento da gestante ou da lactante do exercício de atividades insalubres não implica supressão do adicional de insalubridade.

Todavia, salienta-se que não se trata da supressão do adicional de insalubridade, mas sim do derrogamento das normas constitucionais que garantiram o posicionamento da mulher grávida/lactante no mercado de trabalho. Ocasionalmente em um total retrocesso social, desrespeito e afronta aos direitos já adquiridos. Assim, é notadamente visível a violação dos preceitos constitucionais da República Federativa do Brasil, de modo que em seu artigo 6º é assegurado aos trabalhadores o direito social à saúde e proteção a maternidade, que são direitos fundamentais.

Ainda, afronta diretamente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, princípios norteadores, tal qual a erradicação da pobreza e desigualdade, que é o objetivo principal do Estado, leia-se:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...].

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (p. 11).

1)DO RECURSO DO RECLAMADO. ESTABILIDADE GESTACIONAL. A estabilidade da gestante é, antes de tudo, uma garantia para o nascituro, e um ônus que todo empregador deve arcar ao celebrar contrato de trabalho, por prazo determinado ou indeterminado, com uma mulher. **É um direito social, que visa resguardar a mulher e seu filho, proteger o direito à maternidade e a dignidade da pessoa humana, razão pela qual irrenunciável.** 2)DO RECURSO DO RECLAMANTE. DESVIO DE FUNÇÃO - INEXISTÊNCIA. Nos termos do artigo 818, I da CLT, à reclamante incumbe o ônus da prova quanto ao fato constitutivo de seu direito, ônus do qual não se desincumbiu. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001151-70.2018.5.08.0018 RO; Data: 16/08/2019; Órgão Julgador: 1ª Turma; Relator: IDA SELENE DUARTE SIROTHEAU CORREA BRAGA)

Além disso, a referida Lei também afronta o artigo 170 da Constituição Federal, que versa sobre os princípios gerais da atividade econômica, em razão de que a norma que ensejou Ação Direta de Inconstitucionalidade, desvaloriza o trabalho da pessoa humana forçando a gestante/lactante a exercer suas atividades em local insalubre.

Além do mais, o dispositivo posto em análise viola o direito a saúde da gestante, do nascituro e recém-nascido, o qual está assegurado pelo artigo 196 da Constituição Federal, constatando a saúde é um direito de todos e dever do Estado, que deve garantir esse direito por meio de políticas públicas sociais e econômicas que visem a redução de risco de outras doenças e demais agravantes e ao acesso igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. É passível de entendimento, que tal direito deveria ser assegurado pelo Estado,

que, nesse contexto em que esta subtraindo (BRASIL, 2016).

Por fim, foi caracterizado transgressão ao ambiente de trabalho equilibrado, o qual esta previsto no artigo 225 da Constituição Federal, afirmando que todos tem o direito a ter um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, para obtenção de uma qualidade de vida sadia (BRASIL,2016).

Em análise, antes da implantação da Lei 13.467/2017, a empregada gestante era proibida de exercer atividades em local considerado insalubre, independe de grau. No entanto, com sua chegada é nitidamente clara a inconstitucionalidade contida contumaz, posto que dá o *ônus* a trabalhadora de providenciar, de forma arbitrária, documento que recomende ou não a prestação de suas atividades em local insalubre, afirmando que esta ideia ira garantir a proteção da gestante e do nascituro, proteção esta, que deveria garantida pelo Estado.

Em relação á vedação ao retrocesso em matérias de direitos humanos, Flávia Piovesan (2011) frisa que:

Da obrigação da progressividade da implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais decorre a chamada cláusula de proibição do retrocesso social, na medida em que é vedado aos Estados retroceder no campo da implementação desses direitos. **Vale dizer, a progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais proíbe o retrocesso ou a redução de políticas públicas voltadas à garantia de tais direitos** cabendo ao Estado o ônus da prova. Isto é, em face do princípio da inversão do ônus da prova, 15 deve o Estado comprovar que todas as medidas necessárias – utilizando o máximo de recursos disponíveis - têm sido adotadas no sentido de progressivamente implementar os direitos econômicos sociais e culturais enunciados no Pacto (p. 235).

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. SENTENÇA NORMATIVA. CLÁUSULAS. O trabalho é um direito social inscrito no rol do art. 6º da CF/88. Como direito humano, a ele se aplica o princípio da aplicação progressiva dos direitos sociais, que tem como consequência **a proibição do retrocesso**. Nesse passo, a presente análise se baseou no §2º do artigo 114 da Constituição Federal. 1. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001018-19.2017.5.08.0000 DCG; Data: 09/07/2018; Órgão Julgador: Especializada I; Relator: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

O direito deve estar em consonância com o tempo, de forma que ele esteja alinhado com os eventos futuros, não comprometendo os direitos já adquiridos de modo que assegure a sua permanência, como as garantias materiais dos cidadãos. Quanto aos Direitos Fundamentais de Segunda Geração, sua estabilidade é extremamente questionando quanto a sua garantia efetivação, vez que este visa não retornar ao patamar anterior. Assim, a noção de mínimo existencial e a proibição torna-se mais evidente no cenário social.

Sendo assim, acerca dos Direitos Sociais, não deve buscar tão somente a proteção do Estado para com os cidadãos, é importante observar meios de efetivação através de órgãos estatais que possam garantir que esse direitos sejam devidamente aplicados de maneira efetiva,

impedindo assim, qualquer afronta que possa culminar na supressão desses direitos, caracterizando, novamente, o retrocesso social. Tal entendimento estende-se ao Direito do Trabalho, visto que este é um dos principais agentes de proteção dos direitos sociais ou de segunda geração, posto que este visa salvaguardar bens jurídicos relativos ao trabalhador, tais como: saúde, integridade física e qualidade de vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 foi marcada com a conquista e o avanço da promoção dos direitos sociais e fundamentais como saúde, educação, assistência e trabalho digno, inclusive para combater as situações de vulnerabilidade e exclusão social que a mulher perpassou durante sua história. A mulher antes encarada como fator de reprodução e objeto pela sociedade patriarcal e machista, agora é reconhecida como pessoa detentora de garantias fundamentais e de participação na política, na economia, no trabalho e em todos os espaços de poder.

Sendo assim, o estudo em tela conclui que o ambiente, sobretudo insalubre, deve ser pauta de extrema relevância para sociedade, vez que a saúde é um bem de difícil mensuração. Salienta-se que os direitos sociais são frutos de inúmeras batalhas para que hoje possamos usufruir desses direitos, portanto, devem ser respeitados e protegidos, em especial direitos inerentes a saúde e a dignidade da pessoa humana, bens que não tem como ser “negociados”.

Neste enfoque, não há que se falar de retrocesso social em direitos já consolidados, sobretudo no que tange ao ser em desenvolvimento, o nascituro. O Estado Democrático de Direito, deve garantir a fruição desses direito aos seus civis, isto é, o respeito pelos direitos humanos e pelas garantias fundamentais, através do estabelecimento de proteção jurídica.

No entanto, os aspetos físicos e biológicos da mulher precisam ser considerados dentro e fora do ambiente de trabalho, vez que precisam de atenção especial do legislador. Assim, medidas de compensação e proteção do trabalho da mulher e na sua gestação devem ser consideradas, ampliadas e consolidadas como política de saúde coletiva para todas as trabalhadoras.

Ademais, acerca da trajetória percorrida pela proteção da insalubridade e da trabalhadora gestante e os possíveis impactos que isso pode causar no ambiente sob o prisma do retrocesso social e do mínimo existencial, torna-se evidente que, com a aprovação da Lei 13.467/2017, a então Reforma Trabalhista, houve nítida supressão de direitos ao qual foi grotesca ignorado pelo legislador, caracterizando severo retrocesso social e conseqüentemente a inconstitucionalidade do art. 394-A da CLT. Observa-se que na referida Lei, além de ter

culminado no retrocesso social (transgressão a dignidade da pessoa humana) no que se refere a exposição da trabalhadora gestante em local insalubre, ainda transferiu a responsabilidade para o profissional da medicina, uma vez que este deverá atestar se a trabalhadora gestante deverá ou não se afastar-se de suas atividades laborais.

Consequente, conclui-se que o ambiente de trabalho, sobretudo o insalubre, precisa ser uma preocupação para sociedade, uma vez que o bem jurídico em questão é a saúde, não podendo ser mensurado ou compensando através de pagamentos de adicionais ao salário. Por fim, ressalta-se que os direitos sociais devem ser protegidos e respeitados, em especial quando estamos falando de saúde e dignidade da pessoa humana, bens inegociáveis e inalienáveis. Até porque, trata-se de um Estado Democrático de Direito, o qual deve garantir direitos aos seus civis, ou seja, o respeito pelos direitos humanos e pelas garantias fundamentais, através do estabelecimento de uma proteção jurídica.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Vade Mecum Trabalhista**. 27. ed. São Paulo. Rideel, 2018.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938 Distrito Federal. Relator Ministro Alexandre de Moraes, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/rito-abreviado-stf.pdf>. Acesso em: 19 de maio de 2020.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347 proferida em Medida Cautelar, 2015, Relator Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10300665>. Acesso em: 12 de abril de 2020.
- BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Lei 10.421, de 15 de abril de 2002**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110421.htm. Acesso em: 18 de maio de 2020.
- BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), provada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 de maio de 2020.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2016.
- BRASIL. **Ministério do Trabalho**. Norma Regulamentadora 15. Portaria 3214, de 08 de julho

de 1978. **Disponível em:** <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>. Acesso em: 18 de maio de 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. *RR nº 42400-97.2009.5.04.0221*. Relator: Min. Antônio José de Barros Levenhagen. 4º Turma. Data de Julgamento: 01 de dezembro de 2010. Data da Publicação: DJe 17 de dezembro de 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

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

MANO, Maíra Kubík. Conquistas na luta e no luto. **Revista História Viva**. Março, 2008. Disponível em: <https://www.sintect-sp.org.br/noticias/conquistas-na-luta-e-no-luto>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25º. ed. São Paulo: Atlas, 2009

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>. Acesso em: 30 de abril de 2020.

OLSEN, Ana Carolina Lopes. **Direitos Fundamentais Sociais: efetividade frente a reserva do possível**. Curitiba. Juruá, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o direito constitucional internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS DE UMA REFORMA ESTRUTURAL NO BRASIL

Daniel Francisco Nagao Menezes¹

Palloma Parola Del Boni Ramos²

Resumo: Com a globalização, mercados integralizaram e a participação de maior número de pessoas no processo produtivo que até então era mais restrito, provocou uma revolução econômica mundial. Desde então, mercados foram regulados no sentido de absorver o maior índice de lucratividade possível, pois com a alta oferta de mão-de-obra, possibilitou a mercantilização do trabalho, ou seja, a contratação em situação de precarização, sobretudo pela contribuição na oferta por países subdesenvolvidos e com grande densidade populacional. O fato é que empresas transnacionais e oriundas de países desenvolvidos, buscam o trabalho precário, um meio expressivo de lucratividade, de modo que passaram a integrar filiais em países subdesenvolvidos, com o surgimento de uma política de flexibilizações (no caso do Brasil, a desoneração na folha de pagamento e seus efeitos econômicos). Deste modo, a oferta de mão-de-obra em baixo custo, flexibilizações legais e a inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho, contribuíram para a precarização do trabalho e reflexos socioeconômicos em termos mundiais. Com o Brasil, a situação não foi diferente dos demais países, de modo que as relações de trabalho em uma configuração mais protetiva migraram para flexibilizações, trabalho precário e informalidade, sobretudo para aqueles que não atendem aos requisitos do competitivo mercado de trabalho tecnológico. Nesta esteira, a precarização do trabalho e o distanciamento de relações jurídicas de emprego como a modalidade mais protetiva ao trabalhador, tomaram forma. Reformas jurídicas (trabalhistas) como resposta à economia por parte do Estado para tornar o país mais competitivo no cenário internacional, vieram, contudo, uma reforma estrutural no mercado de trabalho brasileiro como forma de evitar a precarização, não acompanharam com a mesma intensidade, as flexibilizações. Ou seja, tendências de flexibilização e contrapartidas de natureza política para que o país permanecesse competitivo no cenário internacional, traduziram em desregulação nas relações laborais, de modo que medidas mínimas econômicas de proteção, não foram adotadas. Como resultado: o desemprego, a informalidade e a precarização, pelo fato de o país não reformular a organização do trabalho. Dentre os mais afetados estão os trabalhadores informais, com empregos mal remunerados, com baixa qualificação e baixa proteção social. A metodologia da pesquisa é hipotético dedutiva, partindo-se da hipótese de uma reforma estrutural na organização do trabalho: socioeconômica e jurídica, como indagação de como ampliar a economia de forma plural? A conclusão provisória é que uma reforma estrutural socioeconômica e jurídica faz-se necessário, de modo que os trabalhadores possam contar com patamar mínimo protetivo, além disto, como desafio, a criação de postos de trabalho que condigam com a definição de emprego decente, segundo definição da Organização Internacional do Trabalho.

¹ Pós-Doutor em Direito (USP). Pós-Doutor em Economia (UNESP-Araraquara). Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor Colaborador da Maestría em Economía Social da Universidad Autónoma de Guerrero (Acapulco, México). Link do Lattes: CV: <http://lattes.cnpq.br/4101655062938301>.

² Mestranda em Direito Político e Econômico na Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-graduada em Direito Constitucional e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conibrigae Universidade de Coimbra (2020). Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5116050103412908>.

Palavras-chaves: flexibilizações, emprego decente, reforma estrutural.

INTRODUÇÃO

Embora a Globalização tenha integralizado os mercados e inserido significativo número de pessoas no processo produtivo, algumas providências adotadas pelos países, poderiam amenizar seus efeitos. Todavia, com o fundamento de majoração de postos de trabalho, países flexibilizaram todo arcabouço protetivo direcionado aos trabalhadores, para enfrentar a competitividade mundial, ou seja, com o intuito de empresas originárias de países desenvolvidos instalassem filiais em seus territórios.

Com essa tendência, criou-se uma camada populacional de pessoas submetidas ao trabalho precário, pois não estavam preparadas para o avanço tecnológico, trazidos pelas empresas transnacionais. Vale dispor que tanto a economia como a tecnologia trazidas, são reflexas, de modo que no contexto brasileiro, a falta de avanços tecnológicos é notável, bem como a capacitação populacional.

O desemprego e a má qualidade dos postos de trabalho ofertados até então, distanciam-se do conceito de trabalho decente e pleno emprego divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Além disto, a capacitação em parceria com países desenvolvidos, como o fizeram a China e Alemanha, de modo que o Brasil possa inserir-se no mundo tecnológico, com suas próprias contribuições e não de modo reflexo.

A economia fundamentada na lucratividade não é suficiente para atender a demanda de trabalhadores, de modo que inúmeros países empregam seus esforços para a adoção de uma economia plural, com governança participativa, a fim de atender o déficit de empregos bem como o empoderamento de parcela vulnerável da sociedade, que até então permanecem desempregados, na informalidade ou utilizam-se como único meio de subsistência benefícios sociais.

FLEXIBILIZAÇÕES E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Segundo (DELGADO, 2017) globalização corresponde à fase do sistema capitalista, despontada no último quartel do século XX, que se caracteriza por uma vinculação especialmente estreita entre os diversos subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, de modo a criar como parâmetro relevante para o mercado, a noção de globo terrestre, e não mais, exclusivamente nação e região.

Com a Globalização, mercados integralizaram e a participação de maior número de pessoas no processo produtivo que até então era mais restrito, provocou uma revolução econômica mundial. De acordo com (STANDING, 2020), uma reivindicação neoliberal que se consolidou na década de 1980 foi a de que os países tinham que perseguir “a flexibilidade do mercado de trabalho”. Ao menos que os mercados de trabalho se flexibilizassem, os custos trabalhistas aumentariam e as corporações transfeririam a produção e o investimento para locais onde os custos fossem mais baixos, ou seja, o capital financeiro seria investido nesses países. A flexibilidade tinha muitas dimensões: flexibilidade salarial que significava acelerar ajustes às mudanças na demanda especialmente para baixo; flexibilidade de vínculo empregatício com facilidade e sem custos para alterarem os níveis de emprego, implicando em mitigar a segurança e proteção do emprego. Portanto, flexibilidade do emprego significava ser capaz de mover continuamente trabalhadores no âmbito empresarial e modificar as estruturas de trabalho sem oposição ou custo mínimos.

Desde então, mercados foram regulados no sentido de maiores rendimentos econômicos, pois com a alta demanda de mão de obra, possibilitou a mercantilização do trabalho, ou seja, contratação em situação de precarização sobretudo pela alta oferta de trabalho por países subdesenvolvidos e com grande densidade populacional.

De acordo com (FURTADO, 2016), a estrutura econômica da região onde penetrou a empresa capitalista não se modifica, necessariamente, como consequência dessa penetração. Apenas uma reduzida fração da mão de obra disponível é absorvida pela empresa forânea; os salários pagos a essa mão de obra não são determinados pelo nível de produtividade da empresa, e sim pelas condições de vida prevalecente na região. Trata-se de oferta de mão de obra, pois a tecnologia é desenvolvida no país de origem da empresa e não na localidade de instalação da empresa.

O fato é que a oferta de trabalho com essas condições econômicas, contribuiu em majorar lucros, com a integração de filiais em outros países na maioria subdesenvolvidos, com o surgimento de uma política de flexibilizações (no caso do Brasil, a desoneração na folha de pagamento e seus efeitos econômicos), vieram como incentivo às instalações de empresas oriundas de países ricos. Deste modo, a oferta de mão de obra em baixo custo, flexibilizações legais e a inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho, contribuiram para a precarização do trabalho e reflexos socioeconômicos em termos mundiais.

Como ponto de partida, embora em permanente construção, fundamenta-se como trabalho: os meios sobre os quais humanos empregam suas energias a fim de obter seu sustento. Para isso, contribui em um sistema produtivo na transformação da realidade e natureza, para

produção de um valor social que lhe seja remunerado.

A partir do século XIX, a ideia de trabalho começou a ser elaborada como conceito por historiadores e sociólogos como a atividade humana que visa a satisfazer as necessidades de uma coletividade, porém, a serviço da reprodução do capital.

De todo modo, embora o conceito de trabalho sofra alterações com as evoluções humanas, verifica-se a importância da participação do homem no processo produtivo, pois, em contrapartida ao emprego do esforço físico ou mental, é que proverá seu sustento.

Ainda, conforme a Declaração Universal de Direitos Humanos, dispõe: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. A Organização Internacional do Trabalho, na atualidade, ao conceito de direito ao trabalho, acrescenta-se o trabalho adequado, ou seja, é conferido além do acesso, o trabalho com qualidade. (MOREIRA e GOMES, 2012) Nesse aspecto, como formalizado pela Organização Internacional do Trabalho em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades de homens e mulheres na obtenção de um trabalho produtivo de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidades humanas, fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O artigo 5º, XIII da Constituição Federal Brasileira, Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais: garante o direito à Liberdade de escolha do trabalho, ou seja, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício e profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Assim, os princípios e regras de proteção à pessoa humana e ao trabalho constituem parte estrutural da Constituição da República brasileira. Sabiamente, a Carta Magna percebeu que a valorização do trabalho é um dos mais relevantes veículos de valorização do próprio ser humano, uma vez que a larga maioria dos indivíduos se mantem e se afirmam na desigual sociedade capitalista, essencialmente, por meio de sua atividade laborativa. (DELGADO, 2004).

Ainda, o trabalho remunerado e produtivo disponibiliza segurança econômica para as pessoas. O desemprego e a falta de renda constituem fatores importantes por trás das tensões que envolvem questões políticas, crises ou conflitos étnicos. (OLIVEIRA, 2018).

Contudo, de acordo com pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho, ao analisar 111 países no período de 2008 a 2014, os principais fundamentos que os levaram (tanto desenvolvidos como subdesenvolvidos) em aprovarem reformas trabalhistas

foram a crise econômica e elevados níveis de desemprego.

Países como Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Inglaterra, Brasil, Chile e Argentina, adotaram reformas em sua legislação. Obviamente que cada um desses países possui especificidades, tais como características da população, perspectivas históricas, econômica, entre outros, porém, é possível identificar a tônica dessas alterações legais e os denominadores comuns.

Verifica-se como principais pontos das alterações, matérias que envolvem flexibilizações de jornadas na forma de banco de horas, regimes de compensação de horas, intervalos entre jornadas, trabalho intermitente e teletrabalho.

Quanto ao término do contrato de trabalho, flexibilizou-se todo arcabouço protetivo existente até então, que autorizam a rescisão sem a necessidade de pagamentos de indenização ou reintegração. Do mesmo modo, a desnecessidade da submissão sindical no momento da dispensa, ainda que no caso de extinção de inúmeros contratos de trabalho.

No cenário nacional, a constituição de 1988 contempla um leque bastante diferenciado de normas referentes aos direitos sociais do trabalhador. A predominância dos dispositivos regula as bases da relação contratual e fixam condições básicas do vínculo empregatício. Segundo (MENDES e BRANCO, 2015), a disciplina normativa mostra-se apta, em muitos casos, a constituir direito subjetivo do empregado em face do empregador, ainda que, em algumas configurações a matéria venha a ser objeto de legislação específica (artigo 7º, VI, VII, VIII, IX, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XXI, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV). Entretanto, a matéria configura-se pela necessidade de legislação específica, contribuem para flexibilizações na legislação infraconstitucional, em especial as significativas alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho.

Essas alterações privilegiam a autonomia da vontade, seja individual ou coletiva, em contraponto aos princípios protetores trabalhistas, dada relação de subordinação jurídica. No caso individual, as partes da relação jurídica de trabalho passaram a acordar sobre diversos aspectos do contrato individual do trabalho, no Brasil por exemplo, a inserção de banco de horas por acordo individual anteriormente com a participação da entidade sindical) e a desnecessidade da chancela do sindicato no caso de rescisão contratual (anteriormente a homologação com assistência do sindicato ou outro órgão equiparado), com a revogação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho. Já na esfera coletiva, as alterações legais, privilegiam o negociado sobre o legislado, no sentido em que as adequações de normas, superam inclusive as especificidades do país, e poderão adequar-se às realidades de determinadas empresas ou parte delas.

Nesse sentido, identificam-se no Brasil e na França, a prevalência do negociado sobre o legislado. No caso do Brasil, excetuam-se como objetos ilícitos de negociações, as matérias legais dispostas no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, pois garantem o patamar mínimo civilizatório econômico ao trabalhador, como: salário-mínimo, valor nominal do décimo terceiro salário, proteção do salário, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário família, entre outros.

Em 2003, a Lei nº 99/2003, inseriu o artigo 4º do Código do Trabalho Português, como alteração do panorama de 1969, a fim de considerar que normas coletivas derroguem normas legais, dando protagonismo à negociação coletiva como manifestação da autonomia da vontade. No mesmo período, o Código do Trabalho Português sofreu alteração para garantir a prorrogação da duração semanal do trabalho de 40 (quarenta) para até 60 (sessenta) horas com possibilidade de compensação.

Nesse sentido, como preleciona (AMADO, 2018), o banco de horas consiste igualmente num mecanismo flexibilizador da organização do tempo de trabalho, conferindo ao empregador o poder de alargar o período normal de trabalho diário e semanal até certo limite (por exemplo, até duas ou até quatro horas diárias, podendo atingir 50 ou 60 horas semanais).

Além das flexibilizações na jornada de trabalho, notou-se direcionamento no sentido em possibilitar novas modalidades de dispensa, até então vedadas. Com a dinâmica internacional de competitividade, verificou-se pelas alterações legais no período, até a vigência da Lei nº 23, aprovada em 2012, donde, teve por objetivo atender os pontos 4 e 5 do Memorando de Entendimento firmado entre os credores internacionais e o Estado Português. Sobre a temática direito do trabalho, de forma a atender as exigências que se impunham de flexibilizações na jornada de trabalho, dispensa de empregados e derrogação de normas trabalhistas por meio de negociação coletiva, fundamentados na redução dos custos gerados aos empregadores.

Em comparação aos países como Itália e França, Portugal criou novos motivos para a dispensa de empregados no sentido de flexibilização, embora tenha permanecido com a previsão de vedação da dispensa sem motivação. Os demais países ora citados, introduziram em seus ordenamentos jurídicos com reformas trabalhistas, a dispensa sem justa causa.

Como se vê, antes da derruição das relações jurídicas de emprego, no sentido de caracterizar-se mera prestação de serviços, cujo trabalhador desenvolve suas atividades laborativas sem o mínimo de segurança jurídica (enquanto aplicabilidade das leis trabalhistas) e econômica (pela inexistência de contraprestação financeira em caso de descontinuidade da prestação de serviços ou até mesmo a manutenção do emprego), antecederam as flexibilizações. Portanto, com o subterfúgio de preservação econômica dos países e a criação de postos de

trabalho segundo competitividade no cenário internacional, diante da crise financeira também provocada pelas novas tecnologias, não foram capazes de mitigar o desemprego, em verdade, contribuíram para o desequilíbrio entre mercado e trabalho, de modo que a garantia do trabalho decente, ainda que seja um direito humano e fundamental como importante instrumento na esfera do direito constitucional positivo e do direito internacional, é uma realidade distante para inúmeros trabalhadores que são precarizados com trabalho em condições desumanas e ínfimos salários, pois perdem para a lucratividade excessiva.

Surge então, conforme (STANDING, 2020), a era da globalização resultou numa fragmentação das estruturas de classes sociais. À medida que as desigualdades aumentaram e que o mundo se moveu na direção de um mercado de trabalho aberto e flexível, contribuiu para o surgimento de uma nova classe: o precariado. O citado autor define como precariado em pessoas que são desprovidas das sete formas de garantia relacionadas ao trabalho: garantia de mercado de trabalho, garantia de vínculo empregatício, segurança no emprego, segurança no trabalho, garantia de reprodução de habilidade, segurança de renda (ainda que reconhecido vínculo, a renda é precária) e garantia de representação.

A precariedade do trabalho e a redução significativa de salários interferem na qualidade de mão de obra ofertada, pois embora exista o crescimento populacional entorno da empresa forânea, a reciclagem e aprimoramento profissional, são prejudicados e facilitam a multiplicação de trabalhadores informais como forma de economia compartilhada, como é o caso do *Uber e Getinjas*. Um dos reflexos da economia de consumo compartilhada é a abertura de empresas de todos os seguimentos, com o uso das plataformas digitais, “sem que tenha conhecimento dos efeitos nas relações de trabalho e emprego” (ANDRADE e DANTAS, 2016).

Essa exaltação de um meio de vida que explora a flexibilidade e competitividade, resulta em desequilíbrio no ordenamento econômico, de modo que o capital e trabalho tornam-se antagônicos. De todo modo, o impacto de maior relevância é a crescente massa de pessoas precarizadas e a ineficácia das flexibilizações como propulsora de novos postos de trabalho, com ênfase ao conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho.

OS DESAFIOS DE UMA REFORMA ESTRUTURAL E A PARTICIPAÇÃO DO ESTADO BRASILEIRO

Todo país, em diferentes períodos históricos, apresenta peculiaridades que ao mesmo tempo que o diferencia, o aproxima de outros países, como ocorre com a Globalização e seus efeitos econômicos. Contudo, para cada conjunto de questão socioeconômica, há também uma série de fatores, elementos, tendências, estruturas que são específicas e que estabelecem seu

desenvolvimento.

Como ponto de partida para entender o contexto brasileiro, o contraponto entre a industrialização como uma economia reflexa e de outro, um país fortemente agrícola. Na economia reflexa, segundo (FURTADO, 2007) os estímulos principais se originavam do exterior: o sistema de divisão internacional do trabalho, que estávamos inseridos, delimitava o espaço que nos movíamos. O padrão de consumo que modelavam o comportamento das elites eram ditados do exterior e requeriam um nível de renda que somente era alcançado por reduzida parcela da população. Daí que o mercado interno de produtos industriais fosse abastecido quase que exclusivamente com produtos internacionais. A massa da população permanecia integrada a uma economia de subsistência de baixo nível de monetização, ou seja, em situação de desigualdade. A falta de tecnologia originária do ambiente nacional, interfere negativamente na criação de postos de trabalho.

Já a agricultura brasileira é um dos setores que mais contribuiu historicamente para o crescimento do Produto Interno Bruto-PIB nacional, atualmente responde por 21% da soma de todas as riquezas produzidas, um quinto de todos os empregos e 43,2% das exportações brasileiras, chegando a US\$ 96,7 bilhões em 2019 (Vendas..., 2020). Foi um dos poucos segmentos da economia brasileira que apresentou crescimento positivo (EMBRAPA). Embora fortemente agrícola, o país com sua industrialização reflexa, não produz tecnologia suficiente para desenvolver fertilizantes, eis que no ano de 2021, importou 85% para utilização agrícola (OSAKI).

Considerada em conjunto, a economia brasileira, não é capaz sem a intervenção do Estado, na oferta de pleno emprego ou na criação dos meios de subsistência para parcela da população. Atualmente, segundo bases de dados do (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2022), 19,5 milhões de famílias brasileiras, recebem auxílio do Governo Federal para subsistência. As dificuldades desta parcela populacional concentram-se tanto na ausência de empregabilidade, como na falta de qualificação profissional, num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e tecnológico.

O reflexo do mercado de trabalho e os índices de empregabilidade estão nos estudos do (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2022), com 11,9 milhões de desempregados, 4,6 milhões de desalentados, totalizando 23,2% em taxa de subutilização da força de trabalho no país no primeiro trimestre de 2022.

No que respeita aos benefícios para garantir subsistência à parcela da população que não possui o pleno emprego, desnecessário afirmar sua importância, contudo, todo benefício deve haver uma porta de entrada e outra de saída, ou seja, por não garantir o pleno emprego ou a

qualificação dos trabalhadores, deve ser transitório. Os benefícios sociais devem ser o início de uma série de medidas adotadas pelo Estado, para a busca do pleno emprego. Em seguida, a qualificação da população de acordo com as novas tendências tecnológicas de modo a introduzir o Brasil no cenário tecnológico mundial, ou seja, com sua própria tecnologia e não reflexa, oriunda de países desenvolvidos.

Para que isto aconteça, a fim de colmatar a lacuna de qualificação que existe, o Estado Brasileiro poderia adotar várias iniciativas bilaterais com nações desenvolvidas para fortalecer seus esforços no desenvolvimento de habilidades. Cita-se como exemplo a junção entre a China e Alemanha por meio da cooperação Sino-Alemã para acelerar seu programa de desenvolvimento de habilidades. (AULBUR, ARVIND e BIGGHE, 2016).

Não obstante, o Estado Brasileiro poderia utilizar de seus recursos financeiros e intervir no sistema econômico para reverter o desemprego crônico, pois as políticas adotadas pelo governo para aumentar a demanda, podem reduzir o desemprego rapidamente (KEYNES). Em particular, esforços financeiros em cooperativas, sociedades de benefício mútuo, fundações e empresas sociais, que especificamente produzem bens, serviços e conhecimento, ao mesmo tempo que prosseguem objetivos econômicos, sociais e fomentam a solidariedade. Outrossim, a contratação pelo Poder Público de Empresas de Economia Social, com a inserção de artigo na Lei nº 14.133/2021, dispondo de percentual obrigatório e não apenas a dispensa no processo de licitação como previsto no artigo 75, J. (GOVERNO FEDERAL, 2021).

No cumprimento de sua responsabilidade social, grandes corporações serão compelidas ao tratamento de seus resíduos sólidos, na contratação de empresas que adotam economia solidária, cabendo ao Poder Legislativo a regulamentação jurídica.

O ponto fixo de referência nesse processo é a solução jurídica com a regulação do mercado, como forma de cumprimento das metas assistenciais adotadas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, ou seja, a criação de um futuro do trabalho mais justo, inclusivo, seguro, digno, com pleno emprego produtivo e livremente escolhido.

O CONCEITO DE ECONOMIA PLURAL COMO ALTERNATIVA AO DESEMPREGO

O mundo do trabalho atravessa significativas modificações, impulsionadas por inovações tecnológicas, emergências climáticas, globalização, as desigualdades sociais persistentes que refletem significativamente sobre a natureza e o futuro do trabalho, bem como a própria dignidade humana.

A proposta de massificação de experiências com economia social e solidária não

pretende substituir o setor privado, mas sim analisar soluções complementares e práticas inovadoras, na tentativa de sugerir formas de criação dos novos postos de trabalho, totalmente centrado numa abordagem de trabalho digno.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, declarou entre outras providências, diversas formas de organização do trabalho:

xii) assegurar que diversas formas de organização do trabalho, de produção e modelos de negócios, inclusive nas cadeias de abastecimento nacionais e globais, incentivem oportunidades de progresso social e económico, proporcionem trabalho digno e favoreçam o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido; (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019)

A economia social e solidária refere-se a formas específicas de empresas e organizações, tais como as cooperativas, empresas mútuas, sociais, fundações, entre outras. Trata-se de um grupo dinâmico e em ascensão que promovem e administram organizações econômicas, centradas nas pessoas.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, as empresas de Economia Social e Solidária têm características comuns que as distinguem das empresas, organizações públicas ou privadas. A principal característica distintiva de uma organização social e solidária é que ela produz bens e serviços ao invés de maximizar lucros (DI MEGLIO, DIOP e GASSER , 2011).

No que diz respeito aos objetivos, os benefícios não é o objetivo principal, e sua utilização ou distribuição deve obedecer às regras específicas inerentes às estruturas jurídicas envolvidas e/ou negociadas coletivamente pelos membros das organizações. Obviamente que o excedente gerado pelas empresas solidárias, são utilizados para a sua viabilidade e organizações econômicas. Neste aspecto, diferenciam-se das empresas com fins lucrativos, pois incluem que este objetivo é secundário; a forma como esses lucros são produzidos (“*near cost*”); e as regras para redistribuí-los entre as pessoas que ajudaram a gerá-los, contribuindo com o trabalho, capital ou quaisquer outros recursos. (DI MEGLIO, DIOP e GASSER , 2011).

Além disto, a economia social também pode criar mercados especiais – como o mercado de comércio justo – onde o mercado e os princípios da economia (especialmente a concorrência) são combinados com certas características (por exemplo externalidades positivas para um grupo de produtores ou proteção ambiental).

Este tipo de economia é por vezes associada como uma economia para pessoas pobres e outras categorias vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores pouco

qualificados, migrantes ou trabalhadores jovens, contudo, a economia social não é, por definição, uma economia dos mais pobres. Na realidade, é uma escolha que se faz em unir-se para um bem comum. As pessoas podem optar por combinar objetivos (econômicos, sociais, ambientais ou outros), não maximizar o retorno financeiro do investimento e restabelecer governança participativa.

Obviamente que em virtude dos princípios e mecanismos de solidariedade envolvidos, as empresas de organizações de economia social são muitas vezes as únicas formas acessíveis a pessoas que não conseguem mobilizar capital ou outros recursos suficientes para lançar e desenvolver atividades econômicas. E como dispõe (DEFOURNY e NYSSSENS, 2009) a necessidade é muitas vezes uma condição que leva ao surgimento de iniciativas de economia social. Dada finalidade social específica deste tipo de economia, tende naturalmente a atrair grupos, utilizadores ou clientes que não têm acesso ao emprego ou a determinados bens, produtos e conhecimento, ou cujo acesso aos mesmos é limitado.

A adoção de uma economia plural é tendência em diversos países, de acordo com a International Cooperative and Mutual Insurance Federation³ (ICMIF), a quota de mercado mútuo no final de 2008 aumentou de 2007 para 24 por cento. Dos dez maiores países seguradores que representam 77% do mercado mundial, cinco têm mais de 30% de seus mercados em negócios mútuos e cooperativos (Estados Unidos - 30%, Japão - 38%, França - 39%, Alemanha - 44 por cento e Holanda - 33 por cento). Isso é derivado de uma amostra de 2.750 seguradoras mútuas e cooperativas. (DI MEGLIO, DIOP e GASSER , 2011).

No âmbito da América Latina, cita-se a Bolívia em adoção de uma economia plural. A rigor, o país define como economia plural do seguinte modo: *“Estrictamente, la CPE define la economía plural en función del régimen de propiedad, como el caso de la forma de organización estatal y privada, correspondiendo a la vez a las llamadas formas de organización comunitaria y social cooperativa un régimen de propiedad privada en última instancia, aunque esta no sea individual ni divisible, sino asociativa, donde los beneficios se reparten entre los miembros de la comunidad o de la cooperativa. Es en la manera cómo se organiza la producción y la administración, más concretamente en la distribución de su plus producto en que lo comunitario y lo asociativo se diferencia de la forma estrictamente privada. De esta forma, la economía plural es por tanto un tipo de economía mixta desde el punto de vista de la propiedad de los medios de producción. Adicionalmente la propia CPE permite, entre las diferentes formas de organización, la constitución de empresas mixtas.”* (LOZA, 2013)

Na Argentina por sua vez, Programas de Extensão sobre o tema Economia Social e Solidária, com o intuito de colaborar para tornar a economia social solidária visível na região, além de promover ações de capacitação, educação e fortalecimento para empreendedores, produtores e organizações de economia social e solidária. Com base nisto, aponta visões possíveis do Programa de Economia Social e Solidária: *“En nuestro país y en América Latina, la mayoría de las iniciativas, propuestas y experiencias que hoy ubicamos dentro de lo que se ha dado en llamar la economía social y solidaria surgieron como respuestas y antídoto de los sectores populares frente a lo más duro de la crisis neoliberal. Es decir, fue el pueblo mismo, en los barrios, en las comunidades que, frente al embate del mercado, la exclusión y la ausencia del Estado como promotor, el que se dio sus formatos organizativos, sus respuestas laborales, sus nuevas formas de pensar salidas y la cuestión de lo colectivo. Luego vino el tratar de entender mucho de todo esto en la medida en que continuaba creciendo, tomando voz propia, hermanándose con otras miles de experiencias y levantando una voz común: la de que Otra economía es posible y está aconteciendo. Fue así que, conforme fue pasando el tiempo, muchos empezaron a ver allí un germen de algo nuevo, algo distinto, algo muy potente como alternativa al sistema tradicional de mercado. Porque la economía social y solidaria no quiere ser un sector dentro del orden actual sino que tiene la vocación de ser la ordenadora y matriz de una nueva sociedad. Decimos, entonces, que primero fue el pueblo y sus organizaciones quienes le dieron cuerpo y carnadura a la economía social y solidaria. Luego vino el Estado, que recuperó estas experiencias para transformarlas en política pública, las oenegés, las instituciones y la Universidad, entre otros actores.”* (PEARSON, 2022).

A pluralidade econômica tende a possibilitar o desenvolvimento econômico de trabalhadores que encontram dificuldades no mercado de trabalho cada vez mais exigente, competitivo e tecnológico. Deste modo, a massificação de exemplos que possibilitaram à determinado grupo de pessoas pudessem melhorar sua condição social de forma digna, é medida que deve ser adotada pelo Brasil, com a participação do Estado, empresas públicas e toda sociedade.

No Brasil, a pluralidade econômica é inferior em comparação aos países que adotam políticas para a efetivação de economias solidárias, contudo, cita-se como modelo Cooperativas de Catadores de Materiais Recicláveis (IBGE, 2022) ou no âmbito rural, pequenos produtores que se juntam para comercialização de seus produtos, dividem gastos e melhoram suas rendas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa refletiu a necessidade de uma reforma estrutural e econômica no país

utilizando-se da adoção de uma economia plural, na expectativa de criação de novos postos de trabalho, porém com ênfase no conceito de trabalho digno estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Verificou-se que inúmeros países estão empregando esforços financeiros, com o intuito de ampliar suas economias, adotando assim empresas que o lucro não é o principal objetivo e sim a pessoa. As empresas e organizações sociais e solidárias, podem auxiliar na oferta de trabalho àqueles (precariados) que até então não possuíam qualificações exigidas pelo mercado de trabalho cada vez mais tecnológico e competitivo.

Assim, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, possibilidade que se vislumbra é na momentânea continuidade da oferta de benefícios sociais para que a população vulnerável garanta sua subsistência, porém, como dito, o benefício deve ter uma porta de entrada e outra de saída. Vale dispor que os valores pagos não garantem a dignidade, pois o trabalho decente e digno é quem o garantirá efetivamente. Em conjunto, a capacitação da população mediante cooperação internacional, cita-se como exemplo a China e a Alemanha que firmaram parceria para o fomento tecnológico.

Outra frente significativa a fim de melhorias na oferta de trabalho, seria adoção de uma economia plural, com a participação do Estado, empresas privadas e toda sociedade, pois a regulamentação no sentido de percentual mínimo de licitação seguida de contratação de empresas oriundas de economia social e solidária, é medida essencial. Além disto, com ênfase na responsabilidade social de empresas com fins lucrativos, para a contratação de empresas solidárias e sociais na retirada de seus resíduos sólidos.

Assim é plenamente possível que o Brasil organize trabalhadores que se encontra em trabalho precário e ao mesmo tempo, tornar o país mais tecnológico com parcerias e não mais como uma economia e tecnologia reflexas.

REFERÊNCIAS

AMADO, J. L. **Contrato de Trabalho - Noções Básicas**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2018. 223 p.

ANDRADE, R.; DANTAS, R. L. **Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do Direito do Trabalho?** Belo Horizonte: RTM, 2016. In: CRISTO, Magno Moisés; FERREIRA, Sylvania (org.). *Direito*.

AULBUR, W.; ARVIND, C. J.; BIGGHE, R. **Skill Development for Industry 4.0**. BRICS Skill Development Working Group. [S.l.], p. 43-44. 2016.

CÉSPEDES, L.; DA ROCHA, D. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 56. ed. [S.l.]: Saraiva, 2020. 5, 13-16 p. Artigos 5º, inciso XIII, 7º, incisos VI, VII, VIII, IX, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XXI, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV.

DEFOURNY, J.; NYSSSENS, M. “**The Social Economy: The Worldwide Making of a Third Sector**”. [S.l.]: [s.n.], 2009. in J. Defourny, P. Develtere, B. Fonteneau e M. Nyssens (eds.), *The Worldwide Making of the Social Economy: Innovations and Changes*, Leuven: ACCO.

DELGADO, G. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. 3. edição. ed. São Paulo: LTR, 2017. 16 p.

DELGADO, M. G. **Princípios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. 32 p.

DI MEGLIO, ; DIOP, C.; GASSER, M. “**Social e Solidária Economia: Nosso caminho comum para o Trabalho Decente**”. Centro Internacional de Treinamento da OIT Viale. Montreal, Canadá, p. 05-36. 2011.

EMBRAPA. VII Plano Diretor da Embrapa. Disponível em: <https://www.embrapa.br/vii-plano-diretor/a-agricultura-brasileira>. Acesso em: 02 jul. 2022.

FEDERAL, G. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 jun. 2022. Artigos 59,477.

FURTADO, C. **O Capitalismo Global**. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007. 55 p.

FURTADO, C. **Desenvolvimento e Subdesenvolvimento**. 5. ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2016. 162-163 p.

GOVERNO FEDERAL. LEI Nº 14.133, DE 1º DE ABRIL DE 2021. **Lei de Licitações e Contratos Administrativos**, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm. Acesso em: 01 jul. 2022.

IBGE, F. I. B. D. G. E. E. – EDITAL DE CHAMAMENTO PÚBLICO Nº 01/2022 PARA HABILITAÇÃO DE ASSOCIAÇÃO OU COOPERATIVA DE CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS, 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/np_download/novoportal/documentos_institucionais/Chamamento_Publico_Cooperativas_Reciclaveis.pdf. Acesso em: 20 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Comitê de Estatísticas Sociais, 2022. Disponível em: <https://ces.ibge.gov.br/base-dados/metadados/mds/cadastro-unico-dos-programas-sociais-cadunico.html>. Acesso em: 20 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Desemprego, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 04 jun. 2022.

KEYNES, J. M. **Teoria Geral do Emprego do Juro e da Moeda**. Tradução de Manuel RESENDE. [S.l.]: Saraiva, 108 p. revisão técnica Alda Couto.

LOZA, T. **Bolivia. El modelo de economia plural**. La Paz- Bolivia: Vínculo, 2013. 38 p.

MELO, L. P. V. D.; QUEIROZ, R. **Centralidade da Pessoa Humana na Constituição versus Centralidade do Cidadão Trabalhador: O Desafio de Rer o Trabalho a Partir da Constituição Federal de 1988.** [S.l.]: Saraiva, 2014. 223-565,588 p. In: SARLET, Ingo Wolfgang, MELLO. L.P.F., FRAZÃO, A.O. Diálogos entre o Direito do Trabalho e Direito Constitucional- Homenagem a Rosa Maria Weber.

MENDES, G.; BRANCO, P. G. G. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, v. 10, 2015. 648 p.

MOREIRA, V.; GOMES, C. D. M. **Compreender Direitos Humanos: Manual de Educação para Direitos Humanos.** 3. ed. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2012. 360 p.

OLIVEIRA,. **O Universo da Segurança Humana.** [S.l.]: Instituto de Segurança Humana no Brasil, 2018. 131-132 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, O. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho.** [S.l.], p. 09. 2019.

OSAKI, M. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/opiniao-cepea/conflito-no-leste-europeu-completa-um-mes-e-setor-de-fertilizantes-segue-apreensivo.aspx>. Acesso em: 10 jun. 2022.

PEARSON, M. **Programa de Extensão: "Economia Social e Solidária"**, 10 jul. 2022.

STANDING, G. **O Precariado: A nova classe perigosa.** Tradução de Cristina Antunes. 1. edição. ed. São Paulo: Autêntica - USP, v. IV, 2020. 22-28 p.

A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DISFARÇADO DE INFLUENCER MIRIM, ATÉ ONDE VAI O CONTROLE DO ESTADO COM OS PAIS E RESPONSÁVEIS?

Jayne Piaskoski¹

Resumo: O presente artigo busca analisar de forma sucinta e clara problemas por trás da exposição do trabalho infantil disfarçado de influenciador mirim, problemas psicológicos que podem ser gerados nas crianças e adolescentes que não possuem maturidade suficiente para administrar tais responsabilidades, buscando compreender não somente o controle dos pais e responsáveis pelos menores como também o controle do Estado em garantir que nenhum direito tanto do Estatuto da Criança e do Adolescente, quanto da Consolidação das Leis Trabalhistas sejam violados. Além do mais, este artigo traz um exemplo de caso real bastante emblemático que virou repercussão em maio deste mesmo ano de 2020, sendo ele o caso do canal na plataforma do YouTube chamado “Bel para meninas”, foram identificados a falha por parte dos pais e a supervisão do Estado em garantir a dignidade e a segurança física e mental da criança.

Palavras-chaves: Trabalho, Trabalho Infantil, Influencer Mirim, Youtuber, Trabalho Infantil Artístico, Estatuto da Criança e do Adolescente, Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal.

INTRODUÇÃO

A pesquisa jurídica a seguir tem como foco analisar questões relacionadas ao Trabalho Infantil por meio das mídias sociais, mostrando até onde vai o controle do Estado em certificar que os pais e responsáveis não estejam usando as crianças e adolescentes de forma irresponsável e forçando-as ao trabalho infantil de maneira irregular em busca de notoriedade e fins econômicos, por meio disto, este artigo relaciona o tema em questão, tema este tão distante das fontes e causas sociais, pois, para a sociedade nada se importa se os direitos das crianças estão sendo respeitados ou não.

O artigo inicia pelos aspectos que o Direito do Trabalho possui e como se configura para poder identificá-lo, posteriormente vem a definição do Trabalho Infantil, seguindo os tópicos o artigo aborda as estatísticas da Organização Mundial do Trabalho, após o esclarecimento do quão avassalador é este tema, e o quão pouco discutido ele é entre os juristas, o artigo trás casos emblemáticos e reais do qual aconteceu no Brasil, mostrando a exposição do trabalho infantil disfarçado de influenciadores mirins de mídias sociais, após o esclarecimento do caso envolvendo a influenciadora mirim o presente artigo mostra detalhes da Ação Coletiva do

¹ Advogada, Mestranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. email: jaynepiaskoskiadv@gmail.com

Ministério Público movida contra a plataforma do YouTube para que o mesmo comece agir com mais rigidez para evitar tais situações de Trabalho Infantil, e concluindo o artigo expondo a Responsabilidade do Estado em garantir os que nenhum direito seja ferido.

DIREITO DO TRABALHO E SEUS ASPECTOS: O QUE CONFIGURA TRABALHO?

O trabalho está relacionado à atividade humana profissional remunerada ou não que possui um fim, tendo o objetivo de atingir alguma meta.

A relação de trabalho compreende o “universo de relações jurídicas ou contratos de atividade nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é atividade mesmo da pessoa que presta serviços para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, portanto, gênero, como, também, o que não nos parece acontecer, relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego. - *Francisco Ferreira Jorge Neto; Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. Curso de Direito do Trabalho – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.*

Não devemos assemelhar trabalho e emprego, pois, emprego é o ofício de ser remunerado e o trabalho está relacionado a realizações de profissionais, ele não tem valor de obter renda, mas pode ser remunerado. Havendo diversos “trabalhos” a serem abordados, sendo eles, trabalho autônomo, trabalho voluntário e o trabalho registrado em CTPS.

O trabalho autônomo se objetiva por ter a função de trabalhador liberal, não possuindo vínculo empregatício algum, já no trabalho voluntário é um voluntariado que não possui atividade remunerada sendo definidas por objetivos sociais, educacionais, culturais e científicos, já o trabalho registrado menciona a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o trabalhador possui diversos direitos que os demais aspectos não possui.

DEFINIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Segundo Childhood Brasil a definição de trabalho infantil é *qualquer forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida pela legislação de cada país*. No Brasil, o trabalho infantil é expressamente proibido por lei para as crianças e adolescentes até os 14 anos de idade conforme a Lei nº 8.069/90 chamada de Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 60, a partir desta idade se permite a designação de menor aprendiz, contudo, devendo ser respeitado a legislação no que abrange a proibição de menores aprendizes atuar em atividades noturnas, insalubres, e penosas para a saúde e vida dos mesmos. Além de haver também o regulamento do trabalho infantil na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Art. 403, e na Constituição Federal de 1988 em seu Art. 7º XXXIII.

Art. 60 do ECA. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade.
Art. 403 da CLT. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 07 da CF/88, Inciso XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

No Brasil a escravidão infantil era uma cultura predominante algumas décadas atrás, pois, crianças e adolescentes eram mão-de-obra barata de fábricas dos mais diversos ramos, além de cultura de mão-de-obra infantil também havia outros problemas estruturais como pobreza e ausência de educação, já que quanto menor a renda e a baixa escolaridade da criança e do adolescente mais chances havia do menor se submeter a esse tipo de trabalho escravo.

Uma pesquisa realizada pelo Unicef chamada Fora da Escola Não Pode – o Desafio da Exclusão Escolar, mostrou que, entre os adolescentes de 15 a 17 anos que trabalham, 26% estão fora da escola. Entre os que não trabalham, o índice é de 14%.
- Childhood Brasil, pela proteção da infância.²

Há as mais variadas formas de trabalho infantil atuados por crianças e adolescentes menores de 14 anos que configura crime no Brasil, sendo eles o trabalho doméstico, o trabalho rural, o trabalho nas ruas, o trabalho autônomo, e principalmente os trabalhos com fins sexuais em troca de dinheiro. Em casos de trabalho doméstico geralmente se trata de meninas, pelas quais, muitas das vezes adquirem problemas psicológicos por conta da exploração, meninas de baixa renda, com uma estrutura familiar precária e vulnerabilidade social. Nos casos de trabalho rural se trata de famílias que moram em campos agrícolas e desde cedo a criança inicia seu trabalho na agricultura e pecuária, manuseando agrotóxicos prejudiciais à saúde e outros trabalhos manuais que podem vir expor o risco físicos ao corpo da criança e do adolescente. Há também casos de trabalho sexual e trabalho nas ruas que abrangem dos mais diversos danos ao menor, desde doenças podendo ser transmitidas sexualmente ou até mesmo pela precariedade de morar, trabalhar e estar na rua, além de riscos como acidentes de trânsito diante das crianças que trabalham como flanelinha, vendedor ambulante, lavador de para-brisas ou em pontos de

² Childhood Brasil, pela proteção da infância. <https://www.childhood.org.br/o-que-e-trabalho-infantil#:~:text=Trabalho%20infantil%20C3%A9%20qualquer%20forma,os%2014%20anos%20de%20idade> Fora da Escola Não Pode. http://www.foradaescolanaopode.org.br/downloads/br_foradaescolanaopode.pdf.

prostituição, sendo trabalhos que expõe a criança e o adolescente ao abuso físico, psicológico, sexual e moral.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou uma lista obtendo a informação das piores formas de trabalho infantil, sendo chamada de Lista TIP (Decreto nº 6481 de 12 de junho de 2008), onde listou que a exploração sexual é a forma de “trabalho” infantil mais danosa a sua saúde psíquica, física, envolvendo até uma grave violação aos Direitos Humanos e ao Estatuto da Criança e do Adolescente, onde interfere diretamente no desenvolvimento³ do menor gerando consequências irreversíveis.

ESTATÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

No ano de 2016 havia o total de 152 milhões de crianças e adolescentes de 05 a 17 anos de idade em situação de trabalho infantil no mundo, sendo que, 10 milhões estariam sendo submetidos a situações análogas escravas, sendo os setores que mais se utilizam de mão-de-obra escrava e barata advem do agicultura, serviços gerais e industria, tornando o continente Africano líder em concentração de trabalho infantil, em seguida, vem o continente asiático em segundo lugar obtendo maior quantidade de trabalho infantil no mundo.

O trabalho infantil no Brasil não fica muito longe desta lista, estando situado a América Central e do Sul em terceiro lugar, pois, de acordo com a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílio (PNAD) no ano de 2015 havia o total de 2,7 milhões de crianças e adolescentes de 05 a 17 anos em situações de trabalho infantil ilegal, 02 a cada 03 crianças e adolescentes que estão em vulnerabilidade de trabalho análogo escravo são do sexo masculino.

EXPOSIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DISFARÇADO DE INFLUENCER MIRIM NOS DIAS ATUAIS

Como já abordado as maiores variedades de trabalho infantil, há também de se falar no trabalho infantil disfarçado de influencers mirins, pois, na atualidade com o avanço da tecnologia a presença de crianças e adolescentes menores de 14 anos em canais de vídeos no YouTube tem se tornando mais frequente a cada dia e por conta disso, contudo, gravar tais vídeos pode ser muito mais do que um simples hobby ou uma brincadeira para passar o tempo, essa ação pode vir a se tornar trabalho infantil, pois, quando há uma obrigação e prazo para

³ DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm Childhood Brasil, pela proteção da infância. <https://www.childhood.org.br/o-que-e-trabalho-infantil#:~:text=Trabalho%20infantil%20%C3%A9%20qualquer%20forma,os%2014%20anos%20de%20idade>

gravar vídeos e o recebimento de produtos ou até mesmo forma monetária enviada por marcas há uma determinada relação trabalhista diante do youtuber mirim.

Existe a prática de trabalho artístico infantil autorizado pela justiça para adolescentes menores de ⁴16 anos, contudo, não se enquadra na função de youtubers e influenciadores mirins, o trabalho artístico infantil detém a função de canto, dança, dublagem, atuação, desfile, publicidade não necessariamente devendo haver um recebimento econômico como forma de pagamento, basta a criança ou adolescente menor de 16 anos receber “mimos” que irá se configurar como trabalho infantil, ou até mesmo pela oportunidade de exposição da imagem, buscando o reconhecimento do trabalho para que haja a possibilidade de novos contratos, *conforme explica o artigo youtubers e influenciadores mirim: quando a diversão vira trabalho infantil.*

Entretanto, não podemos igualar as crianças que produzem vídeos para o youtube por simples hobby, pois, quando não há um prazo para a postagem do vídeo, quando não há um roteiro ensaiado, quando não há exposição, quando não há vínculo publicitário da mesma a caracterização de trabalho infantil fica mais difícil de se identificar, mesmo que a plataforma esteja gerando monetização dos vídeos aquela criança não está desenvolvendo atividade artística e apenas expondo-se em uma rede.

No caso da exposição da criança ou adolescente pelo Youtube, Sandra Cavalcante cita o artigo 149 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) (parágrafo II): “Dispõe que será preciso alvará⁵ ou portaria judicial sempre que a criança ou adolescente participar de “espetáculo público. - ADEMIN, Aprendiz. youtubers e influenciadores mirim: quando a diversão vira trabalho infantil.”

AÇÃO COLETIVA MOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DE SÃO PAULO CONTRA A PLATAFORMA DO YOUTUBE

Em dezembro de 2018 o Ministério Público de São Paulo ajuizou uma Ação Civil Pública em face do google, obrigando que a mesma retirasse de sua plataforma do YouTube centenas de vídeos infantis que iriam contra a legislação de canais de crianças e adolescentes existente no Brasil, com o pedido de condenação pelo pagamento referente a dano moral coletivo, o Ministério Público de São Paulo deu início ao ajuizamento da ação após denúncias

⁴ ADEMIN, Aprendiz. youtubers e influenciadores mirim: quando a diversão vira trabalho infantil. <https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/youtubers-e-influenciadores-mirins-quando-a-diversao-vira-trabalho-infantil/>

⁵ MP/SP Ajuíza ação contra Google por propaganda de brinquedos por youtubers mirins. <https://migalhas.uol.com.br/quentes/293887/mp-sp-ajuiza-acao-contra-google-por-propaganda-de-brinquedos-por-youtubers-mirins>

feitas pelo Instituto Alana, uma organização sem fins lucrativos, que visa o respeito dos direitos das crianças e adolescentes, no ano seguinte foi assinado um acordo entre o Google, MP-SP e o Conar referente a prevenção da exposição do trabalho infantil disfarçado de youtuber mirim.

O inquérito foi apurado após uma campanha de uma marca de brinquedos infantis incentivar a produção de 12 vídeos por uma youtuber mirim a fim de haver vários desafios aos telespectadores, com isso, a cada desafio era escolhido uma vencedora tendo como premiação a participação de um evento com a participação desta youtuber mirim na sede da marca de brinquedos.

Segundo o Núcleo de Assessoria Técnica Psicossocial do Ministério Público:

A campanha, embora não ofereça diretamente as bonecas da linha Monster High como produto a ser adquirido, a todo o momento as utiliza como tema dos vídeos, gerando e reforçando a adesão e identificação no público-alvo da campanha. Embora contratada pela empresa Mattel, nos vídeos da campanha a informação de que se trata de promoção paga e de que o patrocínio da campanha era daquela empresa aparecem de forma não destacada. A primeira informação ⁶aparece no canto do vídeo, por alguns segundos, em inscrições pequenas. A segunda é visível apenas quando se abre a opção 'mostrar mais' disposta abaixo dos vídeos. Ambos podem passar despercebidos para um adulto, quanto mais por uma criança. Portanto, não se pode considerar acessível ao público infantil, desde o início, a informação de que tais vídeos tratam de uma campanha minuciosamente planejada por uma grande empresa com o fim de impactar seu mercado consumidor. Daí a marcante desproporcionalidade de 'armas' entre os dois pólos desta relação comunicacional". - Núcleo de Assessoria Técnica Psicossocial do Ministério Público.

CASO EMBLEMÁTICO DE EXPOSIÇÃO JUNTAMENTE COM TRABALHO INFANTIL: “BEL PARA MENINAS”

Compreende-se que não é somente responsabilização do Google e sua plataforma YouTube, mas também, dos pais e responsáveis pelas crianças e adolescentes, já que muitos pais influenciam seus filhos a produzirem vídeos com fins de haver monetização e gerar fins econômicos, forçando as próprias crianças ao trabalho infantil.

Este caso reflete numa youtuber mirim de apenas 13 anos onde era obrigada e forçada pela mãe a fazer diversos vídeos para conquistar mais visualizações possíveis, independentemente de como a pré-adolescente se sentia ou independente do que ela queria a mãe forçou a mesma produzir conteúdo como tomar um suco com ingredientes aleatórios onde a menina acabou vomitando, há também o caso pelo qual repercutiu muito onde a mãe da

⁶ MP/SP Ajuíza ação contra Google por propaganda de brinquedos por youtubers mirins. <https://migalhas.uol.com.br/quentes/293887/mp-sp-ajuiza-acao-contra-google-por-propaganda-de-brinquedos-por-youtubers-mirins>

adolescente pede para que os seguidores de Bel escolham com qual mochila a garota vai para a escola mesmo a pré-adolescente deixando claro qual era a sua escolha, tudo isso para viralizar e conseguir mais acesso a seguidores e “likes” por conta da monetização dos vídeos do YouTube, onde a mãe da adolescente estaria enriquecendo as custas do trabalho infantil e forçado.

Bel é uma pré-adolescente como qualquer outra de sua idade que quer viver a juventude, fazer amigas, não possuir responsabilidades⁷, mas diante do cenário pelo qual a mãe da pré-adolescente influencia sob pressão a mesma de produzir mais e mais vídeos, impondo à ela o trabalho infantil, cabendo ao Ministério Público arguir o caso e tomar as medidas judiciais cabíveis.

RESPONSABILIDADE DO ESTADO E COMPETÊNCIA DE JURISDIÇÃO

Conforme o art. 406 da CLT cabe aos juízes de menores a autorização da criança e do adolescente menor de 14 anos trabalhar⁸ de forma artística, desde que não seja prejudicial ao ensino educacional.

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Contudo, não há um acordo a quem cabe a competência para a emissão da autorização para o menor trabalhar de forma artística. Diante disso, criou-se a Emenda nº 45 de 2004 tornou o artigo 104 da Constituição Federal o garantidor da competência da Justiça do Trabalho, atribuindo essa competência para a Justiça Especializada. Além do mais, há um o projeto de lei 3974/12 pelo qual visa a competência de expedição de autorização para a Justiça do Trabalho, retirando a competência da Vara da Infância e da Juventude.

Essa discussão atingiu o Supremo Tribunal Federal após a Associação Brasileira de Rádio e Televisão adentrar com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5326 alegando que cabe à Justiça Comum a competência e não a Justiça Especializada, entretanto, não houve

⁷ Site FOLHA UOL. Caso ‘Bel para meninas’ e a exposição infantil das redes. <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/05/caso-bel-para-meninas-e-a-exposicao-infantil-nas-redes.shtml>

⁸ Âmbito Jurídico. Trabalho Infantil artístico: a infância por trás dos holofotes. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-153/trabalho-infantil-artistico-a-infancia-por-tras-dos-holofotes/>

o deferimento pelas normas dos órgãos do Judiciário e do Ministério Público dos estados de São Paulo e Mato Grosso que determinaram a competência da Justiça do Trabalho. A liminar requisitada pela Associação Brasileira de Rádio e Televisão foi aceita em caráter urgente, porém, a decisão foi suspensa no ano de 2015 e permanece assim até o presente desenvolvimento deste artigo.

Há uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental de nº 361 em andamento no Supremo Tribunal Federal imposta pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho que envolve a CLT e o ECA que não teria sido auferida pela Emenda 45 dada a Justiça do Trabalho a autonomia de julgar qualquer ação relevante ao trabalho infantil mesmo que de forma artística, e a mesma ainda alega que o ECA não dá competência alguma aos juízes da Vara da Infância e Juventude para a autorização do trabalho infantil artístico.

Concluindo-se a competência pela autorização do trabalho infantil artístico é de poder dos juízes da Vara da Infância e Juventude e aos juízes da Justiça do Trabalho findo a ADI 5326, que determinará a procedência ou não da legalidade do trabalho infantil artístico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados no presente artigo nota-se que há muitas complicações em relação ao Trabalho Infantil e erros envolvendo leis de proteção para que o Trabalho Infantil seja evitado, pode-se dizer que de nada adianta a elaboração de uma nova legislação para fins de mais celeridade processual e se os próprios pais e responsáveis não mudarem seu modo de pensar e perceber que não se pode simplesmente monetizar seus próprios filhos sem que os fins intencionais sejam a busca pelo dinheiro que a influência mirim pode proporcionar.

Percebe-se que a maior problemática se encontra na falta de efetividade da legislação, da fiscalização e da colaboração das demais plataformas para a proibição da exposição que se enquadra em trabalho infantil, conclui-se que ainda é uma tema bastante vazio para se abordar, onde dificilmente alguém adentra em tal assunto profundamente, pois, ainda pouco se falar do agir de pais e responsáveis pelas crianças e adolescentes que usam de seus filhos para obter fins lucrativos sem que lhe dê a devida atenção ao condicionamento psicológico, sem a devida autorização legal dada por um juiz e principalmente sem que haja a formalização para que o menor não venha de prejudicar futuramente.

Felizmente o Ministério Público do estado de São Paulo se mobilizou de forma conjunta com o Google e o YouTube para que tais situações venham ser controladas e tomada as medidas judiciais cabíveis, contudo, ainda há muitos outros casos de crianças que são usadas para fins

lucrativos, ainda há muito do que se falar, para poder chegar a uma conclusão de que o judiciário está limitando e controlando tais atos, pois infelizmente ainda é algo pouco discutido com embasamento no trabalho infantil.

REFERÊNCIAS

ADEMIN, Aprendiz. **Youtubers e influenciadores mirim: quando a diversão vira trabalho infantil.** Disponível em: <https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/youtubers-e-influenciadores-mirins-quando-a-diversao-vira-trabalho-infantil/> (acessado em outubro de 2020)

ÂMBITO JURÍDICO. **Trabalho Infantil artístico: a infância por trás dos holofotes.** <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-153/trabalho-infantil-artistico-a-infancia-por-tras-dos-holofotes/> (acessado em novembro de 2020)

BLOG FORA DA ESCOLA NÃO PODE. http://www.foradaescolanaopode.org.br/downloads/br_foradaescolanaopode.pdf (acessado em outubro de 2020).

BRASIL. **Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008.** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm (acessado em outubro de 2020)

CHILDHOOD BRASIL. **Pela proteção da infância.** Disponível em: <https://www.childhood.org.br/o-que-e-trabalho-infantil#:~:text=Trabalho%20infantil%20%C3%A9%20qualquer%20forma,os%2014%20anos%20de%20idade> (acessado em outubro de 2020).

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho** – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO, UOL. **Caso ‘Bel para meninas’ e a exposição infantil das redes.** <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/05/caso-bel-para-meninas-e-a-exposicao-infantil-nas-redes.shtml> (acessado em novembro de 2020)

MP/SP Ajuíza ação contra Google por propaganda de brinquedos por youtubers mirins. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/293887/mp-sp-ajuiza-acao-contra-google-por-propaganda-de-brinquedos-por-youtubers-mirins> (acessado em outubro de 2020)

MULHERES E O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ariê Scherreier Ferneda¹

Maria Eduarda Gouveia Oliveira²

Poliana Ribeiro dos Santos³

Resumo: Este artigo tem como objetivo evidenciar a temática do assédio sofrido por mulheres, bem como os reflexos para a saúde mental. Verifica-se que, ainda que com a evolução socioeconômica da sociedade, o sexo feminino ainda carrega marcas do passado, sendo considerado como o “sexo frágil”. A desigualdade de gênero, em seus mais variados âmbitos, ainda persiste na sociedade. Nesse sentido, para o desenvolvimento do trabalho, foi utilizado o método indutivo, lastreado na revisão bibliográfica. Constatou-se, por fim, que o assédio pode afetar a saúde mental da mulher trabalhadora e prejudicar o seu desenvolvimento no tocante às liberdades individuais e dignidade, oferecendo risco, ainda, à segurança econômica sem proporcionar oportunidades iguais de acesso e permanência no trabalho.

Palavras-chave: Assédio; Mulheres; Saúde mental.

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos as mulheres foram e ainda são alvo de inúmeras discriminações e violências, sejam elas de ordem moral, psicológica, física ou econômica. A situação feminina, sobretudo inserida em um contexto laboral, merece igual atenção. O assédio e a violência no trabalho tem sido alvo de preocupação de Organizações Internacionais, tal como a OIT, que adotou, em 2019, a Convenção de n. 190 para abordar a temática, tamanha sua relevância.

É notório que as mulheres exercem papel essencial para a economia, seja em empregos formais, seja inserida no agregado familiar. Todavia, quando vítimas de violência ou assédio, em um ambiente sem segurança, onde não se promove a saúde mental e sequer são ofertados meios para tanto ou mesmo denúncia das violações sofridas, sua produtividade e qualidade cai, além de outros fatores que fogem à seara do trabalho, mas que com ela se relacionam. Não apenas a vítima carrega os danos causados, mas toda a organização sofre as consequências.

Assim, diante da relevância inerente ao tema, a pesquisa se dividiu em dois tópicos, sendo que no primeiro foram evidenciadas as lutas femininas por maior igualdade no trabalho

¹ Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. E-mail: ariefernedaxx@gmail.com

² Graduanda em Direito.

³ Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: polianaribeiro.prs@gmail.com

e as formas de assédio que as acometem. Em um segundo momento, por sua vez, deu-se enfoque aos mecanismos para promoção da saúde mental da mulher trabalhadora e o compromisso das organizações para eliminação das formas de violência e assédio no trabalho.

Por fim, pode-se compreender que o assédio pode afetar a saúde mental da mulher trabalhadora e prejudicar o seu desenvolvimento no tocante às liberdades individuais e dignidade, oferecendo risco, ainda, à segurança econômica sem proporcionar oportunidades iguais de acesso e permanência no trabalho.

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E AS MÚLTIPLAS FORMAS DE ASSÉDIO

A desigualdade entre homens e mulheres e a submissão do sexo feminino à diversas formas de assédio são fatos que preocupam as autoridades e organizações do trabalho. Sobretudo na seara laboral, tem-se a Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

De acordo com a Convenção, a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” diz respeito às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo (OIT, Convenção n. 100, 1951).

Ainda na perspectiva do combate à discriminação em matéria de emprego e ocupação, tem-se a Convenção n. 111 da OIT, a qual entende que “a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem” (OIT, Convenção n. 111, 1958). Conforme disposição da Convenção, a discriminação é compreendida como toda “distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, [...] que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (OIT, Convenção n. 111, 1958).

A aprovação das referidas Convenções, ratificadas no Brasil e previstas no Decreto n. 10.088/2019, foi orientada por enunciados pela Declaração de Filadélfia⁴ e demais tratados e convenções de Direitos Humanos, com o intuito de mitigar a discriminação e desigualdades sofridas, sobretudo pelas mulheres, ao longo da história, diante da urgente e necessária melhoria nas condições de trabalho.

⁴ Todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais (OIT, Convenção n. 111, 1958).

No tocante às mulheres no mercado de trabalho e aos trabalhos domésticos, destaca-se que, nas palavras de Perrot (2007, p. 109-110):

As mulheres sempre trabalharam. Seu trabalho era da ordem do doméstico, da reprodução, não valorizado, não remunerado. As sociedades jamais poderiam ter vivido, ter-se reproduzido e desenvolvido sem o trabalho doméstico das mulheres, que é invisível. Nem sempre as mulheres exerceram ofícios reconhecidos, que trouxessem remuneração [...]

Com os avanços da chegada da Revolução Industrial, demais momentos históricos disruptivos – como a Primeira e Segunda Guerras Mundiais – e a consolidação do sistema capitalista, Bottini e Batista (2013) apontam ter havido mudanças radicais na estrutura da sociedade em vários aspectos. As mulheres, nesse sentido, passaram a executar dupla jornada ou até mais.

No cenário econômico, Garcia (2019, p.131) explica de forma clara e objetiva as consequências para as mulheres da nova ordem econômica:

[...] a nova ordem econômica imediatamente gerou formas de segregação sexual na atividade de trabalho por meio da atribuição exclusivamente feminina às tarefas reprodutivas e pela alocação por gênero para atividades produtivas: a masculina com melhores salários e melhores postos e as femininas com piores remunerações.

A nova ordem social e econômica imposta em meados do século XX fez surgir maiores preocupações relativas ao respeito pelos Direitos Humanos, bem como pela igualdade entre os indivíduos. Nesse sentido, tal preocupação refletiu em uma tentativa de amenizar a desigualdade salarial entre homens e mulheres na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934, no seu art. 121, §1º, “a”, que estabeleceu a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”. Posteriormente, a Constituição da República de 1988 reiterou a urgência do direito à igualdade, o estabelecendo enquanto direito e garantia fundamental, sendo cláusula pétrea.

Nada obstante a evolução legislativa diante da problemática proposta, a desigualdade, de acordo com Samparo e Siqueira (2017, p. 289), pode ser compreendida como a “ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo inferioridade”. Quanto à situação da mulher no mercado de trabalho e a incidência de discriminação sobre ela, é evidente que as mulheres sempre estiveram em desvantagem (ALVES; CAVENAGHI, 2019, p. 14). No mesmo sentido, Samparo e Siqueira (2017, p. 289) destacam que:

Em recentes pesquisas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), atualmente, considerando uma média mundial, as mulheres recebem o equivalente a 77% dos salários dos homens, logo, se nenhuma medida for tomada, a igualdade salarial entre gêneros somente será alcançada em 2086 [...].

Diante de um histórico de discriminação e desigualdade, Dias (2013) aponta que “a luta da mulher ao longo da história pelo reconhecimento de sua capacidade de interagir com equidade com os homens na vida em sociedade é decorrente de injustiças culturais e econômicas que remontam à antiguidade”. Referida luta se consubstancia no movimento feminista, por exemplo, que teve papel fundamental para a conquista de inúmeros direitos – tal como o direito ao voto:

Profundas transformações, fortalecidas pelos movimentos feministas também ocorreram nesse mesmo período, nos padrões de comportamento, e no papel da mulher na sociedade, fazendo com que mais mulheres atuassem na vida pública, e facilitando a entrada da mulher no mercado de trabalho (QUERINO; DOMINGUES; DA LUZ 2012, p. 7).

Outrossim, conforme explicam Siqueira e Samparo (2017, p. 296), embora ainda existam diversas formas de discriminação em razão da diferença de gênero e sexo, as interações e discussões quanto às tradições de gêneros e os ideais de igualdade, dignidade, liberdade e felicidade para a mulher e qualquer ser humano, defendidas por vários movimentos feministas, “vêm trazendo desenvolvimento e um grande impacto positivo na sociedade”.

Todavia, a luta ainda persiste:

Na fronteira entre o final do século XX e o início do século XXI é possível notar um grande avanço no que se refere à condição da mulher no ordenamento jurídico constitucional brasileiro, no entanto, ainda há uma dificuldade de incorporação das disposições constitucionais na prática (TAVARES, 2020, p. 1).

Nada obstante as lutas por melhores condições de igualdade e de remuneração empreendidas ao longo dos anos, as mulheres ainda precisam enfrentar outro fator que prejudica em muito o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais: o assédio no trabalho.

No tocante à temática, o Tribunal Superior do Trabalho aponta que não há dúvidas de que a mulher está mais sujeita ao assédio sexual em todas as carreiras. Isso se deve, principalmente, “à cultura brasileira de ‘objetificação do corpo feminino’ e pela ideia enganosa de que mulheres ‘dizem não querendo dizer sim’, já que esse tipo de mentalidade infelizmente

permeia toda a sociedade, independente da condição social ou do nível de escolaridade” (BRASIL, TST, 2012).

Destaca-se, nesse sentido, que o assédio pode assumir múltiplas formas, podendo ser de ordem moral, sexual ou mesmo organizacional.⁵ No caso do assédio moral, especificamente, esta modalidade de “violência” pode ser considerada 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). Esta forma 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).⁶

Por outro lado, o assédio sexual 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).

Já quanto ao assédio organizacional, de ordem moral, pode ser assim explicado, nos termos do julgamento do Recurso Ordinário n. 00730-2007-463-05-00-30, julgado no TST:

O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”, os quais podem ser objeto de reparação em virtude da responsabilidade social atribuída às empresas, a partir da função social ostentada no art. 170 da Constituição. A desumanização das relações de trabalho está impregnada dos valores organizacionais brasileiros.

Para identificar a ocorrência de um episódio de assédio, alguns critérios são, geralmente, utilizados: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a

⁵ Sobre a temática, consultar: FERNEDA, Ariê Scherreier; SANTOS, Poliana Ribeiro dos. Sistema de compliance para a eliminação do assédio moral e sexual: uma análise da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho. In: VIEIRA, Regina Stela Corrêa; ROCKEMBACK, Ana Claudia; VAILATTI, Natálie. (Org.). **Temas emergentes de direitos sociais no Século XXI**. 1ed. Joaçaba: Editora Unoesc, p. 161-176, 2022.

⁶ No mesmo sentido: FERNEDA, Ariê Scherreier; SANTOS, Poliana Ribeiro dos. Sistema de compliance para a eliminação do assédio moral e sexual: uma análise da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho. In: VIEIRA, Regina Stela Corrêa; ROCKEMBACK, Ana Claudia; VAILATTI, Natálie. (Org.). **Temas emergentes de direitos sociais no Século XXI**. 1. ed. Joaçaba: Editora Unoesc, p. 161-176, 2022.

periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor (ARAÚJO, 2007, p. 206). Ademais, diante dos critérios elencados, observa-se a grande potencialidade de que o assédio, seja qual modalidade for, afete negativamente a saúde mental, sobretudo da mulher trabalhadora. Nesse sentido, o tópico a seguir será dedicado ao estudo da referida problemática.

O ASSÉDIO SOFRIDO POR MULHERES NO TRABALHO: MECANISMOS PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA

Verificada a existência de diversas modalidades de assédio sofrido pela mulher no mercado de trabalho, destaca-se o apontamento evidenciado por Maria Cristina Peduzzi (BRASIL, TST, 2012) quanto aos efeitos do assédio, sobretudo sexual, nos seguintes termos:

O principal efeito que o assédio sexual produz no contrato de trabalho é a sua dissolução, através do pedido de demissão, abandono de emprego e rescisão indireta (quando a despedida ocorre motivada por ato danoso praticado pelo empregador)

O assédio, nesse sentido, é considerado como uma violência contra a própria dignidade. As principais vítimas dessa violência no ambiente laboral são as mulheres. De acordo com o Relatório Mundial sobre Violência e Saúde, publicado pela Organização Mundial da Saúde, a violência é definida como o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade “que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação” (KRUG et al., 2002, p. 5).

Ademais, no tocante à discriminação no contexto de trabalho, esta implica em:

[...] ação(ões) ou omissão(ões) violadora(s) do(s) direito(s) das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como: sexo, etnia, idade, crença, opção religiosa, nacionalidade etc. Podem ser individuais (devido a comportamentos, percepções, habilidades, cargos ocupados) ou relacionados a aspectos de gestão na organização (abuso de poder, autoritarismo, violências, assédio moral, organização do trabalho, cultura e clima organizacional), refletindo a própria sociedade com suas contradições (OLIVEIRA, 2020, p. 9).

Considerando que as diferentes formas de discriminação e assédio são favoráveis à violência, há de se destacar que:

Nos dias atuais, com o culto ao sucesso profissional e o aumento da competição por cargos e vantagens, os fenômenos da violência, das discriminações e, especialmente, do assédio moral no trabalho apresentam-se

com mais força. Por isso, considera-se importante analisar suas principais características e propor formas de combatê-la ou ao menos de atenuá-la (KRUG et al., 2022, p. 10).

Especificamente quanto à temática do assédio, a OIT adotou, em 2019, a Convenção n. 190, a qual entrou em vigor no ano de 2021. Referida Convenção diz respeito à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Diante da relevância do tema e da preocupação gerada pela violência e pelo assédio no ambiente laboral, sobretudo quando a vítima é mulher, a OIT tem se posicionado:

A violência e o assédio no trabalho podem assumir várias formas e causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos. Desde a adoção da Convenção, a pandemia da COVID-19 destacou ainda mais a questão, com muitas formas de violência e assédio relacionados ao trabalho sendo relatadas em todos os países desde o início do surto, especialmente contra mulheres e grupos vulneráveis.

A partir do reconhecimento dos danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos oriundos da violência e do assédio, observou-se que estes fenômenos consistem em um problema universal e enraizado que precisa ser combatido e eliminado, de modo que, para tanto, requer “determinação, perseverança e cooperação entre os atores do mundo do trabalho” (OIT, Convenção n. 190, 2019). Isto é, tanto governos, como trabalhadores, empregadores e suas organizações representativas “têm responsabilidades distintas e papéis complementares a desempenhar cada um” (OIT, Convenção n. 190, 2019).

Ademais, de acordo com o Guia relativo à Convenção n. 190 da OIT, verifica-se que se trata de um instrumento inovador na medida em que “reúne igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho em um único instrumento, e coloca a dignidade humana e o respeito em seu cerne”. Além disso, a Convenção reconhece que a violência e o assédio constituem uma violação ou abuso dos direitos humanos e, com isso, oferece um “conceito composto único”, nos seguintes termos (art. 1º, b, da Convenção n. 190), sem prejuízo das demais conceituações citadas que contribuem para melhor compreensão da temática:

O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológicos, sexual ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero (OIT, Convenção n. 190, 2019).

No tocante à violência e ao assédio com base no gênero, a OIT definiu o termo da seguinte forma:

o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual (OIT, Convenção n. 190, 2019).

Igualmente, considerando tais condutas podem resultar em danos psicológicos, necessário abordar elementos essenciais para o trabalho digno e decente: a saúde e segurança do trabalho.⁷ Nesse sentido, a OIT também lança atenção ao tema sobretudo a partir das Convenções n. 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e n. 161, de 1985, sobre serviços de saúde do trabalhador, dentre outras recomendações da Organização.⁸

Para a definição de saúde, a OIT toma como base aquela prevista pela Organização Mundial da Saúde – OMS, para a qual “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (OMS, 1946). Seguindo a mesma perspectiva, tem-se a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, de 1969, que em seu art. 5º dispõe sobre o direito à integridade pessoal, dispondo expressamente sobre a integridade psíquica, como “toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral” (OEA, 1969).

Nada obstante a necessidade e a importância de se ter um ambiente de trabalho hígido e seguro, destaca-se que as consequências de eventual ocorrência de assédio podem consistir, sem prejuízo de outras mais ou menos graves: “a alteração do sono, dificuldades de se relacionar, estresse, síndrome do pânico e depressão podem ser observadas” (TJDFT, 2022).

Ainda sobre os danos gerados por referida conduta, evidencia-se que:

Com o equilíbrio emocional comprometido, muitas vezes o indivíduo é colocado em uma posição onde não vê com clareza que é vítima da situação. Por isso, se culpar e continuar a se submeter aos assédios são atitudes muito comuns, e a denúncia se transforma em uma opção distante, acobertada pelo sentimento de incompetência profissional e o medo de perder o emprego (TJDFT, 2022).

Além disso, em razão dos sentimentos gerados após reiterada prática de assédio/violência, pode-se observar que a produtividade no trabalho cai, a qualidade já não é

⁷ Para aprofundamento da temática, consulte: FERNEDA, Ariê Sherreier. O trabalho decente e o meio ambiente do trabalho como forma de proteção da saúde mental do trabalhador. *In: VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopkik. (Org.). Fronteiras & horizontes do direito do trabalho: resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico*. 1. ed. Porto Alegre: Fi, 2019, p. 79-98.

⁸ Para aprofundamento da temática, consulte: SANTOS, Poliana Ribeiro 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, p. 291-311, ago./dez., 2021. Disponível em: <https://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397/274>. Acesso em: 16 nov. 2022.

mais satisfatória e, além do prejuízo individual, a relação da equipe e o clima organizacional também são comprometidos (TJDFT, 2022).

Por possuir o estereótipo de “sexo frágil”, bem como por ser alvo de inúmeras discriminações e desigualdades enraizadas na sociedade, a mulher é a que mais sofre com aludidas consequências e, ainda, precisa enfrentar a situação com ausência de mecanismos efetivos para realizar denúncia, por exemplo, e com o receio de perder o seu emprego caso venha a se manifestar sobre a ocorrência de violências no ambiente do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das pesquisas realizadas para a produção deste artigo, foi possível identificar e compreender o processo constante da luta feminina por iguais condições de trabalho digno, bem como os esforços e preocupações, inclusive de organizações internacionais, no combate à desigualdade de gênero e à discriminação e ao assédio.

Evidenciou-se os mecanismos internacionais para a proteção da saúde mental do trabalhador, com destaque para a recente Convenção n. 190 da OIT, e o compromisso de as organizações empregarem esforços para combater e eliminar a violência e o assédio em ambiente laboral.

Por fim, destacou-se que a conduta consubstanciada na violência e no assédio pode gerar graves prejuízos e danos não apenas para a vítima individual do ato, mas à toda a organização. De fato, as mulheres são as principais vítimas do abuso da posição hierárquica e demais violências e assédios no trabalho, sendo desencorajada a expor o que sofre em virtude da ausência de mecanismos efetivos para realização de denúncia ao empregador, por exemplo, e diante do receio em perder o seu trabalho. Nesse sentido, as vítimas de assédio e violência no ambiente labora, em especial as mulheres, não percebem o seu trabalho enquanto algo dignificante para suas vidas; pelo contrário, o trabalho se torna fator de adoecimento, de segunda a sexta.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 2, n. 13, 2012.

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. **Revista do TST**. Brasília, v. 73, n. 2, pp. 203-214, abr./jun. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2303/73-2.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 nov. 2022.

BOTTINI, Lucia Mamus; BATISTA, Roberto Leme. **O trabalho da mulher durante a Revolução Industrial Inglesa**. Cadernos PDE. Vol. 1. Disponível em: [http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_fafipa_hist_artigo_lucia_mamus_bottini.pdf](http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadeHYPERLINK\). Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constuicao34.htm. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 13 nov. 2022.

BRASIL. **Superior Tribunal do Trabalho**. Mulheres estão mais sujeitas ao assédio em todas as carreiras. Notícias do TST. 03/11/2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras>. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. **Superior Tribunal do Trabalho**. Recurso Ordinário 00730-2007-463-05-00-30. Rel. Des. Cláudio Brandão, 2ª Turma. Julgado em 12/11/2009.

DIAS, Valéria de Oliveira. Discriminação de gênero no Brasil, androcentrismo na Ciência Jurídica e a luta da mulher por igualdade e justiça social. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3715, 2 set. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25209>. Acesso em: 17 jul. 2022.

FERNEDA, Ariê Scherreier; SANTOS, Poliana Ribeiro dos. Sistema de compliance para a eliminação do assédio moral e sexual: uma análise da Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho. In: VIEIRA, Regina Stela Corrêa; ROCKEMBACK, Ana Claudia; VAILATTI, Natálie. (Org.). **Temas emergentes de direitos sociais no Século XXI**. 1ed. Joaçaba: Editora Unoesc, p. 161-176, 2022.

FERNEDA, Ariê Scherreier. O trabalho decente e o meio ambiente do trabalho como forma de proteção da saúde mental do trabalhador. In: VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopkik. (Org.). **Fronteiras & horizontes do direito do trabalho: resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico**. 1. ed. Porto Alegre: Fi, 2019, p. 79-98.

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.

FONTOURA, Isadora Hörbe Neves da; REIS, Suzéte da Silva. **A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NAS ENTREVISTAS DE**

EMPREGOS DAS MULHERES. *Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea* (2022).

FÓRUM, Revista. **Luísa Sonza sofre ataques misóginos nas redes após separação de Whindersson Nunes.** 2020. Disponível em:

[https://revistaforum.com.br/redesHYPERLINK\"https://revistaforum.com.br/redes-sociais/2020/4/30/luisa-sonza-sofre-ataques-misoginos-nas-redes-apos-separao-de-whindersson-nunes-74082.html\"-sociais/2020/4/30/luisa-sonza-sofre-ataques-misoginos-nas-redes-apos-separao-de-whindersson-nunes-74082.html](https://revistaforum.com.br/redesHYPERLINK\). Acesso em: 21 jul. 2022.

GARCIA, Carla Cristina. Notas sobre a história dos trabalhos das mulheres na sociedade ocidental: das diferenças as desigualdades laborais de gênero. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, pp. 123-140, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE); Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad). **Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens.** Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em 27 jul. 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: 15 nov. 2021.

KRUG, Etienne G. et al. **Relatório mundial sobre violência e saúde.** Organização Mundial da Saúde. 2022. Disponível em: <https://opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude-1.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

KUHNER, M. H. **O Desafio atual da mulher.** Rio de Janeiro 1977.

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. Acesso em: 15 nov. 2021.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. et. al. **Violência, discriminação e assédio no trabalho.** Florianópolis: Lagoa, 2020. Disponível em: <https://neppt.paginas.ufsc.br/files/2021/03/cartilha-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-web.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos.** 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 17 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor.** 1951. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1958. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190**. OIT Brasília. Notícias. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206**. OIT Brasília.

Publicações. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_832010/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em: [http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-](http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html)

[Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html](http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html). Acesso em: 13 nov. 2022.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

SANTOS, Poliana Ribeiro 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, p. 291-311, ago./dez., 2021. Disponível em:

<https://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397/274>. Acesso em: 16 nov. 2022.

SILVEIRA, Susana Sarmiento. **Estratégias de conciliação na relação trabalho-família realizadas por professores universitários**. 2017.

TAVARES, Jaíse Marien Fraxe et al. **Evolução dos direitos das mulheres e desafios para alcançar a igualdade de gênero no século XXI**. Revista de Direito da Amazônia, v. 1, n. 2, 2020. Disponível em: [https://rda.tjam.jus.br/ojs-](https://rda.tjam.jus.br/ojs-3/index.php/DireitoAmazonia/article/view/50/42)

[3/index.php/DireitoAmazonia/article/view/50/42](https://rda.tjam.jus.br/ojs-3/index.php/DireitoAmazonia/article/view/50/42). Acesso em: 18 jul. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Assédio moral pode afetar a saúde mental do profissional**. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/informacoes/programas-projetos-e-acoas/pro-vida/dicas-de-saude/pilulas-de-saude/assedio-moral-pode-afetar-a-saude-mental-do-profissional>. Acesso em: 16 nov. 2022.

SEÇÃO 2:

RESUMOS

(TRANS)VERSALIDADES: A POSSIBILIDADE DE SEGURIDADE LABORAL A PROFISSIONAIS DO SEXO TRANSSEXUAIS E TRAVESTIS.

Diogo Francisco Curcio¹

Grupo Temático: Emprego digno, trabalho decente e desenvolvimento econômico

Resumo: O meio ambiente do trabalho é compreendido como o meio em que os indivíduos são capazes de desempenharem suas atividades laborais de forma que são assegurados aos seres humanos as bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. Nessa seara, Norma Sueli Padilha fala que quando o “habitat laboral” se revela inidôneo a assegurar condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, teremos aí uma lesão ao meio ambiente do trabalho. A insalubridade do âmbito trabalhista é uma realidade vivenciada por milhares de indivíduos nas mais diversas funções, notadamente de grupos travestis e transsexuais que vivem em um cenário de incertezas e inseguranças ao desempenho da prostituição. É diante desse cenário que se busca responder o seguinte questionamento: é possível garantir um meio ambiente de trabalho seguro a travestis e transsexuais que sobrevivem do trabalho sexual? Objetiva-se, a partir desse questionamento, investigar, utilizando-se do método de abordagem dedutivo e do método de procedimento histórico, a possibilidade ou não dessa segurança. Dados da Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA) revelam que cerca de 90% dessa população é impelida à prostituição e a utiliza como fonte de renda e subsistência. Isso se dá justamente pela dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal, causada, dentre outras razões, pela exclusão social, familiar e educacional a que estão submetidos. Apesar de a prostituição não ser proibida no Brasil, ela não é regulamentada, o que acaba por marginalizar e reduzir a segurança do que garante o sustento de muitas dessas pessoas. Travestis e transsexuais possuem um ambiente de trabalho marginal e vulnerável, estando sujeitos às mais diversas formas de violência cotidiana em decorrência desse ofício. Nesse sentido, vale ressaltar que as violências estão diretamente atreladas ao estigma. A partir do momento em que travestis e transsexuais são vistos como transgressores de uma normatividade social - materializada na heteronormatividade binária de gênero e de sexualidade -, tornam-se alvos de práticas violentas que rejeitam essa forma de expressão identitária e social. Em entrevista realizada por Santiago, Braz e Nascimento com travestis em situação de prostituição nas ruas de Campina Grande, Pernambuco, fica evidente que, na visão das entrevistadas, ao estarem nas ruas exercendo a prostituição, as travestis passam a ser um alvo fácil, pois a exposição de seus corpos naquele espaço marginalizado as deixa suscetíveis a qualquer ato de agressão possível. Portanto, não há forma de se garantir um ambiente de trabalho de qualidade e sadio às pessoas transsexuais e travestis sem antes garantir um ambiente sadio de sociabilidade e humanidade. Esses são elementos indispensáveis para que esse grupo deixe a marginalidade e a insegurança da prostituição desregulamentada e passe a ocupar postos de trabalho formais e seguros necessários à própria subsistência e garantia de vida.

Palavras-chave: Travesti e Transsexual. Trabalho. Meio ambiente do trabalho. Prostituição.

¹ Graduando da 3ª fase de Direito na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: curciodiogo@gmail.com

REFERÊNCIAS

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transsexuais. **Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transsexuais no Brasil em 2017**. 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

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. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5. Acesso em: 11 abr. 2022.

SANTIAGO, Idalina Maria Freitas Lima; BRAZ, Ednaldo da Costa; NASCIMENTO, Josilene Barbosa do. VIOLÊNCIA E TRANSFOBIA: VIVÊNCIAS DE TRAVESTIS QUE EXERCEM A PROSTITUIÇÃO – CAMPINA GRANDE-PB. **Rev. GÊNERO**, Niterói, v. 22, n. 1, p. 1-18. 02 sem. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/47450>. Acesso em: 11 abr. 2022.

ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NOVAS TECNOLOGIAS

Aldacy Rachid Coutinho¹

Luiz Alberto David Araujo²

Grupo Temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: Na centralidade do trabalho no mundo, a par de estarem os arranjos produtivos inseridos em um sistema capitalista não monopolista ordenado por interesses econômicos, necessariamente se submetem a uma ordem constitucional no âmbito jurídico. A tutela e implementação, individual e coletivamente, do direito fundamental social do trabalho decente é mandamento para todos os integrantes da classe trabalhadora. Trabalho decente pressupõe remuneração adequada, o que permite garantir uma vida digna, exercido em liberdade e segurança. Em promoção de emprego de qualidade, mais do que somente renda, resulta imperativa a proteção social e a garantia de saúde. E, ainda, desenvolvido em um meio ambiente adequado, deve-se observar a condição de acessibilidade. A investigação aponta, então, para hipótese de verificação da concretização da proteção constitucional das pessoas com deficiência pela chave do trabalho decente realizado em um meio ambiente acessível diante da introdução de novas tecnologias. A pesquisa é aplicada, bibliográfica e com abordagem qualitativa. Acessibilidade é identificada não somente na oportunidade de inserção em um posto de trabalho, mas na viabilidade do desempenho das atividades laborais. A possibilidade do exercício laboral com o emprego de novas tecnologias pode ser analisada pela via da necessidade de atendimento dos interesses de gestão produtiva e eficiente em mercado concorrencial, pela livre iniciativa, mas deve levar em conta que um meio ambiente acessível é um imperativo da consecução do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Na perspectiva de que deve existir sempre uma relação entre as tarefas executadas em decorrência de obrigações contraídas por força de um contrato de trabalho e a deficiência em si considerada, o conteúdo prestacional deve observar a factibilidade, de sorte a não poder acarretar nem práticas discriminatórias, nem situações de assédio organizacional, pelo que somete estará conforme à ordem constitucional a introdução de novas tecnologias que forem facilitadoras de integração. A probabilidade de resultar em dano ou a potencialidade de dano se enquadraria como ato de violência a ser combatido nos termos definidos em convenção pela Organização Internacional do Trabalho. Sendo o meio ambiente de trabalho acessível um direito de todos e oponível a todos, essencial à sadia qualidade de vida nos termos previstos constitucionalmente e em convenção internacional, impõe-se à coletividade e ao Poder Público defendê-lo. A presença de fator impeditivo de integração do trabalhador caberá, em obrigação tripartite, às empresas, associações, ao Ministério Público, aos Auditores do Trabalho e, sobretudo, aos sindicatos que atuam na defesa dos interesses dos integrantes da categoria impedir a implementação da introdução de novas tecnologias por falta de acessibilidade, diante da inconstitucionalidade de medidas adotadas pelo empregador e da violação de normas internacionais.

¹ Mestre e Doutora em Direito. Professora Titular de Direito do Trabalho na UFPR, aposentada. Professora do Curso de Mestrado em Direito da UNIVEL. E-mail: aldacycoutinho@gmail.com

² Mestre, Doutor e Livre-docente em Direito Constitucional. Professor Titular de Direito Constitucional da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: lada10@terra.com.br

Palavras-chave: Trabalho. Meio ambiente. Acessibilidade. Pessoa com deficiência. Tecnologia.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Paulo de Bessa. Direito Ambiental. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; SERRANO JR, Vidal. Curso de Direito Constitucional. 23.ed. São Paulo: Manole, 2021.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Portaria 620, de 1º de novembro de 2021a. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=603&pagina=1&data=01/11/2021&totalArquivos=1>. Acesso em: 20jan.2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. ADI 6587-DF. Tribunal Pleno. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. 17dez.2021b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=75551773>. Acesso em: 06fev.2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota técnica DO GT COVID-19 nº 05/2021c. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-gt-covid-19-5-2021.pdf>. Acesso em: 20jan.2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Pandemia, trabalho e responsabilidade criminal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região**, Belo Horizonte, edição especial Covid-19, v.2, n.1, p. 103-132, 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, an. 77, n. 8, p. 903-908, ago. 2013.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Meio ambiente do trabalho: a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico. *In: Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 20 anos da Codemat*. JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (coord.) São Paulo: LTr, 2013, p. 37-46.

COUTINHO, Aldacy Rachid.; BALESTRA, Oriana Stella. Dos direitos sociais dos trabalhadores. *In: Direitos humanos e fundamentais em perspectiva*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 262- 278.

MILARÉ, Edis. Direito do Ambiente. 12.ed. São Paulo: RT, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório V. Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. 107ª sessão, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_725992.pdf. Acesso em: 15abr.2022.

SILVA, José Afonso da Silva. Direito Ambiental Constitucional. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

A AMBIENTIZAÇÃO DO TRABALHO PÓS-1988: DIGNIFICAÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHADOR COMO FOCO CONSTITUCIONAL

Anderson Miller Silva Varelo¹

Rayane Salustiano de Araújo²

Resumo: Os novos parâmetros de observação da realidade social vêm exigindo, cada vez mais, uma atenção focada na proteção do meio ambiente, de modo a compreendê-lo para além dos elementos biótipos da natureza. Nessa nuance, a definição do que seja meio ambiente passa a ser desenvolvida a partir de quatro perspectivas, a saber: a natural, a cultural, a artificial e a laboral, que também é chamada de meio ambiente do trabalho. Com isso, um questionamento surge: a Constituição Federal de 1988 deu uma nova leitura ao mundo do trabalho? Para responder a essa indagação, o presente contributo se utiliza de uma perquirição analítica, dedutiva e qualitativa da pesquisa bibliográfica, recorrendo-se a artigos científicos e doutrinas. Tem-se, assim, o intento de revisitar o conceito de meio ambiente e refletir sobre como tal ideia pode demonstrar um forte movimento de influência da nova ordem constitucional na compreensão das relações de trabalho. Destarte, visualizou-se que a conceituação de meio ambiente no direito brasileiro passou por uma progressão, ao longo do tempo, fazendo com que expectativas mais simples fossem deixadas de lado, para que outras, mais amplas, pudessem surgir, ocasionando novas formas de enxergar o meio ambiente. Nesse diapasão, aparece no texto constitucional de 1988, em seu art. 200, VIII, a incumbência do Sistema Único de Saúde de colaborar na proteção do meio ambiente, incluindo o do trabalho. Trata-se de uma norma constitucional de aplicabilidade limitada e de caráter programático, evidentemente, mas que, apesar disso, detém significância por chamar a atenção de todo o ordenamento jurídico para uma questão até então não muito lembrada na legislação. Assim, com esse novo enfoque, entende-se que o ambiente de trabalho deve observar parâmetros de segurabilidade, pois não é admissível que, na sociedade moderna, tal lugar esteja desprovido de mecanismos mínimos de proteção. É que o modo como se trabalha tem um grande reflexo no modo como se vive e, por conseguinte, como se encara todo o mundo em sua volta. Nesse campo de condicionamento lógico, torna-se difícil conjecturar melhoria na qualidade de vida com a defesa e proteção da natureza como um todo, caso se esqueça de defender e proteger as condições mínimas de segurança do trabalhador. Desse modo, o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI's) para trabalhadores que laboram em condições de risco, bem como assistência médica e psicológica especializada, por exemplo, constituem atos com reflexos para além do campo da própria empresa. Por conta disso, é que a Constituinte de 1987-1988 teve preocupação com o tema, pois a segurança e a dignidade do trabalhador é assunto que interessa toda a sociedade. Nisso, nota-se como um assunto que, em um primeiro momento, poderia ser encarado como interesse particular se torna de interesse público, pois a Constituição de 1988 veio, dentre outras coisas, para isso: trazer para o centro assuntos que se encontravam na margem do debate. É um

¹ Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Servidor Público Municipal de Borborema-PB. Diretor de Assuntos Acadêmicos do Centro Acadêmico de Direito Antônio Cavalcante. Monitor da disciplina de Direito Processual Penal I e II da UEPB. Extensionista do Projeto de Extensão Sintonizando: o direito através da música. E-mail: milleranderson19@hotmail.com;

² Graduanda em Direito e aluna extensionista no Projeto de Extensão Sintonizando: o direito através da música, pela Universidade Estadual da Paraíba, Campus III. Aluna pesquisadora e bolsista no Programa de Iniciação Científica (PIBIC/FAPESQ - PB). E-mail: rayaraujo322@gmail.com.

dos reflexos do neoconstitucionalismo, que trouxe para o texto de 1988 os “ares verdes” dos avanços do constitucionalismo ecológico, prezando a dignidade e a segurança do trabalhador.

Palavras-chave: Meio Ambiente. Constitucionalismo Ecológico. Ambiente de Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: Direito, Segurança e Saúde no Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Juspodivm, 2021.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira; ZWICKER, Igor de Oliveira. A responsabilidade objetiva do empregador à luz da proteção constitucional conferida ao meio ambiente do trabalho. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, v. 16, n. 35, p. 149-189, 2019.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho, direito fundamental**. 1999. 161 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1999.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 41. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

A LEI 13.467/2017 E OS TRABALHADORES DE APLICATIVO: UMA DISCUSSÃO SOBRE SUA (DES) PROTEÇÃO SOCIAL

Carla Fernanda Zanata Soares¹

Gabriel Jardim Teixeira²

Resumo: Este trabalho decorre da pesquisa de iniciação científica: “Direitos Fundamentais e Seguridade Social: uma análise da tutela das relações de trabalho e previdenciárias entre os trabalhadores da Saúde Pública e o Município de Florianópolis (2020/2022)”, desenvolvido no curso de Direito da Unisul. Trata-se de como a Lei n. 13.467/2017 contribui para a precarização da atividade econômica dos trabalhadores de aplicativos e de como a Lei n. 14.297/2022 propôs mecanismos de proteção para assegurar o mínimo de dignidade à tais trabalhadores. O artigo 442-B da Lei n. 13.467/2017 possibilitou a contratação de trabalhadores autônomos, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, sem a garantia do vínculo de emprego, retirando-lhes os direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, e ferindo seus direitos sociais, previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988, tais como o acesso ao pagamento de férias, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço, e seguro contra acidentes de trabalho. Além de tais prejudicialidades, na legislação previdenciária, o problema reside no fato de que o parágrafo 1º do artigo 18 da Lei n. 8.213/1991 – Lei de Benefícios do RGPS - exclui do direito ao recebimento de auxílio-acidente e de quaisquer benefícios de espécie acidentária, os segurados contribuintes individuais, inclusive, os MEIs, tais como os trabalhadores de aplicativo. De acordo com o IBGE, no Brasil, a taxa de informalidade atinge cerca de 40% dos trabalhadores. Entre outros fatores, contribuem para esse contexto a chamada uberização ou plataformização do trabalho, que encontrou um campo propício para seu desenvolvimento no período da pandemia. Em 2022, somente a Uber conta com 600 mil motoristas brasileiros, dos 3 milhões associados à empresa no mundo. Realizando fretes com suas próprias motocicletas e até bicicletas, os entregadores ficam expostos à contaminação pela Covid-19 e ao alto risco de acidentes de trabalho, apesar de estarem excluídos do recebimento de benefício acidentário junto à previdência, por serem trabalhadores autônomos. Com abordagem dedutiva a partir de levantamento bibliográfico e documental, o objetivo deste resumo é discutir sobre a importância de uma legislação que atenda as demandas básicas de tais trabalhadores, submetidos à uma situação informal de trabalho. A partir de referentes como Masson, Alvarez e Jussara, surge a hipótese de que a Lei n. 14.297/22 instituiu mecanismos de proteção aos trabalhadores de aplicativo, tais como: obrigatoriedade da empresa contratar seguro contra acidentes de trabalho e necessidade de garantir assistência financeira para o entregador afastado por Covid-19 durante 15 dias. Porém, ao término do período de emergência em saúde pública, tais garantias cessarão, mantendo os trabalhadores de aplicativo desprotegidos, apesar da natureza precária de sua atividade econômica, o que justifica o debate sobre o assunto. Como conclusões, destaca-se que tendo em vista a decretação do fim do período de emergência de saúde pública no Brasil em 18/04/2022, é necessário discutir sobre os riscos do trabalho dos entregadores de aplicativo e o modo como as Leis n. 13.467/2017 – art. 442-B da CLT, e n. 14.297/2022 – 1º, contribuem para a desproteção social de tal categoria profissional.

¹Doutoranda em Sociologia e Ciência Política no PPGSCP/UFSC

²Graduando em Direito na UNISUL

Palavras-chaves: Proteção social. Trabalhadores de aplicativo. Acidentes de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Denise et al. **Uma análise das normas antecedentes e reservas de alternativas mobilizadas na atividade de motoristas e entregadores por aplicativos**. *Laboreal*. Porto, v. 17, n. 1, e17925, jun. 2021. Disponível em http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164652372021000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.927 de 5 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em 18 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

JUSSARA, Pedrosa Melo; MAURO, Júnior Silva Aparecido. **A relação de emprego entre o motorista parceiro e a plataforma uber**. 2019. 19 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade de Uberaba, Uberaba, 2019. Disponível em: <http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/1303>. Acesso em: 17 abr. 2022.

MASSON, Letícia Pessoa; ALVAREZ, Denise; OLIVEIRA, Simone; TEIXEIRA, Márcia; LEAL, Samara; SALOMÃO, Gabriela Siqueira; AMARAL, Sarah de Paulo do; CHRISTO, Cirlene de Souza. **“Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no rio de janeiro, brasil**. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 12, p. 5915-5924, dez. 2021. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320212612.14652021>. Acesso em: 17 abr. 2022.

SILVA JÚNIOR, Francklane Sena da. ARAÚJO, Tyelisson Silva. SOTTILI, Luciana Adélia. **A “uberização” das relações de emprego: Uma análise da subordinação e da não eventualidade**. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 05, Ed. 12, Vol. 15, pp. 113-131. Dezembro de 2020. ISSN: 2448-0959, disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/uberizacao>. Acesso em: 17 abr. 2022.

A POLÍTICA NEOLIBERAL E AS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ANÁLISE DAS MUDANÇAS OCORRIDAS ENTRE 2016 E 2021

Ana Larissa da Silva Brasil¹

Dulcely Silva Franco²

Grupo temático: Relações de Trabalho e os impactos das reformas legislativas

Resumo: A classe trabalhadora possui a principal mercadoria negociada pelo capital, qual seja a força de trabalho. Desse modo, a exploração dessa mercadoria tem sido intensificada e protagoniza a cada ano, desde a Constituição Federal de 1988, um desmonte em suas relações e direitos que compõem um patamar civilizatório mínimo, marcadamente a influência neoliberal. Assim, o presente ensaio propõe o seguinte questionamento: em que medida a política neoliberal influenciou a edição de normas que precarizam as relações de trabalho? Nesse seguimento, apresenta-se como objetivo geral analisar as mudanças legislativas ocorridas entre 2016 e 2021, período no qual houve a edição da Emenda Constitucional nº 95 de 2016, conhecida como a emenda do teto de gastos, e a pandemia da Covid-19. Verificando os movimentos realizados para que a EC nº 95 fosse aprovada e iniciado as modificações legislativas mais contundentes, em seguida, compreender o trâmite e argumentação para que a Reforma Trabalhista alcançasse a aprovação em tempo reduzido, modificando mais de 100 artigos do texto da CLT e por fim, indiciar os reflexos dessas legislações no período pandêmico atual. Para o delineamento do caminho da pesquisa, utiliza-se o método de abordagem dedutivo e técnica de pesquisa bibliográfica. Como reflexões levantadas, observou-se que a política neoliberal foi e mostra-se essencial para que as mudanças profundas na legislação trabalhista ocorressem e sempre apresentando como principal justificativa a necessidade de desenvolvimento econômico e geração de empregos, ambos os objetivos não foram alcançados até o momento, construindo um ciclo desconstituente das conquistas alcançadas em 1988, fruto das lutas da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho; Trabalhadores em Plataformas de Aplicativos de Entrega; Proteção labor-ambiental.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018 [recurso eletrônico].

ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho no Brasil:** reestruturação e precariedade. 2012. Disponível em: <http://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/>. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Lex.** Disponível em: http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html/ConstituicaoTextoAtualizado_EC90.pdf. Acesso em: 18 abr. 2022.

¹ Doutoranda em Direito no PPGD/UFSC, e-mail: larissa.bras29@gmail.com.

² Doutoranda em Direito no PPGD/UFSC, e-mail: dujustica@gmail.com.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Lex:** Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, DF, 15 dez. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

PAIXÃO, Cristiano. Destruindo “por dentro”: práticas desconstituintes do nosso tempo. **Ggn: O jornal de todos os Brasis**. Online, p. 0-0. 13 jul. 2020. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/destruindo-por-dentro-praticas-desconstituintes-do-nosso-tempo-por-cristiano-paixao/>. Acesso em: 29 maio 2021.

A REVOLUÇÃO NANOTECNOLÓGICA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Rafael Siegel Barcellos¹

Rogério Raymundo Guimarães Filho²

Grupo Temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador.

Resumo: O termo nanotecnologia corresponde ao estudo e ao desenvolvimento de tecnologias a partir da manipulação controlada da matéria em escala atômica, molecular ou macromolecular e engloba o desenvolvimento de materiais e produtos em diversas áreas do conhecimento. As nanotecnologias têm como princípio a construção de novos materiais originados de partículas mínimas, com o objetivo primordial de elaborar estruturas estáveis a partir dessas partículas. Além do tamanho, as nanotecnologias também se caracterizam por produzir efeitos quânticos diversos em comparação aos efeitos clássicos dos mesmos materiais quando da sua manipulação em escala regular. Essa diversidade de propriedades físico-químicas torna imprevisíveis os efeitos da manipulação da matéria em nanoescala. Com efeito, embora cresça exponencialmente a produção de bens a partir do uso de nanopartículas, não se verifica a mesma intensidade na realização de estudos sobre os impactos da utilização das nanotecnologias na saúde das pessoas e no meio ambiente. Sem embargo, existem indicativos científicos que apontam que no sentido de que as nanopartículas apresentam uma toxicidade mais acentuada do que as partículas em seus tamanhos normais. Da mesma forma, já é sabido que existem várias maneiras de penetração e absorção de nanopartículas pelo corpo humano, bem como que a exposição de forma não ocasional a esses materiais pode comprometer o funcionamento de pulmões e intestinos. Isso, no entanto, pode ser apenas a ponta do iceberg. Eventuais outros efeitos deletérios à saúde dos trabalhadores que manipulam nanomateriais regem-se muito mais pelas incertezas do que pela existência de respostas concretas e essas dúvidas ganham ainda maior relevância dentro da sociedade de risco em que vivemos. Nesse contexto, o presente trabalho pretende investigar quais implicações no direito à saúde e à segurança do trabalhador podem advir desta verdadeira revolução nanotecnológica, bem como propor reflexões acerca da regulação jurídica necessária para preservar a integridade física dos trabalhadores diante dos riscos ainda desconhecidos. Como conclusão inicial, pode-se afirmar que, na contramão da relevância do assunto, pouco há, no Brasil, de regulação jurídica específica sobre o tema. Nesse sentido, propõe-se uma regulação diagonal e ética embasada no princípio da precaução e da proteção do trabalhador. O método de trabalho é o Método Hipotético-Dedutivo que se inicia pela percepção de lacuna nos conhecimentos acerca da nanotecnologia e saúde do trabalhador e formula-se a hipótese de que o uso de nanopartículas pode apresentar mais toxicidade do que as partículas em tamanhos normais para a saúde do trabalhador e por isso precisa ser testado. Já como técnica de pesquisa, será realizado levantamento de dados bibliográficos a partir da

¹ Mestrando em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Área de concentração: Direito Internacional e Sustentabilidade, Linha de pesquisa: Direito Ecológico e Direitos Humanos. Orientador: Francisco Quintanilha Vêras Neto. Especialista em Direito Internacional pelo Instituto Damásio de Direito. Analista Judiciário do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. *E-mail:* rafaelcassino@hotmail.com.

² Doutorando em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Área de Concentração: Direito Internacional e Sustentabilidade, Linha de Pesquisa: Direito Ecológico e Direitos Humanos. Orientador: Francisco Quintanilha Vêras Neto. *E-mail:* rogerioguimar@yahoo.com.br.

leitura especializada sobre o tema e da análise de decisões judiciais proferidas em dissídios coletivos que tenham se manifestado, de alguma forma, sobre o uso de nanotecnologias no processo industrial e seus impactos na saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: nanotecnologias, saúde, trabalhador, regulação jurídica, precaução.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Mario Sergio. Hans Jonas e a proposta de uma ética para a civilização tecnológica. *Revista Desenvolvimento e Meio Ambiente*. **Desenvolvimento e meio ambiente**, Curitiba, n. 19, p. 13-27, 2009. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/made/article/view/14115>. Acesso em 10 abr. 2022.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Tradução Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2010.

BERWIG, Juliane Altmann; ENGELMANN, Wilson. O direito e os direitos humanos frente à nanotecnologia na sociedade complexa de risco e global. **Revista Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 24, n. 22, mai/ago 2019. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/view/14966>. Acesso em 15 mar. 2022.

BORGES, Gustavo Silveira; ENGELMANN, Wilson. Responsabilidade civil médica pela utilização da nanotecnologia para modificação genética. **Revista de Direitos do Consumidor**, v. 23, n. 93, p. 65-99, mai/jun 2014. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/77230>. Acesso em 11 abr. 2022.

CASTRO, Janaína Vieira de Castro; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Nanotecnologia, saúde e segurança no trabalho: espaço para regulação. **Revista dos Estudantes de Direito da UNB**, Brasília, n. 12, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/13520>. Acesso em 12 abr. 2022.

COIMBRA, Rodrigo; ENGELMANN, Wilson; HOHENDORFF, Raquel Von. As nanotecnologias, os riscos e as interfaces com o direito à saúde do trabalhador. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 53, n. 209, p. 151-172, jan/mar 2016. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/520003>. Acesso em 11 abr. 2022.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Maria Cândida Simon Azevedo. **Nanotecnologias e direito: da estrutura jurídica tradicional ao diálogo entre as fontes do direito**. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – UFC**, Fortaleza, v. 37, n. 1, p. 199-221, jan/jun. 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/3438>. Acesso em 11 abr. 2022.

ENGELMANN, Wilson; PULZ, Ronei Leonardo. As nanotecnologias no panorama regulatório: entre a ausência de regulação estatal específica e a necessidade de harmonização regulatória não estatal. **Revista Iberoamericano de Filosofia, Política e Humanidades**, Sevilha, v. 17, n. 33, 2015. p. 151-181. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/araucaria/article/view/716>. Acesso em 15 abr. 2022.

FERRONATO, Rafael Luiz. **Nanotecnologia, ambiente e direito: desafios para a sociedade na direção a um marco regulatório**. 2010. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2010.

JONAS, Hans. **O princípio da responsabilidade: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica.** Tradução Marijane Lisboa e Luiz Barros Montez. Rio de Janeiro: Editora PUC.

NOLASCO, Loreci Gottschalk. **Regulamentação Jurídica da Nanotecnologia.** 2016. 417 f. Tese (Doutorado em Biotecnologia e Biodiversidade). Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2016.

PULZ, Ronei Leonardo. **O direito na era das nanotecnologias: uma abertura às possibilidades ambientalmente sustentáveis no cenário de impactos e responsabilidades desconhecidos.** 2015. 266 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale dos Sinos. São Leopoldo, 2015.

TELETRABALHO, PANDEMIA E A NECESSIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO

Antonio Lucas Lira Pereira¹

Anna Beatriz Ribeiro de Moraes Freitas²

Adalberto Velloso Borges Melo de Albuquerque³

Grupo Temático: Desafios das relações de trabalho, empresas e as novas tecnologias

Resumo: A pandemia do Covid-19 alterou o modo de vida da sociedade, sobretudo pela necessidade de implementar medidas para combater a proliferação do vírus. Nesse sentido, observou-se um grande impacto na vida laboral dos brasileiros, fazendo com que o direito do trabalho precisasse se adequar às novas demandas. Nesta senda, um ponto que ganhou destaque durante a pandemia foi o cumprimento da carga horária dos trabalhadores em regime de teletrabalho, que muitas vezes não tinham sua jornada de trabalho respeitada. Diante disso, o presente estudo teve por objetivo analisar a necessidade do direito à desconexão para os trabalhadores em regime de teletrabalho em contexto de pandemia. Sobre a sua metodologia, caracteriza-se por uma pesquisa do tipo descritiva, que para alcançar o objetivo a que se propõe, empregou o método hipotético-dedutivo, partindo de uma abordagem genérica acerca do teletrabalho, para alcançar o ponto específico da necessidade do direito à desconexão aos teletrabalhadores no contexto da pandemia do Covid-19. Inicialmente, a CLT, em seu artigo 75-B, conceitua o teletrabalho como sendo “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo”. O regime de teletrabalho já crescia no Brasil, mas ganhou destaque com a pandemia do covid-19, em razão do isolamento social imposto. Apesar de ser uma modelo útil, haja vista a economia e a flexibilidade, o teletrabalho sofre com o desrespeito por parte dos empregadores das jornadas de trabalho, o que acarreta sérios danos aos trabalhadores. A desconexão consiste no direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo para suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas. Cabe destacar que a duração da jornada de trabalho é pautada em regras de medicina e segurança do trabalho e envolve fatores biológicos, sociais e econômicos, e, por isso, trata-se de norma imperativa e de ordem pública que não pode ser renunciada. Além da inobservância das jornadas de trabalho, o excesso de cobrança durante o trabalho também reforça a necessidade de estabelecer períodos de descanso para o trabalhador. A excessiva cobrança por produtividade prejudica a saúde física e mental do empregado, além de provocar o surgimento de doenças, como a Síndrome de Burnout. Assim, a tecnologia deve ser utilizada em benefício do trabalhador, contribuindo para amenização do seu esforço físico e mental, e não para sobrecarregar a força humana laboral.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Pesquisador PIVIC-UFPB, vinculado ao projeto de pesquisa “Novos rumos para o mundo do trabalho: inflexões sobre a crise, a reforma de direitos e os desafios pós-pandemia”. Editor-chefe da Revista Ratio Iuris (UFPB). Estagiário do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba (TJPB). E-mail: antoniolucaslira@outlook.com;

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB. E-mail: freitasannabeatriz78@gmail.com;

³ Graduando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB. E-mail: adalbertovbma@gmail.com.

Dessa forma, conclui-se que apesar da implementação do teletrabalho no período de calamidade pública atender a necessidade de isolamento social, é preciso respeitar a correta jornada de trabalho do empregado. Ademais, não se espera exaurir o presente tema e a sua análise, mas tão somente colaborar, ainda que minimamente, para a discussão de uma pauta tão importante para a atualidade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à desconexão. Pandemia. Direito do trabalho. Jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** v. 3. n. 33. Curitiba. 2014.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT. **Rev. Esc. Jud. TRT4.** v. 2. n. 3. Porto Alegre, 2020.

**POLÍTICAS CONSTITUCIONAIS PARA A PROTEÇÃO DO DIREITO
FUNDAMENTAL À SAÚDE NO FEDERALISMO COOPERATIVO SANITÁRIO:
ANÁLISE DA ATUAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BLUMENAU NA PROMOÇÃO DA
SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO, NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE
COVID19**

Milena Petters Melo¹

Patricia Candemil Farias Sordi Macedo²

Grupo temático: Trabalho; meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: No sistema de reponsabilidades compartilhadas, no federalismo cooperativo sanitário, estruturado pela normatividade do sistema constitucional brasileiro, como os municípios podem e devem atuar para a promoção do direito fundamental à saúde no meio ambiente do trabalho? Para responder este problema de pesquisa, contextualiza-se a análise na perspectiva do estudo do direito como política constitucional. Utilizando-se do método hipotético-dedutivo, a pesquisa objetiva analisar as políticas constitucionais voltadas à proteção da saúde do trabalhador, especificamente empreendidas pelo município de Blumenau, para o enfrentamento da maximização dos riscos à saúde impostas aos ambientes de trabalho em decorrência da pandemia. Parte-se da hipótese de que os municípios possuem o poder-dever de agir na promoção de melhores condições ao meio ambiente laboral, garantindo a proteção da saúde dos trabalhadores por meio de políticas públicas, com a coparticipação do setor privado. A pesquisa se volta ao estudo do sistema de competências e reponsabilidades compartilhadas para a garantia do direito fundamental à saúde do trabalhador, no federalismo cooperativo sanitário. Focaliza a competência municipal e a saúde no ambiente laboral e analisa a atuação do município de Blumenau no contexto pandêmico. O planejamento das ações e políticas de saúde deve ser compartilhado e integrado, coordenando-se a atuação dos entes com a iniciativa privada, sendo o equilíbrio nesses arranjos institucionais, resultado de processos de negociação e pactuação. Assim, a coordenação de políticas constitucionais no âmbito municipal reflete diretamente no meio-ambiente de trabalho. Especificamente, no Município de Blumenau, foram mapeadas ações, por meio de exemplos de boas práticas adotadas pelo ente municipal, com dados divulgados nos meios de comunicação. A estratégia envolveu diversos eixos de atuação, baseada no aumento da capacidade de atendimento e monitoramento dos casos de Covid-19. Foram disponibilizados serviços como “Psicologia *online*” e “Alô Saúde” com orientação ao público. A Vigilância Sanitária capacitou profissionais da educação da rede pública e privada sobre as medidas sanitárias para retorno seguro às atividades. O Município disponibilizou linhas de transporte público exclusivas para trabalhadores da saúde e a vacinação

¹ Professora Titular de Direito Constitucional e Direitos Humanos e Sustentabilidade na Universidade Regional de Blumenau – FURB. Doutora em Direito pela Università degli Studi di Lecce – UNISALENTO, Itália. Coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Constitucionalismo, Internacionalização e Cooperação – CONSTINTER, FURB. Coordenadora para a área lusófona do Centro Euro-Americano sulle Politiche Costituzionali – CEDEUAM, Itália. Email: milenapetters@furb.br

² Discente no Curso de Mestrado em Direito na Universidade Regional de Blumenau – FURB. Pesquisadora do Núcleo de estudos e pesquisas em Constitucionalismo, Cooperação e Internacionalização – CONSTINTER, FURB. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Procuradora do Município de Blumenau, atuante na área de Direito à Saúde. Email: pcfsmacedo@furb.br

contra a Covid-19 para os trabalhadores da educação nas escolas públicas e privadas. Dentre as parcerias com as empresas, o município fomentou ações para garantir a testagem dos contaminados, estabelecendo requisitos e condições para que as empresas aplicassem em seus trabalhadores a testagem rápida fornecida pelo município, reduzindo a disseminação da doença. Em conclusão, durante a pandemia foi possível observar o falso dilema que relacionava a proteção da saúde do trabalhador e as necessárias medidas de segurança e isolamento, em propalada contraposição à economia: como se a saúde do trabalhador não fosse um direito fundamental constitucionalmente assegurado e como se a produção econômica de bens e serviços pudesse ter maior valor que a vida e a saúde. Neste contexto, a resposta desarticulada e negligente do governo federal foi amenizada pelas ações em nível estadual e municipal, envolvendo o setor público e privado na promoção de políticas constitucionais voltadas à proteção do direito fundamental à saúde do trabalhador, reforçando a imperatividade das normas e o efeito vinculante dos direitos fundamentais.

Palavras-chave: políticas constitucionais; direito fundamental à saúde do trabalhador; federalismo cooperativo sanitário; meio ambiente do trabalho; covid-19.

REFERÊNCIAS

ANDRÉA, Gianfranco Faggin Mastro; DOS SANTOS, Gabriela Euzébio Andrade; BORGES, Letícia Menegassi. COVID-19 e estado de calamidade pública: o federalismo cooperativo como mecanismo para superação de crises. **Revista Contemporânea/Contemporary Journal**, v. 2, n. 2, p. 1-37, 2022.

ARANHA, Carla. Cidades que mais salvam vidas na pandemia: o ranking das campeãs. Ranking dos municípios com menor taxa de óbito é liderado por localidades do interior com políticas públicas voltadas à saúde e boa gestão. **Revista Exame**, São Paulo, 26/03/2021. Disponível em: <https://exame.com/brasil/cidades-que-mais-salvam-vidas-na-pandemia-o-ranking-das-campeas/>. Acesso em: 05 de abril de 2022.

BRASIL - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6341**, Plenário, Rel. Min. Marco Aurélio de Melo, 2020.

BRASIL - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 672**. Relator: Alexandre de Moraes, 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Et al.* **Direitos fundamentais sociais**. São Paulo. Editora Saraiva. 2010.

DOURADO, Daniel de Araújo. **Regionalização e federalismo sanitário no Brasil**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo (USP), 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-02062010-164714/publico/DanielDourado.pdf>. Acesso em 22/08/2021.

HESSE, Konrad. **A Força Normativa da Constituição**. Porto Alegre. Sérgio Antônio Fabris Editor, 1991.

MARTINI, Sandra Regina; STURZA, Janaína Machado; GIMENEZ, Charlise Paula Colet. **O direito à saúde frente à pandemia COVID-19: da crise sanitária à crise humanitária no Mercosul**. Porto Alegre: Evangraf, 2020.

MELO, Milena Petters; CARDUCCI, Michele. **Políticas Constitucionais desafios contemporâneos**. Florianópolis: Imaginar o Brasil, 2021.

PIRES, Maria Coeli Simões. **O município no federalismo brasileiro: constrangimentos e perspectivas**. Cadernos da Escola do Legislativo, Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, v. 8, n. 13, p. 55-84, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/xmlui/handle/11037/1118?locale=en> Acesso em: 25 de setembro de 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL, Blumenau. Prefeitura de Blumenau estrutura convênio para testagem de trabalhadores em empresas. **Site da Prefeitura Municipal de Blumenau**, 14/01/2022. Disponível em: <https://www.blumenau.sc.gov.br/secretarias/gabinete-do-prefeito/gapref/prefeitura-de-blumenau-estrutura-convaanio-para-testagem-de-trabalhadores-em-empresas68>. Acesso em: 05 de abril de 2022.

RAMOS, Edith Maria Barbosa; NETTO, Edson Barbosa de Miranda. O federalismo e o direito à saúde na Constituição Federal de 1988: limites e possibilidades ao estabelecimento de um autêntico federalismo sanitário cooperativo no Brasil. **Revista Jurídica UNICURITIBA**, v. 4, n. 49, p. 304-330, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Proibição de Retrocesso. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível**. Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica. Porto Alegre. N. 2. 2004.

SARLET, Ingo; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **O direito fundamental à proteção e promoção da saúde na ordem jurídico constitucional: uma visão geral sobre o sistema (público e privado) de saúde no Brasil**. Versão originalmente publicada na Revista de Direito do Consumidor n. 67. 2013. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/04/2013_04_03183_03255.pdf. Acesso em: 22 de abril de 2021.

SILVA, Celia do Santos; TEIXEIRA, Marcio França; SILVA, Cleberson Aparecido de Moraes. Federalismo cooperativo: reflexos na saúde pública. **Colloquium Socialis**, vo. 4, n. 4, UNOESTE, 2020. p. 195-200.

REDAÇÃO ND, Blumenau. Vacinação infantil contra a Covid-19 inicia em escolas e CEIs de Blumenau. **Nd+**, Blumenau, 14/03/2022. Disponível em: <https://ndmais.com.br/saude/vacinacao-infantil-contr-a-covid-19-inicia-em-escolas-e-ceis-de-blumenau/>. Acesso em: 05 de abril de 2022.

DO ACIDENTE DE TRABALHO NO E-SPORTS

Maria Gabrielle Fernandes Vieira de Sousa¹

Grupo Temático: Desafios das relações de trabalho, empresas e as novas tecnologias;

Resumo: Com a evolução tecnológica e o avanço da internet, o mundo se tornou completamente interligado, possibilitando a comunicação entre partes extremas do planeta. Com tais novidades em meio a comunicação, surgiram também novas relações sociais, havendo assim, uma carência legislativa em acompanhar e amparar tais novidades. Uma dessas novidades são os jogos eletrônicos, que conceituado simplificadaamente como um software interativo na qual o usuário opera um computador, console, ou dispositivo móvel conectado em rede ou não, cujo intuito é proporcionar entretenimento, por meio de interação real com controle de personagem no ambiente eminentemente virtual, singular ou com múltiplos jogadores. Tais jogos eletrônicos se tornaram mundialmente famosos, gerando diversas categorias, como por exemplo o FPS “First Person Shooter”, com o icônico jogo Counter Strike” desenvolvido e lançado pela Valve, e como qualquer outra atividade lúdica, começou a manifestar um grande interesse em competições, tornando-as regradas, conseqüentemente competitivas, criando assim o cenário de E-Sports, levando à profissionalização desta prática. No entanto, com esse novo cenário, muitas são as dúvidas em relação aos Direitos Trabalhistas destes profissionais, principalmente no que tange à possível acidentes de trabalho, sendo este o principal objetivo do presente trabalho. Assim, no presente trabalho, busca-se responder à seguinte problemática de pesquisa: Em que medida o Direito do Trabalho se mostra como ineficiente na proteção do cyber jogador no que tange os acidentes de trabalho? Em termos de metodologia, este artigo é um ensaio teórico-conceitual sobre o direito à vida e à saúde, à luz dos recentes argumentos jurídicos, considerando os conceitos de meio ambiente, prevenção, precaução e autonomia, articulando-os com o mundo do trabalho. Concluiu-se que o tema pesquisado é novo, se comparado as outras modalidades desportivas existentes. Este tipo de contrato de trabalho é regulado pelas regras especiais previstas na Lei n. 6354/76, e na Lei n. 9.615/98, pouco se aplicando as disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca dos contratos, faltando proteção específica em relação aos acidentes de trabalho. Para suprir essa lacuna, existem dois projetos de leis que visam tratar do tema: o Projeto de Lei 3450/2015 e projeto de lei nº 1512/2015, que tratariam sobre o tema de forma mais eficaz.

Palavras-chave: E-sports; direito do trabalho; lacuna legal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Assembleia Legislativa. **Projeto de Lei nº 1512 de 2015.** Dispõe sobre a regulamentação da prática esportiva eletrônica no âmbito do Estado de São Paulo e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=1296501>>. Acesso em 18 de abril de 2022.

BRASIL. Assembleia Legislativa. **Projeto de Lei nº 3450 de 2015.** Acrescenta o inciso V ao artigo 3º da Lei 9.615/1998, que "Institui normas gerais sobre desporto", para reconhecer o desporto virtual como prática esportiva. Disponível em:

¹ Pós-Graduanda em Filosofia Política e Jurídica - UEL. Graduada em Direito pela Universidade Nove Julho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2161380485356293>.

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2025514>. Acesso em 18 de abril de 2022.

FURTADO, Tatiana. **De nerds a ciberatletas**: o crescimento exponencial do e-sports. Mundo Gamer, 23 de abril de 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/esportes/de-nerds-ciberatletas-crescimento-exponencial-do-sports-21233721>. Acesso em 18 de abril de 2022.

ROSSO. Raúl. **Fortnite for dummies**: a origem do jogo mais importante de 2018. Blog uptodown BR. Publicado em: 18 de abril de 2018. Disponível em: <https://blog.br.uptodown.com/fortnite-battle-royale-for-dummies>. Acesso em 18 de abril de 2022.

O DIREITO AO ESQUECIMENTO APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO: A PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE NAS RELAÇÕES LABORAIS

Eduarda de Souza Carvalho¹

Guilherme Sebalhos Ritzel²

Grupo Temático: Desafios das relações de trabalho, empresas e novas tecnologias.

Resumo: A inserção de novas tecnologias na vida social vem trazendo mudanças constantes na vida dos indivíduos, seja para situações consideradas positivas, seja por outras negativas. Neste sentido, o debate sobre a possibilidade de discutir um possível “direito ao esquecimento” ganhou muita ênfase no mundo jurídico da última década, tendo em vista a invasão de privacidade, a desproteção de dados pessoais e a vida pretérita de muitas pessoas. Como exemplo pode se destacar no plano legislativo o chamado “Marco Civil da Internet” de 2014 e a “Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)” de 2018. O trabalho por meio do método indutivo de pesquisa visa analisar como o direito ao esquecimento se inseriu no ordenamento jurídico brasileiro por meio das leis citadas e também pelas decisões judiciais em que o tema foi invocado, buscando assim, fazer um destaque mais específico de sua possível ligação com as relações de trabalho. Logo, entende-se que há questões que podem ser debatidas; como a invasão discriminatória de dados pessoais na admissão ao emprego ou na vigência do contrato de trabalho (vasculhando a situação creditícia, ações trabalhistas ajuizadas contra antigos empregadores, doenças e outras moléstias, assim como a vida amorosa pretérita, por exemplo). Do mesmo modo, o uso de dados pessoais também pode ser usado por empregados contra o interesse empresarial, ou contra colegas de trabalho. Considerando o que se dispõe bibliograficamente sobre o direito ao esquecimento, percebe-se que se trata de uma corrente jurídica que ganhou destaque no Brasil sob influência de decisões judiciais internacionais. Na última década a Corte Europeia lidou com a problemática em que o “Google” e o armazenamento de informações pessoais de maneira pública e irrestrita eram objetos de litígio. Posteriormente, tal situação também veio à tona no nosso país e foi objeto de análise jurisprudencial no Superior Tribunal de Justiça (STJ) e também mais recentemente no Supremo Tribunal Federal (STF), que embora não tenha reconhecido tal direito no ordenamento jurídico pátrio, ressaltou que há garantias constitucionais que protegem a privacidade, a honra e outros aspectos subjetivos da dignidade humana (artigos 1º, III e 5º, V da Constituição). Portanto, conclui-se que o tema também se faz presente dentro do Direito do Trabalho, ramo jurídico que lida com relações tão assimétricas como entre empregados e empregadores. O dinamismo tecnológico embora contribua para tornar mais ágil e eficaz o mundo do trabalho, pode também ser usado para fins que não sejam de interesse público em algumas situações. Portanto, o direito ao esquecimento também pode ser enxergado no direito trabalhista para impedir que dados pessoais sejam banalizados ou utilizados indevidamente.

¹ Pós-graduada Lato Sensu em Prática Trabalhista e Previdenciária Contemporânea pela Universidade de Santa Cruz do Sul –RS. Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Advogada (OAB/RS 115.132). E-mail: eduarda.scar@gmail.com

² Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Advogado (OAB/RS 114.815). E-mail: guilherme.s.ritzel@gmail.com

Palavras-chave: Direito ao esquecimento. Relações de trabalho. Direito à privacidade.

REFERÊNCIAS

BINENBOJM, Gustavo. **Liberdade Igual: O que é e o que importa.** Rio de Janeiro: Editora História Real, 2020.

BRANCO, Sérgio. **Memória e esquecimento na internet.** Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1334097/RJ.** 05/08/2021. Recorrente: Globo Comunicações e Produções Ltda. Relator: Luís Felipe Salomão. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201.334.097>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso Especial 1.593.873.** 17/11/2016. Relatora: Nancy Andrighi. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/862954456/agravo-interno-no-recurso-especial-agint-no-resp-1593873-sp-2016-0079618-1/inteiro-teor-862954466?ref=amp>. Acesso em 8 out. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1660168.** 08/05/2018. Relatora: Nancy Andrighi. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595923405/recurso-especial-resp-1660168-rj-2014-0291777-1/inteiro-teor-595923409>. Acesso em 8 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1010606.** 04/02/2021. Recorrente: Nelson Curi e Outros. Recorrido: Globo Comunicações S/A. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/direito-esquecimento-incompativel.pdf>. Acesso em 8.out.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020077-32.2021.5.04.0010.** 13/09/2021. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/SfnT_gb5iKaOLwOnwrBDg?&tp=dados+pessoais. Acesso em 26 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1269-65.2017.5.07.0032.** 14/10/2020. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-define-regras-sobre-exigencia-de-antecedentes-criminais-em-julgamento-de-recurso-repetitivo>. Acesso em 26 out. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: Ltr, 2017.

FERRAZ JÚNIOR, T. S. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 88, p. 439-

459, 1993. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67231>. Acesso em: 21 out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. O direito ao esquecimento como direito fundamental nas relações de trabalho. **RJLB – Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 5, p. 121-165, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, Laura Schertel; FONSECA, Gabriel Campos Soares da; DONEDA, Danilo (org.). **Tratado de Proteção de Dados Pessoais: proteção de dados para além do consentimento: tendências de materialização**. Rio de Janeiro: Grupo GEN. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992200/>. Acesso em: 21 out. 2021.

MOREIRA, Poliana Bozégia. Direito ao Esquecimento. **Revista de Direito da UFV**. v.7. n. 2. p. 293-317, 2015.

NEVES, Karina P. **Deveres de consideração nas fases externas do contrato: responsabilidade pré e pós-contratual**. Portugal: Grupo Almedina, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584930395/>. Acesso em: 21 out. 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PECK, Patrícia. **Proteção de dados pessoais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

POPP, Carlyle. **Responsabilidade civil pré-negocial: o rompimento das tratativas**. 6. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

ROCHA, Maria Vital da; LOPES, Lidiane Moura. Existe um direito ao esquecimento? Uma análise da decisão do STF no julgamento do Recurso Extraordinário 1010606. **Revista Brasileira de Teoria Crítica Constitucional**. v. 7. n. 1. p. 71-89, 2021

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 1997.

SCHREIBER, Anderson; DONEDA, Danilo (org.). **Tratado de proteção de dados pessoais: responsabilidade civil na lei geral de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992200/>. Acesso em: 21 out. 2021.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: Notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2021.

SOUZA, Rodrigo Trindade de; KUNRATH, Adriana; STAHNKE, Luciana Bohm (coord.). **Grupo de Estudos: Análise Normativa**. Porto Alegre: Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/691279/EnunciadosGEAnaliseNormativaAtualizacao18-10-2021.pdf>. Acesso em: 22 out. 2021.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito digital e processo eletrônico**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2020. p. 31. Livro eletrônico.

TORRES, Érico Leandro Buzzzi. **O direito ao esquecimento e a lei geral de proteção de dados pessoais**. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Centro de Ciências Jurídicas – Departamento de Direito – Florianópolis, 2019. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/197775>&gAt. Acessado em: 22 out. 2021.

A VULNERABILIDADE DAS TRABALHADORAS AUTÔNOMAS EM SALÕES DE BELEZA E SUA (DES) PROTEÇÃO SOCIAL PREVIDENCIÁRIA

Carla Fernanda Zanata Soares¹

Amanda Alves Leal²

Geovana Gabrielle Souza Figueiredo³

Grupo temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador.

Resumo: Este trabalho decorre da pesquisa de iniciação científica: “Direitos Fundamentais e Seguridade Social: uma análise da tutela das relações de trabalho e previdenciárias entre os trabalhadores da Saúde Pública e o Município de Florianópolis (2020/2022)”, desenvolvido no curso de Direito da Unisul. Trata-se das relações de trabalho das cabeleireiras e manicures autônomas, inscritas como pessoa jurídica na Política Nacional do Microempreendedor Individual - MEI. No Brasil, a Lei n. 13.467/2017 em seu artigo 442-B permitiu a contratação de autônomos, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, sem a garantia do vínculo de emprego, retirando-lhes os direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, e ferindo seus direitos sociais, previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988, tais como o acesso ao pagamento de férias, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço, e seguro contra acidentes de trabalho. Além de tais prejudicialidades, no que concerne à legislação previdenciária, o problema reside no fato de que o parágrafo 1º do artigo 18 da Lei n. 8.213/1991 – Lei de Benefícios do RGPS - exclui do direito ao recebimento de auxílio-acidente e de quaisquer benefícios de espécie acidentária, os segurados contribuintes individuais, inclusive, os MEIs, como é o caso das cabeleireiras e manicures. Tais profissionais enfrentam longas jornadas de trabalho de pé, sentadas ou curvadas, movimentando os braços constantemente, mantendo-os elevados na utilização de instrumentos de trabalho – secadores, pranchas, escovas e alicates. A repetição desses movimentos dá origem à fadiga e lesões. Esses riscos se agravam durante dias mais intensos de trabalho, em certas épocas do ano, como sábados, férias, natal e formaturas. Os movimentos repetidos afetam o metacarpo, onde se localiza a parte média dos ossos da mão, formada por cinco metacarpianos, e também provocam sintomas dolorosos na cervical, lombar das costas e ombros. Com abordagem interdisciplinar e dedutiva, e levantamento bibliográfico e documental, o objetivo deste resumo é refletir e discutir sobre a desproteção social trabalhista e previdenciária dessas categorias profissionais. A partir de referentes teóricos como Moraes, Mendes, Clève e Lazzari, parte-se da hipótese de que, apesar da reforma trabalhista e da política nacional do MEI sugerirem ser mais benéfico para o trabalhador atuar como autônomo, em nome de sua inovação e independência econômica, defendendo que não ser subordinado a um empregador é mais vantajoso, o que ocorre na prática é que tais eventos são mais convenientes predominantemente ao empregador, que fica isento das contribuições previdenciárias inerentes ao contrato de trabalho, do FGTS, das férias,

¹ Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (2022). Mestra em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (2018). Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC MG (2018). Especialista em Direito Tributário pela PUC MG (2020). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0240272677149665>

² Advogada, graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5601492714427392>

³ Acadêmica em Direito pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3910772725003664>.

décimo terceiro e do pagamento de seguro contra acidentes de trabalho. Essa violação aos direitos sociais das trabalhadoras de salão de beleza, justificam o debate sobre tais assuntos. Os resultados esperados dizem respeito à compreensão sobre o fato de que, mesmo atuando como MEIs, tais trabalhadoras estão sujeitas à ocorrência de infortúnios, e que por isso pode não ser tão vantajoso renunciar à condição de empregada, já que no caso de inevitáveis incapacidades, não poderão receber benefícios de natureza acidentária no âmbito do RGPS.

Palavras-chaves: Direitos trabalhistas; Cabeleireiras e manicures; Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 mar. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 mar. 2022.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2020.
- CLÈVE, Clémerson Merlin. **Direito Constitucional Brasileiro: teoria da constituição e direitos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda, 2014.
- MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade: estudos de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de Direito Previdenciário**. 24. ed. São Paulo: Forense, 2020.

PROTEÇÃO LABOR-AMBIENTAL DOS TRABALHADORES EM APLICATIVOS DE ENTREGA

Norma Sueli Padilha¹

Dulcely Silva Franco²

Ana Larissa da Silva Brasil³

Grupo temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: O relatório Fairwork Brasil 2021 aponta que “no último ano, trabalhadores de diferentes plataformas enfrentaram condições de trabalho precárias e perigosas, com inúmeros relatos de problemas de saúde e acidentes”. Esse documento também evidencia alguns fatores presentes no ambiente labor-ambiental dos referidos trabalhadores como a falta de “acesso a banheiros, áreas de descanso e água potável, acidentes de trânsito, agressões, exposição excessiva ao sol, problemas nas costas, estresse e sofrimento mental”, a despeito de algumas medidas tomadas pelas plataformas visando à mitigação de alguns desses riscos e danos. O “Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil: Relatório 1 de pesquisa” realizado pelo “Projeto Caminhos do Trabalho: Tendências, Dinâmicas e Interfaces, do Local ao Global” do Núcleo De Estudos Conjunturais (NEC), realizado em julho de 2020 com 103 entregadores (*motoboys*) distribuídos em 38 cidades do Brasil, abrangendo 19 Unidades da Federação e as 5 Grandes Regiões do País, demonstrou que “Um a cada três (33%) entrevistados já se acidentou e que “mais da metade (65%) dos entrevistados conhecem algum entregador que já se acidentou neste trabalho”. O resultado da pesquisa com 270 entregadores ciclistas da cidade de São Paulo, realizada em 2019 pela Associação Brasileira do Setor de Bicletas (Aliança Bike), apontou que os principais problemas por eles enfrentados diariamente são a falta de segurança no trânsito (40%), a falta de infraestrutura adequada (30%), a falta de segurança pública (19%), a falta de sinalização (4%), “o ‘cansaço’, ‘preconceito’, ‘vidro na rua’, ‘ladeira’, ‘incerteza se a bike vai quebrar’”, dentre outros. Esse contexto evidencia o desequilíbrio do meio ambiente laboral dos trabalhadores de aplicativos de entrega, relativamente às condições em que as tarefas de entrega são executadas. O sistema jurídico brasileiro dispõe de normas protetivas ao meio ambiente do trabalho, como os artigos 225 e 200, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, que visam salvaguardar a saúde e a segurança dos trabalhadores, de observância obrigatória pela coletividade e pelo Poder Público. Desse modo, a investigação tem como objetivo descrever, a partir de estudos já realizados por pesquisadores do tema, as medidas que vêm sendo tomadas pelas plataformas de aplicativos de entrega atuantes no Brasil para proteger o meio ambiente labor-ambiental em que os seus entregadores estão inseridos. O método a ser utilizado é o dedutivo e as técnicas de pesquisa são a bibliográfica e a documental. Espera-se, com a pesquisa, obter dados que demonstrem as ações efetivadas pelas plataformas em prol do equilíbrio do meio ambiente labor-ambiental de seus entregadores.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho; Trabalhadores em Plataformas de Aplicativos de Entrega; Proteção labor-ambiental.

¹ Docente permanente do PPGD/UFSC, Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, e-mail:

² Doutoranda em Direito no PPGD/UFSC, e-mail: dujustica@gmail.com.

³ Doutoranda em Direito no PPGD/UFSC, e-mail:

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, Abr. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 abr. 2022.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019.

FAIRWORK (2022). **Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy**. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 81-117, dez. 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40/37>. Acesso em: 12 abr. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental: Constituição, direitos fundamentais e proteção ao meio ambiente**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA FACULDADE DE ECONOMIA. Núcleo de estudos conjunturais projeto caminhos do trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil Relatório 1 de pesquisa**. Julho de 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.

EMPREGO VERDE E TRABALHO DECENTE: OS DESAFIOS DE UM MUNDO SUSTENTÁVEL

Erika Maestá Ais¹

Míriam Parmegiani da Costa²

Samara Tavares Agapto das Neves de Almeida Silva³

Grupo temático: Trabalho e sustentabilidade: limites humanitários e proteção social.

Resumo: Esta comunicação tem como intento discutir a aplicação de práticas sustentáveis aos ambientes de trabalho visando desenvolvimento econômico e social por intermédio do emprego verde fomentador do trabalho decente. A pesquisa foi desenvolvida de forma dedutiva partindo da premissa geral de que o trabalho evolui com a sociedade da qual faz parte, de modo que, estando as práticas sustentáveis em pauta, esta reflete diretamente nos meios de utilização dos recursos. O presente trabalho analisa a aplicação de práticas sustentáveis nas relações de trabalho com intento de preservar o meio ambiente e garantir trabalho decente que para a Organização Internacional do Trabalho - OIT tem em vista instituir cidadãos que contribuem para o desenvolvimento da sociedade de forma a superar a pobreza, reduzir desigualdades sociais, elevar a democracia por meio de participação ativa de seus membros e garantir desenvolvimento sustentável, dado que o trabalho - além de essencial à subsistência - garante ao homem identidade para fazer parte do todo e lhe confere dignidade. Desta feita, cabe salientar que o desenvolvimento de um mundo sustentável, marcado pelas lentes com as quais o enxergamos e pela mudança dos meios de utilização de seus recursos ambientais, denota objetivos imprescindíveis quanto a preservação do meio ambiente e reparação das vertentes de sua degradação, a incluir o trabalho decente sob a perspectiva da sustentabilidade e dignidade humana intermediado pelo emprego verde fomentador de crescimento econômico e social. O trabalho decente neste contexto, como bem estabelece a OIT, "sustentável, equitativo e inclusivo" guarda relação direta com o conceito do sociólogo britânico John Elkington "Triple Bottom Line", o chamado "tripé da sustentabilidade" vez que engloba em sua prática aspectos fundamentais de administração empresarial de modo a desenvolver-se interna e externamente sob viés de cunho social, quando promove o trabalho decente e incentiva a relação harmoniosa com seus colaboradores, cunho econômico por intermédio de responsabilidade financeira, qual seja gestão adequada de seu patrimônio, além de investimentos em tecnologias e novas formas de realização de suas atividades e, por fim, cunho ambiental, quando sob intento de lucratividade reduz impactos ambientais e preserva o meio ambiente. Assim, acertadamente podemos tratar de empregos verdes como aqueles que reduzem o impacto ambiental da produção e circulação de bens nas organizações empresariais em suas mais diversas searas, auxiliando na redução do

¹ Tecnóloga em Gestão Pública e graduanda do Curso de Direito da Faculdade de Administração de Santa Cruz do Rio Pardo - FASC. Estagiária do Ministério Público – Santa Cruz do Rio Pardo/SP. Contato: erikamaesta@hotmail.com.

² Graduanda do curso de Direito da Faculdade de Administração de Santa Cruz do Rio Pardo - FASC. Estagiária do Tribunal Regional Eleitoral - 114ª Zona Eleitoral. Contato: mparm.vet@gmail.com

³ Professora Orientadora. Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Mestre e Graduada em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM; Professora da Faculdade de Administração de Santa Cruz do Rio Pardo – FASC, Professora da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT; Conciliadora e Mediadora do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo – TJ/SP; Advogada e Consultora Jurídica. Contato: samaraagapto@gmail.com.

consumo matéria-prima e insumos por intermédio de estratégias que versam entre a diminuição de emissão de gases prejudiciais e políticas públicas que intentam pela transição para uma economia mais sustentável, desse modo, além da preservação do meio ambiente teremos um mercado de trabalho aquecido com postos de trabalho decente. Neste viés, o trabalho decente anseia pela sustentabilidade do ponto de vista ambiental, econômico e social, uma vez que sejam intrinsecamente ligados, de modo a aplicar os conceitos da “Triple Bottom Line”, visando modificar a forma como as organizações aferem seus resultados, de modo que responsabilidade, bem-estar social, redução dos impactos ambientais e lucratividade devem caminhar lado a lado sendo extremamente vantajoso.

Palavras-chave: Emprego Verde; “Triple Bottom Line”; Trabalho Decente.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, Marcela Maria Bezerra; DINIZ, Raffael Henrique Costa. **Trabalho Decente, Emprego Verde e Responsabilidade Social Empresarial na Perspectiva do Triple Bottom Line**. Disponível em: <https://bdtcc.unipe.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/abra-esse-tcc-CD-pdf.pdf>. Acesso em: 13 de abril de 2022.

GUEDES, Isabella. **Triple bottom line: entenda o que é e como funciona o Tripé da Sustentabilidade**. Disponível em: <https://meiosustentavel.com.br/triple-bottom-line/>. Acesso em: 13 de abril de 2022.

MENEGUIN, Fernando B. **Emprego Verde e Inclusão Social**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/temas-e-agendas-para-o-desenvolvimento-sustentavel/emprego-verde-e-inclusao-social>. Acesso em: 13 de abril de 2022.

OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros de; CECATO, Maria Aurea Baroni. **Trabalho Decente e Emprego Verde: Uma Análise à Luz do Caráter Pluridimensional da Sustentabilidade**. Revista de Direito e Sustentabilidade. v. 2, n. 2 (2016). e-ISSN: 2525-9687. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistards/article/view/1308>. Acesso em: 13 de abril de 2022.

WORLDWATCH INSTITUTE. PNUMA, OIT, OIE, CSI. Iniciativa Empregos Verdes. **Empregos verdes: Trabalho decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono. Mensagens políticas e principais constatações para gestores**. Disponível em: http://www.oit.org/wcm5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229627.pdf. Acesso em: 13 de abril de 2022.

CONTRATO INTERMITENTE: GARANTIA DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO OU AFRONTA A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E SEUS DIREITOS?

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila¹

Marcie Gabriele da Silva Teixeira²

Thiago de Souza Modesto³

Resumo: No contexto pandêmico, os reflexos do contrato intermitente, criado em 2017 com a reforma trabalhista, restaram silenciados. A conta disso a presente pesquisa objetiva analisar se a roupagem do contrato de trabalho introduzido pela Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017, ao admitir o contrato intermitente, o insere como instrumento de garantia de novas formas e postos de trabalho, ou como instrumento a mitigar regras protetivas já fundadas em nosso ordenamento jurídico, e, assim, afrontar ou não a dignidade do trabalhador. De se ater que contemporaneamente o respeito aos direitos no trabalho abarca a sustentabilidade deste, e então trás a reciprocidade de direitos e obrigações entre empregador e empregado, para que assim seja viável garantir os princípios balizados pela Organização Internacional do Trabalho, dentro da agenda do trabalho decente, Constituição Federal e legislação infraconstitucional, de forma que tenhamos como base o trabalho decente. Este visa garantir um trabalho digno e atender o princípio da dignidade da pessoa humana, aqui retratado como a dignidade do trabalhador. Assim, através de pesquisa qualitativa, via revisão bibliográfica e documental, pretende-se analisar com base na ótica principiológica, se o contrato intermitente se encontra consoante às regras e princípios já sedimentados na seara trabalhista. Mesmo que a reforma tenha vindo com o argumento de que se estaria modernizando as relações laborais, se vê que a mesma acabou por estabelecer de forma geral três princípios de proteção ao capital, sendo eles, a liberdade, simplificação e segurança jurídica. Logo se entende que ocorreu à inversão dos valores, dos princípios e também das regras de proteção ao trabalhador, que já se encontravam concretizadas, e assim trazendo maior vulnerabilidade nas relações juslaborais. Isso se mostra presente, vez que temos como norte que o princípio da proteção é a base que objetiva promover o equilíbrio jurídico na relação entre capital x trabalho, em vista da superioridade econômica do empregador em face do empregado, e, para que não ocorra uma discriminação ainda maior se garante o equilíbrio entre os contratantes. E ainda, não se pode esquecer que o trabalho tem como função integrar o trabalhador à sociedade, de forma que tenha condições de atender às suas necessidades mínimas. E na análise do contrato intermitente dentre vários fatores é possível verificar que o princípio da proteção é mitigado, até porque a própria essência de uma relação de emprego é mitigada quando o trabalhador intermitente pode ou não aceitar a oferta

¹ Mestre em Biodireito, Ética e Cidadania pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Professora do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), Pesquisadora, do NUPED – Núcleo de Pesquisa do Direito – na linha de pesquisa “Direito, desenvolvimento e cidadania”. E-mail: cristina.delgado@uol.com.br

² Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa do Direito do UBM – NUPED/UBM. E-mail: marcie.gabriele@gmail.com

³ Mestrando em Direito Público e Evolução Social e especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduando em Relações Internacionais: geopolítica e defesa pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Supervisor do Núcleo de Práticas Jurídicas e professor do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM). E-mail: thiagomodesto.adv@hotmail.com

de trabalho para determinada data, sem que isso se configure uma insubordinação ao comando do seu empregador, comprometendo assim a relação juslaboral, e criando uma relação completamente atípica às diretrizes até então vigentes, vulnerando essa relação. A pesquisa se justifica, pois de forma geral se observa no contrato intermitente que o empregador vai usar a força de trabalho do empregado de acordo com a sua necessidade, gerando insegurança àquele que presta o serviço, violando o princípio da dignidade do trabalhador, da busca do pleno emprego, do valor social do trabalho e mesmo da função social da empresa, conforme preceituado em nossa constituição em vigor.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; contrato intermitente; trabalho digno; direitos do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Ana Valderez Ayres Neves de. SANTOS, José Vicente dos (Colab.). **Direitos humanos:** instrumentos internacionais, documentos diversos, índice. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1990.

ANAMATRA. **Reforma trabalhista:** 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_sit_e.pdf. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis trabalhistas.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BRASÍLIA. **Agenda nacional de trabalho decente.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BRASÍLIA. Plano Nacional de Trabalho Decente. **Gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 13 Abr. 2022.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e cidadania.** 2 ed. Reform. São Paulo: Moderna, 2004. Coleção Polêmica.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista.** 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. in: CATTANI, Antônio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia.** Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed., São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo, Scritta, 1994.

MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. **O que é cidadania**. São Paulo: Brasiliense, Coleção Primeiros passos, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **iniciação ao direito do trabalho: De acordo com a Reforma Trabalhista**. 41ª ed., São Paulo: LTr, 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

PIOVESAN, Flávia. A Constituição Brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos Direitos Humanos. In: - A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Brasil. Workshop apresentado em 1999, no STJ, sobre os Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoainstitucional/index.php/API/issue/view/378/showToc>. Acesso em: 12 Abr. 2022. P. 88 a 104.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 2ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2010.

SILVA, Thiago Moreira da. **Direitos fundamentais trabalhistas: Cognição da Execução Fiscal da Multa Laboral sob o influxo do valor do Trabalho Digno**. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2017.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (In)visíveis da produção capitalista: Informalidade e Precarização do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.

UNICEF, **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 Abr. 2022.

O TRABALHO À DISTÂNCIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO COMO REPRESENTAÇÃO DE NOVOS POSTOS DE TRABALHO E AINDA FATOR DE FRAGILIDADE AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Maria Cristina Alves Delgado de Ávila¹

Marcie Gabriele da Silva Teixeira²

Thiago de Souza Modesto³

Resumo: No mundo contemporâneo, quando estamos a falar da quarta Revolução Industrial, cujo foco se prende na melhoria da eficiência e produtividade dos processos, temos que a mesma impacta em mudanças nos locais de trabalho, introduzindo novas tecnologias e novos processos de trabalho. Isso se reflete na mudança das ocupações existentes, com a criação de novos postos e a extinção de outros, caracterizando que o trabalho passa por transformações. E, assim partindo dessas mudanças, com ênfase no momento da pandemia, pretende-se analisar se no cenário brasileiro, o trabalho à domicílio, na espécie teletrabalho, serve como instrumento que impacta como fator que ao mesmo tempo que representa novos postos de trabalho é ainda instrumento de precariedade aos direitos dos trabalhadores. O trabalho em domicílio tinha previsão no artigo 6º da CLT, voltado quase inteiramente para o trabalho manual. Porém, com a reforma trabalhista introduzindo o teletrabalho, art. 75 A e seguintes da CLT, se tem uma nova roupagem. E, assim o trabalho em domicílio, realidade até então não expressiva, com a pandemia, decorrente da necessidade do afastamento social para preservação da vida, passa a ter expressão. Expandindo-se com a utilização dos meios de comunicação, sob o manto da necessidade da manutenção do emprego. E, assim o teletrabalho espécie do gênero trabalho à distância, realizado necessariamente na residência do empregado, se mostra presente e abre brecha a várias discussões no cenário trabalhista. Assim, a presente pesquisa pretende através de análise qualitativa, com revisão bibliográfica e documental, mensurar se sob a ótica da justificativa da manutenção e criação de postos de trabalho, o teletrabalho, consegue atender aos princípios trabalhistas previstos em nosso ordenamento jurídico, dando garantias ao empregado ou se na verdade cria condições de vulnerabilidade e fragilização aos direitos trabalhistas. Sabe-se que o risco da atividade econômica é do empregador, porém, nesse momento de pandemia, várias classes profissionais acabaram por assumir inteiramente esse risco, podendo ser citado a título de exemplo os profissionais da educação. Vários outros pontos se mostram vulneráveis, como: a caracterização do acidente de trabalho, já que as atividades laborais são desenvolvidas nas dependências do empregado; o ressarcimento dos custos que o

¹ Mestre em Biodireito, Ética e Cidadania pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Professora do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM), Pesquisadora, do NUPED – Núcleo de Pesquisa do Direito – na linha de pesquisa “Direito, desenvolvimento e cidadania”. E-mail: cristina.delgado@uol.com.br

² Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa do Direito do UBM – NUPED/UBM. E-mail: marcie.gabriele@gmail.com

³ Mestrando em Direito Público e Evolução Social e especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). Pós-graduando em Relações Internacionais: geopolítica e defesa pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Supervisor do Núcleo de Práticas Jurídicas e professor do Curso de Direito no Centro Universitário de Barra Mansa (UBM). E-mail: thiagomodesto.adv@hotmail.com

empregado despendeu com a tecnologia ao desenvolvimento dessa atividade, vez que hoje fica a cargo de cada empregador a política do ressarcimento. Estes fatores, mesmo que sob uma fala subliminar de novos postos de trabalho e garantia de emprego, na verdade traz vulnerabilidade à classe trabalhadora nessa modalidade de trabalho, fragilizando seus direitos. O assunto se justifica, pois uma realidade em nosso meio laboral, e que pelo cenário que se apresenta tende a se concretizar em definitivo nas relações jus laboral, razão pela qual se deve debater o tema, visando que o mesmo possa ser discutido amplamente e revisto por nossos legisladores, para que as garantias trabalhistas conseguidas com tantas lutas sejam mantidas, e garantam a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho à distância; direitos do trabalhador; postos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma trabalhista:** 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. Acesso em: 13 Abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis trabalhistas.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 Abr. 2022.

CALVET, Cássio da Silva; HORN, Henrique; GONZALES, Carmen Izabel Centena. **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista:** impactos nas relações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: CirKula, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf> . Acesso em: 13 Abr. 2022.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista.** 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. IN: CATTANI, Antônio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia.** Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12ª ed., São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 34ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**: De acordo com a Reforma Trabalhista. 41^a ed., São Paulo: LTr, 2018.

PIOVESAN, Flávia. A Constituição Brasileira de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. *In*: - A Proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil. Workshop apresentado em 1999, no STJ, sobre os Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitutional/index.php/API/issue/view/378/showToc>. Acesso em: 12 Abr. 2022.

SILVA, Thiago Moreira da. **Direitos fundamentais trabalhistas**: Cognição da Execução Fiscal da Multa Laboral sob o influxo do valor do Trabalho Digno. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2017.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: Informalidade e Precarização do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

EXTENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE: UMA ANÁLISE SOBRE CONVENÇÕES COLETIVAS EM PERÍODO DE PANDEMIA

Guilherme Sebalho Ritzel¹

Grupo Temático: Relações de trabalho e os impactos das reformas legislativas.

Resumo: A preocupação com o meio ambiente laboral é uma das premissas do Direito do Trabalho, considerando que há outras ponderações na seara trabalhista que transcendem as questões salariais. Neste sentido, a Constituição da República prevê o direito à saúde (artigo 6º e 196), a regulação da jornada de trabalho (artigo 7º, XIII) e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (artigo 225). Assim, após a chamada Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a possibilidade do negociado prevalecer sobre a lei passou a ser algo legitimado pelo artigo 611-A da CLT em determinadas situações, dentre elas, a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre (inciso XII) sem qualquer autorização ou inspeção prévia. Considerando o exposto, este trabalho buscou analisar esse tipo de situação em negociações entre os sindicatos de trabalhadores e patronais, destacando especificamente Convenções Coletivas de Trabalho vigentes no período da pandemia da Covid-19. Entende-se que determinadas categorias profissionais já possuem maior dificuldade de se organizar pela pouca estabilidade no serviço e pela baixa remuneração dos trabalhadores, como nos casos abordados nessa pesquisa. Por exemplo, os trabalhadores da construção civil (em Santa Maria/RS e Porto Alegre/RS), empregados de supermercados (Joinville/SC) e do setor de limpeza e conservação (Curitiba/PR), são casos destacados onde já há uma precarização do trabalho se comparável à outras profissões. Logo, a pesquisa utilizou o método indutivo, destacando a situação abordada em cláusulas de negociações sindicais, para assim, compreender se é prejudicial esse tipo de situação em um período crítico do ponto de vista sanitário, que foi a pandemia iniciada em 2020. Tendo em vista o conjunto normativo que abrange o assunto, houve mudanças de entendimento ao longo das últimas décadas, como a Súmula 349 do TST de 1996 e o OJ 342, I, SDI, na década seguinte, primeiramente afirmando a desnecessidade de autorização e posteriormente defendendo a invalidade desse tipo de cláusula sindical. Portanto, a pesquisa não defende a impossibilidade absoluta de extensão da jornada em ambiente, apenas indica que questões relativas à saúde do trabalhador são fundamentais e precisam de uma análise mais criteriosa.

Palavras-chave: Extensão de jornada. Convenções coletivas de trabalho. Ambiente insalubre.

REREFÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho.** 3 ed. São Paulo: Ltr, 1995.

¹ Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA). Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Advogado (OAB/RS 114.815). E-mail: guilherme.s.ritzel@gmail.com

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 45 da II Jornada de Direito do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 48 da II Jornada de Direito do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.> Acesso em: 11.abr.2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17.abr.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). **Recurso Ordinário 0021102-89.2017.5.04.0020**. Relator: Alexandre Correa da Cruz. Recorrente: Fabiano Rodrigues Lucas. Recorrido: Soluções em Aço Usiminas S/A. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/1Li9AGKIIQcfEV1xxSUHTw?> Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-1)**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidez. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=342>. Acesso em 11.abr.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 21012.2013.5.04.0373**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Recorrente: Moacir Azambuja dos Santos. Recorrido: Concórdia Máquinas Ltda. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordo-coletivo-nao-adotar-compensacao.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 349**. Dispensava a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, para fins de celebração de acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre. Data do Cancelamento: 27/05/2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 11 abr. 2022.

CREMONESI, André. A necessidade de alteração do artigo 8, inciso II, da Constituição brasileira de 1988. In: THOME, Candy Florencio; Schwarcz, Rodrigo Garcia. **Direito Coletivo do Trabalho**: Curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010. p. 123-130.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2017a.

DERRANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. São Paulo: Editora Max Limonad, 1997.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A negociação coletiva e a Lei 13.467/17. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 451-470.

DRUMMOND, Marcelo Santoro; DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. A perspectiva do meio ambiente do trabalho e as alterações legislativas a partir da Lei 13.467/17. **Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho**. Belém. Vol. 5. N. 2, 2019. p. 17-33.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98**, de 1951. Dispõe sobre o direito de sindicalização. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em 11.abr.2022 Acesso em: 11 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155**, de 1981. Convenção sobre saúde e segurança dos trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

PARANÁ. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 13068.102786/2020-18**. Curitiba, PR. Norma coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores no setor de limpeza e conservação. Disponível em: <http://seac-pr.com.br/cct-convencao-coletiva/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

REIS, Suzéte da Silva. As repercussões da pandemia do coronavírus no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis. Vol. 23.n. 32. 2020. p. 397-416.

RIO GRANDE DO SUL. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 10264.105825/2020-24**. Porto Alegre, RS. Norma coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores da construção civil em Porto Alegre/RS e região metropolitana. Disponível em: <http://www.sticc.org.br/index.php/acordos/2/convencoes>. Acesso em: 11 abr. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 10264.101614/2020-12**. Santa Maria, RS. Norma Coletiva de 2020 acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores da construção civil em Santa Maria/RS. Disponível em: <https://www.sinduscon-sm.com.br/atuacao/6/convencoes>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SANTA CATARINA. **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 10263.101680/2020-01**. Joinville, SC. Norma Coletiva acordada entre o sindicato patronal e dos trabalhadores do setor de supermercados. Disponível em: <http://seac-pr.com.br/cct-convencao-coletiva/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 11 abr. 2022.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada: Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

VULCANO, Ana Carolina Soria. A prevenção da perda auditiva no meio ambiente laboral como um direito humano e fundamental do trabalhador. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018. p. 36-42.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RECICLAGEM, SUSTENTABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL

Sara Brigida Farias Ferreira¹

Ceres Daiane Gavioli Ramos dos Santos²

Iêda Cristina Dias Amorim³

Grupo Temático: Trabalho e sustentabilidade: limites humanitários e proteção social

Resumo: Nos grandes centros a presença de carroceiros ou pessoas que puxam seus carrinhos na procura por material que possa ser reaproveitado é constante. A busca pela sustentabilidade em âmbito mundial tornou a reciclagem uma atividade atraente dos pontos de vista financeiro e publicitário, pois de um lado se ganha dinheiro explorando um tipo de mercado que conta com abundante matéria prima (por assim dizer) e mão de obra barata, e de outro se tem a publicidade positiva de cumprir uma função social contribuindo para um futuro melhor do planeta. A reciclagem, inegavelmente, é uma concepção que deve ser cada vez mais disseminada e praticada em razão de seus inúmeros benefícios, dentre eles a criação de novas oportunidades de trabalho. Porém, a realidade dos catadores de material reciclável é oposta a “bonita” ideia da sustentabilidade e da reciclagem, ela é insalubre, penosa, desprestigiada e muitas vezes imbuída de verdadeiro caráter escravo. Além do próprio estigma social esses trabalhadores, em sua maioria oriundos de comunidades marginalizadas e de núcleos familiares socioeconômicamente desfavorecidos, encontram na catação e na seleção de lixo uma alternativa à subsistência, mas não raras vezes acabam sendo explorados ou submetidos a condições de trabalho análogas a escravidão. Essa realidade, antes mais comumente verificada em fazendas situadas no interior do país, com trabalhadores que atuavam no corte de cana, se estendeu para as grandes cidades, em especial as capitais e as metrópoles, onde relatos de exploração são cada vez mais comum nos noticiários. Para a confecção do presente estudo empregou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica, a qual forneceu subsídios para a confecção do estudo por meio de autores renomados e centros de pesquisa, os quais contribuíram para a discussão da problemática com debates e apresentações de dados estatísticos. O objetivo de tal pesquisa é evidenciar a situação de vulnerabilidade em que se encontram tais trabalhadores urbanos e a exploração econômica que os mesmos sofrem. O resultado obtido demonstrou que deve existir um fortalecimento da classe por meio de apoio governamental mais intenso às associações, uma atuação mais efetiva das prefeituras e avanços legislativos dispostos a promover melhorias no setor.

Palavras-chave: Catadores de materiais recicláveis; trabalhador urbano; exploração econômica.

REFERÊNCIAS

¹ Especialista em Educação em Direitos Humanos, Direito de Família e Sucessões. Bacharela em Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI.

² Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional e Urbano na Amazônia pela Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - UNIFESSPA. Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Paraná – UFPR.

³ Mestranda em Propriedade Intelectual e Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará – UNIFESSPA.

BASTOS, Valéria Pereira; ARAÚJO, Maria Stela. **Possibilidades e limites do trabalho de organização dos catadores de lixo do aterro metropolitano de Jardim Gramacho.** Rio de Janeiro, 1998.

BOSTOLI, Maria Aparecida. Processos de organização de catadores de materiais recicláveis: lutas e conformações. **R. Katál.**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 248-257, jul./dez. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rk/v16n2/11.pdf>. Acesso em 06 abr. 2022.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis:** relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004.

DELUIZ, Neise. **O catador de papel e o mundo do trabalho:** perspectiva sociológica. Cadernos de Educação Popular. Belo Horizonte: n. 25, 2000.

DUBAR, Claude. **A sociabilização:** construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional de saneamento básico 2017:** abastecimento de água e esgotamento sanitário. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

DIREITO, RECONHECIMENTO E FORMAÇÃO DA CIDADANIA: O TRABALHO NA TEORIA CRÍTICA HONNETHIANA

André Luiz Pereira Spinieli¹

Resumo: Os debates sobre o reconhecimento social proporcionaram novas guinadas epistemológicas à teoria crítica frankfurtiana, sobretudo pelas contribuições de Axel Honneth e seu embate direto com referências do campo das teorias da justiça. Se a dinâmica política contemporânea se expressa por meio de uma gramática moral dos conflitos sociais, então podemos afirmar que a categoria do reconhecimento emerge enquanto superação dos paradigmas tradicionais responsáveis por formatar historicamente os processos das lutas de classes e as reivindicações trabalhistas – que, pautadas anteriormente na dualidade capital-trabalho, abriram margem às discussões acerca das questões identitárias e do desrespeito moral aos trabalhadores. Não significa dizer que o trabalho deixou de ser uma preocupação central no âmbito da filosofia social honnethiana. O estreitamento dos diálogos com o direito transformou as lutas por reconhecimento não apenas em bases para demandas políticas articuladas por movimentos sociais, mas também em um instrumento fundamental para a conquista de espaços voltados ao exercício de cidadanias que não se limitam mais às dimensões civil e sociopolítica. Entre a tentativa de construir um conceito emancipatório de trabalho e a formulação das críticas às patologias da liberdade, que introduzem o sujeito em cenários nos quais o vínculo entre o plano de vida e o fluxo capitalista do mercado de trabalho é fragilizado, o pensamento honnethiano procura representar a influência da categoria "reconhecimento" nesse contexto, a partir das tensões da contemporaneidade. No entanto, quais são as críticas centrais presentes na filosofia honnethiana ao modo como se constitui o trabalho hoje e como elas podem contribuir para uma (re) invenção crítica do direito ao trabalho? A partir de uma metodologia firmada na interpretação dos argumentos presentes nas obras de Axel Honneth que tratam diretamente dos problemas do reconhecimento e do trabalho, esta pesquisa tem por finalidade identificar um conceito de trabalho no pensamento proposto pelo filósofo frankfurtiano e tecer sua aproximação ao campo do direito. Na concepção honnethiana, as novas formulações da teoria crítica da sociedade se ocupam fundamentalmente de assuntos políticos e dos direitos da cidadania, e não com a questão da produção. Mais que um problema jusfilosófico, o afastamento dos problemas sobre o trabalho está relacionado ao "déficit sociológico" denunciado por Honneth, no sentido de que os frankfurtianos não foram capazes de efetivar o programa da teoria crítica que propunham, por compreenderem que toda ação humana era derivada do trabalho. A principal crítica ao engessamento dessa ideia está na dificuldade de identificar um conceito emancipatório e humano de trabalho, já que ele deixou de determinar discussões públicas e disputas políticas. O trabalho implica a assimilação de dimensões normativas e sociais, e não apenas das trocas econômicas nas quais o trabalhador realiza um cálculo de custo-benefício sobre as funções que exerce. Ao passo que há relações entre labor e reconhecimento, o trabalho representa um espaço para a materialização dos projetos de vida. A estruturação de novas críticas do direito ao trabalho deve se organizar de acordo com questionamentos sobre o

¹ Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Especialista em Direitos Humanos pela Faculdade de Ciências e Tecnologias de Campos Gerais (FACICA). Bacharel e Licenciado em Filosofia pelo Instituto Santo Tomás de Aquino (ISTA). Professor de Filosofia no Instituto Agostiniano de Filosofia (IAF). Membro do Laboratório de Estudos e Pesquisas Avançadas em Direito Internacional Ambiental (LEPADIA/UFRJ). E-mail: andre.spinieli@unesp.br.

papel do trabalho na formação do reconhecimento, em detrimento ao reforço das estruturas de classes sociais.

Palavras-chave: Trabalho. Luta por reconhecimento. Teoria crítica. Axel Honneth. Filosofia social.

REFERÊNCIAS

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento:** gramática moral dos conflitos sociais. Trad. Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2004.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. **Civitas**, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan./abr. 2008.

MELO, Rúrion (Org.). **A teoria crítica de Axel Honneth:** reconhecimento, liberdade e crítica. São Paulo, Saraiva, 2013.

SIMIM, Thiago Aguiar. Da luta de classes à luta por reconhecimento? Mérito e classificação na era pós-industrial. **Problemata: Revista Internacional de Filosofia**, v. 10, n. 4, p. 273-302, 2019.

SPINIELI, André Luiz Pereira. **Lutas pela cidadania:** minorias sociais, reconhecimento de identidades e afirmação de direitos humanos. 308 f. Monografia (Especialização em Direitos Humanos) – Faculdade de Ciências e Tecnologias de Campos Gerais, Campos Gerais, 2021.

PANDEMIA, RETORNO ÀS ATIVIDADES PRESENCIAIS E O DIREITO À GREVE AMBIENTAL

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto¹

João Teixeira Fernandes Jorge²

Grupo Temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: Após considerável período de afastamento de atividades presenciais em decorrência da pandemia relativa à Covid-19, gradativamente diversos setores estão retomando suas atividades presenciais, inclusive amparados por diretivas sanitárias emanadas pelos órgãos competentes. Neste leito, citamos, como exemplo, o ato conjunto TST.GP.GVP.CGJT N° 89/2022, que determina o retorno ao trabalho presencial de todos os servidores no Tribunal Superior do Trabalho, salvo gestantes e os que possuam autorização em sentido contrário.³ Inclusive, no mesmo leito, a Lei 14.311/2022, em seu artigo 2º, garante à empregada gestante a opção pela não vacinação, sem penalidades. Contudo, a última Folha Informativa emitida pela Organização Pan-Americana de Saúde, relativa à Covid-19, ainda orienta a “evitar aglomerações e reduzir ao máximo o contato próximo com muitas pessoas, principalmente em espaços fechados” (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE, 2022). Destarte, impõe trazer à baila que a Constituição Federal garante o direito a todo trabalhador de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, vide artigo 7º, inciso XXII. Ademais, a Carta Magna ainda assegura, mediante seu artigo 9º, o direito de greve, “competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Nessa linha – e não deixando de registrar, também, o artigo 19, “f”, da Convenção 155 da OIT⁴ –, há que se salientar que tanto a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, quanto a doutrina pertinente à temática em questão, reverberam uma hipótese extremamente pertinente ao escrutínio dos gargalos impostos pela Pandemia da Covid-19, qual seja o direito à greve ambiental. Conforme conceitua Raimundo Simão de Melo, a greve ambiental é a “paralisação coletiva ou **individual**, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços [...] com a

¹ Jornalista. Mestrando em Direito pelo PPGD/UFSC. Especialista em Comunicação Empresarial e Institucional (UTFPR). Graduado em Direito (PUCPR), Jornalismo (PUCPR) e Comunicação Institucional (UFPR).

² Advogado. Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Pós-graduado em Direito do Trabalho; Processo do Trabalho; Direito Previdenciário; Direito Civil e em Docência no Ensino Superior. joatfj@gmail.com.

³ “Art. 1º Deverão retornar ao trabalho presencial todos os servidores, em exercício no Tribunal Superior do Trabalho, que não possuam autorização para o teletrabalho, na forma da Resolução Administrativa nº 1970, de 20 de março de 2018, ou de outros normativos específicos, assim como os estagiários e colaboradores, exceto as gestantes. Parágrafo único. Os servidores que entenderem possuir restrições médicas para retorno ao trabalho presencial, não enquadrados nas exceções do caput, deverão se submeter à avaliação da Secretaria de Saúde do Tribunal Superior do Trabalho”.

⁴ “Art. 19 Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais: (...) f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde”.

finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho” (MELO, 2013, p. 119-120, grifo nosso). Muito por isso, nesta fase de retorno às atividades presenciais a greve ambiental se mostra, ao menos do ponto de vista teórico, uma importante ferramenta para a proteção da segurança, da saúde e da integridade física e psíquica dos trabalhadores. Em sintonia, a Ministra Kátia Magalhães Arruda bem explica que **os requisitos da Lei 7.783/1989** (que trata do exercício do direito de greve) **podem, sim, ser dispensados** nos casos de “riscos **incomuns, graves e iminentes**”, em que “o risco para a saúde, integridade física e para a vida do trabalhador é **imediate**”, o que se mostra factível no atual momento desta conjuntura pandêmica (RO1001747-35.2013.5.02.0000, grifo nosso).

Palavras-chave: Pandemia; Covid-19; Greve ambiental.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região, v. 21, n. 49, p. 89-98, jan./jun. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, José Rubens Morato; FERREIRA, Maria Leonor Paes Cavalcanti; PEIXOTO, Bruno Teixeira. Coronavírus e meio ambiente: rupturas para um direito ambiental em metamorfose. *In*: LEITE, José Rubens Morato (coord.). **A ecologização do direito ambiental vigente: rupturas necessárias**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 141-182.

MALLET, Estevão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance e prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Greve ambiental em tempos de coronavírus. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 605-619.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra, 2021a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Folha informativa sobre COVID-19.** Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 17 abr. 2022.

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

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 70, p. 529-559, jan./jun. 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. **Ato conjunto TST.GP.GVP.CGJT N° 89, de 2 de março de 2022.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/270185821/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101787720155030000/inteiro-teor-270185851>. Acesso em: 17 abr. 2022.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº. 1001747- 35.2013.5.02.0000.** Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 18 maio 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=087111DB37EEF2C5498ADE4B91CBB9E4.vm152?conscsjt=&numeroTst=1001747&digitoTst=35&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 17 abr. 2022.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho.** 3. ed. Curitiba: IESDE Brasil S. A., 2009.

O PAPEL HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A RECONSTRUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO PÓS-PANDÊMICO¹

Guilherme Edson Merege de Mello Cruz Pinto²

Pedro Gabriel de Melo Ruiz³

Grupo Temático: Emprego digno, trabalho decente e desenvolvimento econômico

Resumo: A proliferação do SARS-CoV-2 e a consequente explosão de casos da COVID-19 colocaram a salubridade do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado no centro das discussões. A crise de proporções inéditas causou impactos graves em todas as nações, cujos sistemas de proteção social não estavam preparados para abarcar as necessidades emergenciais de suas populações, especialmente no âmbito do trabalho, saúde e previdência. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve papel central na discussão de políticas e condução do debate no âmbito laboral, tal qual fizera em outros momentos de sua trajetória centenária, e foi determinante para a proteção da saúde das populações trabalhadoras. As propostas de enfrentamento à crise foram amplamente baseadas em princípios já consolidados, que vinham desde algumas décadas buscando refletir sobre o futuro do trabalho no mundo. Assim, a presente pesquisa objetiva sintetizar os principais elementos históricos que alicerçaram a atuação da OIT no combate à pandemia. Para tanto, através do método hipotético-dedutivo, lastreado em procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental, o presente artigo delimita-se em três etapas: (I) traçar um breve panorama histórico da OIT; (II) indicar as maneiras pelas quais a organização atuou no combate à pandemia, com ênfase nas sugestões de políticas públicas às nações; (III) as propostas para o futuro do trabalho no mundo pela OIT, após a pandemia decorrente do Novo Coronavírus. Ao final da pesquisa, verificou-se que a OIT foi central para a análise do impacto socioeconômico da pandemia, elaborando relatórios sobre as tendências do emprego no mundo e os impactos setoriais da crise. Entretanto, tais formulações tinham como horizonte o reforço das pautas históricas da Organização, como a concretização da justiça social, o fim da discriminação do trabalho, a busca de uma globalização equitativa. Se a pandemia exacerbou as desigualdades presentes no mundo contemporâneo, o argumento desenvolvido pela OIT foi no sentido de seu enfrentamento para uma recuperação econômica centrada em seres humanos; em contraste com propostas que poderiam relegar tais preocupações ao segundo plano, para apenas reestabelecer a ordem pré-pandêmica. Assim, verificou-se que a OIT propõe a reconstrução do emprego e do trabalho em nova perspectiva, para superar os padrões anteriores e consolidar a centralidade do ser humano no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho. Meio ambiente do trabalho. Pandemia. Coronavírus. Políticas públicas.

¹ No prelo para publicação no livro “Meio Ambiente do Trabalho e Saúde Socioambiental: temas emergentes na pandemia da COVID-19”.

² Jornalista. Mestrando em Direito pelo PPGD/UFSC. Especialista em Comunicação Empresarial e Institucional (UTFPR). Graduado em Direito (PUCPR), Jornalismo (PUCPR) e Comunicação Institucional (UFPR). Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6659437947566641>. E-mail: guilhermemello91@hotmail.com.

³ Advogado. Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9089552884198736>. E-mail: pgmruiz@hotmail.com.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 4 de setembro de 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, 30 de dezembro de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 252, 31 dez. 2004a. Seção 1, p. 9. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 23 ago. 2021.

LEITE, José Rubens Morato; FERREIRA, Maria Leonor Paes Cavalcanti; PEIXOTO, Bruno Teixeira. Coronavírus e meio ambiente: rupturas para um direito ambiental em metamorfose. In: LEITE, José Rubens Morato (coord.). **A ecologização do direito ambiental vigente: rupturas necessárias**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 141-182.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 37ª ed. São Paulo: Saraiva JUR, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra, 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%20C3%A7%20B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis**. 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **The ILO's Strategic Plan for 2022–25**. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/pfa/WCMS_757564/lang--en/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Work in the time of COVID**. Genebra, 2021a. Disponível em:

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_793265/lang--en/index.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Genebra, 2021b. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 ago. 2021.

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 70, p. 529-559, jan./jun. 2017.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Análise de compatibilidade entre as medidas normativas adotadas pelo Brasil e as diretrizes da Organização internacional do Trabalho sobre proteção dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho durante a pandemia de COVID-19. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O novo coronavírus e o meio ambiente do trabalho: impactos da pandemia na saúde e segurança dos trabalhadores**. Curitiba: Juruá Editora, 2021. p. 151-162.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

A NATUREZA INTERDISCIPLINAR DO DIREITO AMBIENTAL DA TEORIA À PRÁTICA: A NECESSIDADE DE INTEGRAÇÃO DOS MÚLTIPLOS CONHECIMENTOS NO ÂMBITO DAS DECISÕES INTERNACIONAIS

Camila Segovia Rodríguez¹

Kristal Moreira Gouveia²

Monique Rodrigues Lopes³

Grupo Temático: Trabalho e sustentabilidade: limites humanitários e proteção social

Resumo: o objetivo deste trabalho foi explorar as possibilidades do direito ambiental como dotado de um caráter essencialmente interdisciplinar, bem como a aplicação desse viés nas decisões de tribunais internacionais, mais especificamente do Tribunal Internacional de Direito do Mar, que foi usado como estudo de caso. Dessa forma, por meio de uma abordagem holística que leve em consideração esse caráter plural do conhecimento e as reflexões sobre as variações da disciplinaridade, o presente estudo busca responder o seguinte questionamento: é possível verificar uma natureza interdisciplinar no direito ambiental, levando em conta suas perspectivas teórica e prática? A hipótese trabalhada é que o direito ambiental possui a natureza interdisciplinar devido à especificidade dos objetos apurados e embora seja clara na teoria esta configuração, na perspectiva prática - ou seja, no âmbito do trabalho - muitas vezes a falta de diálogo interdisciplinar que pauta o tratamento judicial do tema pode vir a gerar ausências e lacunas de efetividade nas soluções de contendas dessa natureza. Para confirmar ou negar a hipótese apresentada, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, desenvolvendo-se uma análise que parte de um escopo geral para em seguida trazer soluções ao caso específico. Além disso, foram utilizadas as técnicas da revisão bibliográfica sobre os temas da interdisciplinaridade e da natureza do direito ambiental e o estudo de caso para relacionar-se a perspectiva à prática, com o exame específico do litígio *Southern Bluefin Tuna*. Por fim, o estudo verificou que apesar desse caráter essencialmente interdisciplinar na teoria, existe uma certa dificuldade por parte do Tribunal em incorporar os múltiplos conhecimentos e integrar diversas áreas, abarcando a visão sistêmica e abrangente que a questão ambiental exige, confirmando-se assim, a hipótese levantada.

¹ Doutoranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD/UFSC). Mestre em Direito Internacional e Sustentabilidade pelo Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/UFSC). Bacharela em Direito (UFSC). Pesquisadora no Grupo de Estudos Avançados em Meio Ambiente e Economia no Direito Internacional (EMAE/CNPq). Endereço eletrônico: camilasegovia.1@hotmail.com

² Doutoranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Direito Público pelo Centro Universitário Paraíso do Ceará (UniFAP). Professora de cursos de graduação e especialização do Centro Universitário Paraíso do Ceará (UniFAP) e de especializações da Universidade Regional do Cariri (URCA). Ius Commune - Grupo de estudos e pesquisa em História da Cultura Jurídica (UFSC/CNPq) e Iura Populorum (Grupo de estudos e pesquisa em História da Cultura Jurídica (UniFAP/CNPq). Endereço eletrônico: kristalmoreiragouveia@gmail.com

³ Doutoranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais - PPGSD/UFF. Especialista em Filosofia e Sociologia (FETREMIS/RS). Bacharela em Direito- UNESA/RJ. Historiadora- UFV/MG. Membro do Ius Commune (Grupo de estudos e pesquisa em História da Cultura Jurídica (UFSC/CNPq). Endereço eletrônico: moniquerodrigueslopesprof@gamil.com

Palavras-chave: Direito Ambiental. Interdisciplinaridade. Tribunal Internacional de Direito do Mar.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA FILHO, N. Transdisciplinaridade e saúde coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**. II (1-2), 1997.

BASTOS, H. Disciplinaridade: Multi, Inter e Trans. Texto Digital. Portal **Construir notícias**. Disponível em: <<http://www.construirnoticias.com.br/asp/materia.asp?id=605>> Acesso em 27 de junho de 2021.

BICALHO, L; OLIVEIRA, M. A teoria e a prática da interdisciplinaridade em Ciência da Informação. In: **Perspect. Ciênc. inf.** 16, vol.3. Set 2011. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362011000300004>

BIRNIE, Patricia; BOYLE, Alan; REDGWELL, Catherine. **International Law and The Environment**. Oxford: Oxford University Press, 2009.

BOYLE, Alan. The environmental jurisprudence of the International Tribunal for the Law of the Sea. **The international journal of marine and coastal law**, v. 22, n. 3, p. 369-381, 2007.

FAZENDA, Ivani. **A Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro: efetividade ou ideologia?** São Paulo: Loyola, 1992.

FERREIRA, V. S. **Gerando conhecimento: Multidisciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade**. Universidade Candido Mendes. Pós-graduação Lato Sensu Instituto A vez do mestre. Rio de Janeiro: 2011.

FOLLARI, Roberto. **Algumas considerações práticas sobre interdisciplinaridade**. In: **Interdisciplinaridade para além da filosofia do sujeito**. Petrópolis: Vozes, 1995. Pp 97-110.

GUSDORF, G. Conhecimento interdisciplinar. In: POMBO, O.; GUIMARÃES, H. M.; LEVY, T. **Interdisciplinaridade: antologia**. Porto/PT: Campo das Letras, 2006. p.37-58.

INTERNATIONAL TRIBUNAL FOR THE LAW OF THE SEA - ITLOS. Caso n. 3&4. **Caso Southern Bluefin Tuna** (Austrália v. Japão; New Zealand v. Japão), Medidas Provisórias, Decisão de 27 de agosto de 1999. Disponível em: <https://www.itlos.org/en/main/cases/list-of-cases/case-no-3-4/> Acesso em 25 de jul. 2021.

IRIBARRY, I. N. Aproximações sobre a transdisciplinaridade: algumas linhas históricas, fundamentos e princípios aplicados ao trabalho de equipe. **Psicologia: reflexão e crítica**, v.16, n.3, p. 483-490, 2003.

JAPIASSU, H. **Interdisciplinaridade e patologia do saber**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

LIAO, Xuexia. Evaluation of Scientific Evidence by International Courts and Tribunals in the Continental Shelf Delimitation Cases. **Ocean Development & International Law**, v. 48, n. 2, p. 136-157, 2017. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00908320.2017.1290398?casa_token=KJI7mt7

kRYAAAAAA%3A7HnCLRJNuWA0oFg2D2TOtvoKvVTxVe4bj_q0nFeXr9ZotKDFpMyK8nNUtTdzbolnrNZMAVfb9NTwVX0t Acesso em 24 de julho 2021.

MACHADO, Paulo Affonso. **Direito Ambiental Brasileiro**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

MORATO LEITE, José Rubens; AYALA Patryck de Araújo. **Dano ambiental: do individual ao coletivo extrapatrimonial (teoria e prática)**. 3 ed. São Paulo. Ed. RT, 2010.

MOREIRA, Paula Gomes. A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e seu legado na política ambiental brasileira. **Periódicos UFES**, 2011. Acesso em 30 de julho de 2020.

MARKUS, Till et al. Disciplinary diversity in marine sciences: the urgent case for an integration of research. **ICES Journal of Marine Science**, v. 75, n. 2, p. 502-509, 2018. Disponível em: <https://academic.oup.com/icesjms/article/75/2/502/4642977?login=true> Acesso em 23 de julho 2021.

MATTIELLO, Ariele Chagas Cruz. DO NORMATIVISMO KELSENIANO À INTERDISCIPLINARIDADE DO DIREITO AMBIENTAL. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito**, v. 23, n. 25, 2013.

NICOLESCU, Basarab *et al.* **Educação e transdisciplinaridade**. Brasília: UNESCO, 2000.

NICOLESCU, B. **O Manifesto da transdisciplinaridade**, Triom, São Paulo, 2000.

PADILHA, Norma Sueli. O saber ambiental na sua interdisciplinaridade: contribuição para os desafios do direito ambiental. Trabalho publicado nos **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010, p.1965. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/4160.pdf>. Acesso em: 23 de julho de 2020.

PIAGET, J. Epistemologie des relations interdisciplinaires. In: CERI (Ed.). **L'interdisciplinarité: problèmes d'enseignement et de recherche dans les Universités**. Paris: UNESCO/OCDE, 1972. p. 131-144

POMBO, O. Contribuição para um vocabulário sobre interdisciplinaridade. In: POMBO, O.; GUIMARÃES, H.; LEVY, T. **Interdisciplinaridade: reflexão e experiência**. 2 ed. Lisboa: Texto, 1994.

POMBO, O. Epistemologia da interdisciplinaridade. *Revista Ideação*, Cascavel, v. 10, n. 1., p. 9-40, 2008. Santos, B. (org.) (2004) **Semear Outras Soluções: os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos Rivaís**. Porto, Edições Afrontamento.

SCHIFFMAN, Howard S.; MACPHEE, Briony Patricia. The Southern Bluefin Tuna dispute revisited: how far have we come? **Transnational Environmental Law**, Cambridge University Press: v. 3, n. 2, p. 391-406, 2014. Disponível em: <https://www.cambridge.org/journals/environmental-law/southern-bluefin-tuna-dispute-revisited-how-far-have-we-come> Acesso em 23 de julho 2021.

SCHMITT, V.; TRAVASSOS, L. P.; FIALHO, F. A. P.; REMOR, C. A. M. Interdisciplinaridade e pós-graduação. **Revista de Biologia e Ciências da Terra**, São Cristóvão, v. 6, n. 2, p. 295-304, 2006.

A APLICAÇÃO DE MEDIDAS COERCITIVAS ATÍPICAS NO PROCESSO DO TRABALHO E A DEFESA DO HIPOSSUFICIENTE

Giovane Canonica¹

Resumo: O objeto do estudo são as medidas coercitivas atípicas do Código de Processo Civil, em especial do artigo 139, inciso IV, e a ponderação quanto a aplicação destes instrumentos coercitivos no processo do trabalho. A metodologia escolhida foi a indutiva-bibliográfica-documental. O processo do trabalho, que sempre foi considerado efetivo e célere, não goza de mesmos atributos atualmente e o problema não está na fase de conhecimento ou recursal, mas sim na fase de execução. As inúmeras possibilidades de blindagem patrimonial trouxeram ao processo do trabalho o tão famoso, e famigerado, “ganhou, mas não levou”, fruto de uma nova abordagem dos devedores trabalhistas. Esta intransigência do executado em cumprir com a obrigação em adimplir os créditos trabalhista, sobretudo após infindas determinações judiciais, vem também alicerçada por uma cultura de inadimplência, que neste caso, não está somente debruçada aos exequentes, mas à toda sociedade. As relações de trabalho foram significativamente alteradas no decorrer das últimas décadas, em especial com o advento, diuturno, de novas tecnologias, fato que não foi acompanhado pela legislação trabalhista, neste ponto caracterizado pela ineficiência da execução trabalhista. As medidas executórias, por vezes, deixaram de proteger a parte hipossuficiente da relação, tudo sob a premissa de não onerar desproporcionalmente o executado. Ocorre que também não são raras as vezes em que o executado falha, propositalmente, em cumprir com as obrigações que lhe são impostas e, nestes casos, não pode requerer a guarida da proteção estatal. Cabe, nestas hipóteses, em que o devedor é contumaz, a aplicação das medidas atípicas de coerção, no caso do artigo 138, IV, do Código de Processo Civil, como suspensão de CNH, apreensão de passaporte, bloqueio de cartão de crédito e tudo mais que possa servir de coação para o recebimento do crédito. A análise deve efetivada sob o aspecto do hipossuficiente, que não recebeu seu crédito alimentar quando deveria e não do devedor que teima e não pagar, ainda que dispunha de meios para isso. O fato é que a aplicação das medidas atípicas do CPC tende a trazer, novamente, esta efetividade que a justiça do trabalho gozava outrora, o que, contudo, esbarra em um tendência conservadora e de defesa institucional da justiça laboral, notadamente das cortes superiores trabalhistas.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Verbas alimentares. Execução. Medidas de coerção atípicas.

REFERÊNCIAS

BEGALLES, Carlos Alberto. **Medidas Executivas Atípicas na Execução por Quantia Certa na Justiça do Trabalho e o Entendimento do TST.** *Contraditor: Coluna Trabalho, Processo e debate*, [s. l], p. 1-3, 03 nov. 2021. Disponível em: <https://www.contraditor.com/mea-trabalhista/>. Acesso em: 14 fev. 2022.

¹ Mestrando do Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD-UFSC). Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico” Advogado. <http://lattes.cnpq.br/6546593467879511>. E-mail: giovanecanonica@hotmail.com. O presente trabalho foi realizado com apoio do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – Brasil.

BORGES, Marcus Vinícius Motter. **A efetividade da prestação jurisdicional executiva e as medidas coercitivas atípicas nas execuções pecuniárias**: proposta de parâmetros mínimos para a aplicação adequada diante do caso concreto. 2018. 444 p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://bu.ufsc.br/teses/PDPC1411-T.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa nº RO - 1412-96.2017.5.09.0000. Recorrente: Kelly Cristiane Schafrun. Relator: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF, 23 de março de 2021. **Recurso Ordinário em Agravo Regimental em Mandado de Segurança da Litisconsorte Passiva Necessária. Suspensão da Cnh. Retenção de Passaporte. Arts. 8º e 139, Iv, do Cpc de 2015. Ofensa A Direito Líquido e Certo do Impetrante**. Brasília, 23 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa nº RO - 1237-68.2018.5.09.0000. Recorrente: Carlos Aurelio Nadal. Relator: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF, 26 de fevereiro de 2021. **Recurso Ordinário em Agravo Regimental em Mandado de Segurança. Execução. Suspensão e Recolhimento da Carteira Nacional de Habilitação - CNH de Devedor Trabalhista. Excepcionalidade. Pressupostos para Aplicação a Medida Atípica. Exame do Caso Concreto. Ausência de Ofensa a Direito Líquido e Certo do Impetrante**. Brasília, 20 out. 2020.

BRUXEL, Charles da Costa. **Novo CPC: da (in)aplicabilidade do incidente de descon sideração da personalidade jurídica ao processo do trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 4938, 7 jan. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46494>. Acesso em: 10 fev. 2022.

CHAVES, Luciano Athayde. **O novo Código de Processo Civil e o processo do trabalho: uma análise sob a ótica do cumprimento da sentença e da execução forçada**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 81, p. 54-80, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100340>. Acesso em: 09 nov. 2021

CLAUS, Ben-Hur Silveira. **A execução trabalhista não se submete ao princípio da execução menos gravosa**: um olhar contemporâneo para a execução trabalhista efetiva. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 34, p. 72-91, out. 2014.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2018**. Brasília: CNJ, 2021.

DUARTE, Radson Rangel Ferreira. **Execução trabalhista célere e efetiva** – um sonho possível, Editora LTr, São Paulo, 2002.

EÇA, Vitor Salino de Moura. **Princípios de execução trabalhista**. In: Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 2, n. 7, p. 149-157, jul./ago. 2013. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/1784/vitor%20salino%20principios%20de%20execucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 nov. 2021

KOURY, Luiz Ronan Neves. **O juiz do trabalho e as medidas coercitivas**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 71, p. 31-46, 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3794>. Acesso em: 08 fev. 2022

MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Da CLT às medidas de coerção indireta: a volta à caverna de Platão**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 62, n. 94, p. 83-93, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/32882>. Acesso em: 10 nov. 2021.

MOREIRA, Thiago dos Santos. **O artigo 139, IV, do Código de Processo Civil**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5704, 12 fev. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70733>. Acesso em: 13 fev. 2022.

O ESTADÃO (Brasil). Editor (ed.). **‘Justiça que tarda é uma justiça que falha’, diz Raquel Dodge. O Estadão**. São Paulo, p. 1-1. 03 abr. 2018. Disponível em: <https://istoe.com.br/justica-que-tarda-e-uma-justica-que-falha-diz-raquel-dodge/>. Acesso em: 10 fev. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Fernanda Teodoro da; STRASSER, Francislaine de Almeida Coimbra. **A Efetividade na Fase de Execução Trabalhista Através do Exercício da Legitimidade Ativa pelo Juiz**. Colloquium Socialis, v. 2, p. 37-44, 2018.

SILVEIRA, Clariana Oliveira da. **Abordagens sobre a execução trabalhista e os princípios aplicáveis**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 5, no 752. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2199>. Acesso em: 12 fev. 2022.

WAMBIER, Rodrigues. **Ainda a polêmica sobre as medidas executivas atípicas previstas no CPC**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mai-30/opinio-ainda-polemica-medidas-executivas-atipicas#:~:text=O%20relator%20entendeu%20que%20as,social%20do%20executado%20evidencia%20o>. Acesso em: 14 nov. 2021.

A CONDIÇÃO BOLIVIANA RELATIVA À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Gladys Alconz Choque¹

Ariê Scherreier Ferneda²

Poliana Ribeiro dos Santos³

Resumo: O presente resumo tem como objetivo tratar sobre a precariedade e vulnerabilidade dos imigrantes bolivianos no Brasil, com enfoque nas condições de saúde e segurança das condições de trabalho. Destaca-se que o perfil do imigrante boliviano que migra para o Brasil em busca de melhores condições laborais pode ser caracterizado por pessoas pobres, com baixa escolaridade e sem uma rede de apoio familiar ou governamental. Estes elementos por si só evidenciam a vulnerabilidade adjacente a este grupo, os quais, no processo de imigração, são maximizados: o desconhecimento do idioma, a mudança sociocultural e o preconceito. Nesse sentido, a problemática que norteia o presente resumo se refere as situações que interferem e potencializam a precariedade das condições de trabalho, sobretudo quanto à saúde e à segurança do trabalhador; ou seja, busca-se identificar as origens destas condições. Com efeito, compreende-se que os imigrantes bolivianos, ao chegarem ao Brasil, são impelidos a aceitar todas as condições que são impostas, desde a anuência com condições precárias de trabalho até a moradia, muitas vezes, indigna. Além disso, destaca-se a deficiência relativa à informação dos imigrantes que não procedem a regularização de seus documentos, tornando ainda mais frágil o exercício de sua cidadania, dignidade e o acesso à direitos. Ademais, quanto à condições de trabalho, destaca-se a predominância da mão de obra boliviana na confecção de roupas, por exemplo, mas, em um ambiente de trabalho precário. Diversos são os fatores que contribuem para a insalubridade: ambiente fechado, sem circulação de ar e incidência do sol; má alimentação; imposição de cobrança pela alta produtividade; extensa carga horária de trabalho; sono e repouso prejudicados, dentre outros aspectos prejudiciais à saúde dessa população. A conscientização se faz neste ponto imperiosa, ou seja, destaca-se a necessidade de extensão da proteção social a esta comunidade. Em conclusão, pontua-se que a inserção de imigrantes num contexto sociocultural diverso é quase sempre desafiante; é um processo marcado por conflitos e estranhamentos, seja para os recém-chegados, que não dominam os códigos culturais locais, seja para a sociedade receptora, que tende a vê-los a partir de estereótipos já construídos. Sendo assim, os imigrantes – com enfoque à comunidade boliviana – merecem um olhar mais atento e diferenciado quanto ao desenvolvimento de políticas públicas, uma vez que inseridos em situação de vulnerabilidade social, levando em conta todo o contexto do qual saíram e no qual estão ingressando, bem como suas compreensões sobre a necessidade da relação entre dignidade, trabalho, saúde e segurança.

Palavras-chave: Boliviano; Trabalho; Segurança; Saúde; Precariedade.

¹ Graduanda em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail:alconzgladys8@gmail.com

² Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. E-mail: ariefernedaxx@gmail.com

³ Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: polianaribeiro.prs@gmail.com

REFERÊNCIAS

BISPO, Tatiane Barbosa. **Trabalho, modos de vida e cuidados em saúde entre imigrantes bolivianos em São Paulo**. 129fls. 2019. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). Universidade Católica de Santos. 2019. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/bitstream/tede/5521/1/Tatiane%20Barbosa%20Bispo.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.

MERÇON, Marineis. Imigrantes bolivianos no trabalho escravo contemporâneo: análise do caso Zara a partir das RPGs. **REVISTA DO CEDS** – Periódico do Centro de Estudos em Desenvolvimento Sustentável da UNDB, n. 2, v. 1, mar./jul. 2015. Disponível em: http://sou.undb.edu.br/public/publicacoes/revceds_n_2_imigrantes_bolivianos_e_trabalho_escravo_contemporaneo_caso_zara_marineis_mercon.pdf. Acesso em: 18 out. 2021.

RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL: PERCEPÇÕES SOBRE A SAÚDE MENTAL DE SERVIDORES DO JUDICIÁRIO

Daeana Paula Bourscheid¹

Renato Tocchetto de Oliveira²

Renata Silva de Carvalho Chinelato³

Resumo: Durante a pandemia de Covid-19 diversas instituições se viram obrigadas a adotar o modelo de trabalho não presencial, e mesmo frente às dificuldades de implantação emergencial deste modelo, houve certa adaptação da sociedade ao trabalho não presencial no setor público. Atualmente, com o afrouxamento de medidas restritivas, os trabalhadores podem voltar a operar presencialmente e com isso os servidores públicos enfrentam uma nova readaptação ao trabalho e às condições de trabalho oferecidas pelas organizações. A partir de tais considerações, o objetivo deste trabalho foi analisar as condições de retorno ao trabalho presencial e as percepções sobre saúde mental de trabalhadores do judiciário de SC, RS e PR. O método consistiu na aplicação de formulário online contendo a pergunta: Como você avalia a sua saúde mental durante o retorno ao trabalho presencial? Tal formulário foi encaminhado aos trabalhadores por meio de redes sociais dos sindicatos do judiciário de SC, RS e PR e as respostas foram submetidas à análise de frequência de respostas e análise de conteúdo de Bardin. Participaram desta pesquisa 1190 trabalhadores do judiciário de diferentes órgãos de Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná, 184 em trabalho presencial no momento da pesquisa, 372 em home office e 583 em modelo híbrido e verificou-se que 571 (48%) servidores têm entre 6 e 15 anos trabalhando no judiciário e 340 (28%) entre 16 e 30 anos. Além disso, dentre os investigados, 40% possuem uma percepção de que a saúde mental foi influenciada negativamente pelo retorno ao trabalho presencial, 30% tiveram percepção positiva sobre o retorno e 22% tiveram percepção neutra. Em termos gerais, os participantes afirmam que retornar ao trabalho remoto significa sair do isolamento e poder ter um melhor relacionamento com colegas de trabalho, contudo, também apontam que ainda há preocupação quanto à infecção por Covid-19 e afirmam que há tendência de aumento de estresse no retorno ao trabalho presencial por terem que sair do conforto de casa, se deslocar no trânsito, receberem aumento de carga de trabalho e precisarem interagir com chefias assediadoras presencialmente. Estes resultados dão subsídios para compreender a percepção dos trabalhadores sobre seus meios e condições de trabalho e para identificar elementos que podem causar algum tipo de sofrimento ou adoecimento, os quais devem ser modificados ou adaptados às necessidades dos próprios trabalhadores. Como seguimento, sugere-se a realização de outras pesquisas que investiguem as condições enfrentadas por trabalhadores tanto na realização do trabalho remoto quanto presencial, bem como verificação da satisfação e saúde apresentadas por tais profissionais em outros órgãos públicos e privados.

Palavras-chave: condições de trabalho; judiciário; saúde mental; trabalho não presencial.

REFERÊNCIAS

¹ Graduanda em Psicologia na UFSC, daeanapb@gmail.com

² Mestre em Engenharia de Produção pela UFSC, tocchetto.r@gmail.com

³ Pós-Doutora em Psicologia pela UFJF, resilvajf@gmail.com

BARDIN, Laurence. (2011). **Análise de conteúdo** (7a ed. rev. e amp.). São Paulo: Edições 70.

BUSSAB, Wilton de O.; MORETTIN, Pedro A. **Estatística Básica**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DEJOURS, Christophe. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, 33(3): 98-104, 1993.

LLORENS, Susana; CIFRE, Eva; NOGAREDA, Clotilde. **NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. 2000.

LÓPEZ, Nelson W. et al. Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. **Medicina y Seguridad del trabajo**. 60(236): 587-599. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X201400300009>.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Revista de Saúde Pública**, 13(2), 21-32, 1997.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; STICCA, Marina Greggi; ZERBINI, Thais. **Teletrabalho e a Pandemia da Covid-2019: Um Guia para Organizações e Profissionais**. Ribeirão Preto, 2020.

RIO GRANDE DO SUL. **Poder Judiciário**. Ato 030/2019-P. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul. Disponível em <https://www.tjrs.jus.br/static/2019/12/Ato-n%C2%BA-30-2019-P-teletrabalho.pdf>.

TOLFO, Suzana da Rosa. **Gestão de Pessoas e Saúde Mental do Trabalhador**. São Paulo: Vetor, 2020.

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS GENÉTICOS DO TRABALHADOR: A UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS SENSÍVEIS PARA A DISCRIMINAÇÃO LABORAL

Katherine Theodoros Marcopoulos¹

Ariê Scherreier Ferneda²

Poliana Ribeiro dos Santos³

Resumo: A presente pesquisa tem como objetivo analisar a possibilidade da realização de testes genéticos preditivos para fins de contratação de empregados, levando-se em conta aspectos éticos e, também, àqueles afetos à dignidade humana, ao direito ao trabalho e à não discriminação. Com efeito, a partir do avanço da tecnologia e dos estudos na ciência médica, tornou-se possível a realização de testes genéticos capazes de identificar variantes no genoma humano que podem, eventualmente, acarretar o desenvolvimento de determinada patologia. Nesse sentido, tem-se que a medicina, nos últimos anos, alterou gradativamente o seu foco: deixou de se preocupar exclusivamente com os indivíduos já enfermos, e deslocou seus olhares, inclusive, às pessoas saudáveis. Um dos principais pilares para esta transformação foi o Projeto Genoma Humano, que estudou e mapeou o DNA Humano. Foi possível deste modo criar testes genéticos e biobancos. Com isso, dentre os questionamentos que surgem a respeito da utilização da medicina preditiva, destaca-se a de ordem laboral, isto é, a possibilidade de realização de testes genéticos preditivos, exigidos ou sugeridos pela entidade patronal, para antever incapacidades laborais futuras (que podem sequer chegar a se concretizarem) no momento da contratação de pessoal. Nesse sentido, há de se questionar os limites para a utilização do aludido recurso, sob pena de proceder a rotulagem de trabalhadores, de forma discriminatória. É preciso lembrar que a discriminação sempre fez parte da sociedade humana, sendo um exemplo notável a racial; que pode ganhar novos contornos com a análise genética dos indivíduos, criando o perigo de uma nova Eugenia. Ademais, destaca-se que o uso indiscriminado dos referidos testes pode gerar um determinismo biológico, elidindo, com isso, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria trabalhista. Entre vários usos possíveis para estes testes é em relação à probabilidade de manifestação de doenças genéticas ou exposição à certos produtos tóxicos, que em teoria afetaria o lucro do empregador. Com o desenvolvimento da engenharia genética, um dos principais direitos que pode ser afetado é o direito à privacidade (e a intimidade) que engloba a dignidade humana. A limitação dele é baseado no interesse coletivo, o qual deve ter uma análise no princípio da proporcionalidade. Houve várias iniciativas internacionais neste sentido, como a Declaração Internacional sobre Dados Genéticos Humanos, proposta pela UNESCO em 2003, o qual entre outras previsões como proibição do uso discriminatório destes dados e limitação de seu uso. Já existe iniciativas na França, Áustria, Suíça e Argentina. No Brasil, direitos dispostos na Constituição Federal e aos direitos de personalidade contrapõem o

¹ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. E-mail: kathedora7035@gmail.com

² Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Universidade Federal de Santa Catarina. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. E-mail: ariefernedaxx@gmail.com

³ Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail: polianaribeiro.prs@gmail.com

uso discriminado. Porém com a flexibilização dos direitos dos trabalhadores com a constante terceirização das atividades, encontra-se brechas que tornam possíveis estas situações. A partir disso, a pesquisa foi desenvolvida por meio do método hipotético-dedutivo, lastreado na revisão bibliográfica e na análise de instrumentos internacionais aplicáveis à matéria, e cujo estudo se fundamenta na ideia de que as informações genéticas dos indivíduos não devem ser usadas de maneira abusiva e discriminatória, além de que a liberdade de contratação encontra seus limites na dignidade humana.

Palavras-chave: Genoma; Testes Preditivos; Privacidade; Discriminação; Trabalho.

REFERÊNCIAS

AQUINO DO BÚ, Maysa Amanda. Discriminação da pessoa com base em suas informações genéticas e a proteção ao sigilo do patrimônio genético pessoal. Revista da Defensoria Pública da União, Brasília, n. 7, pp. 235-262, jan./dez. 2014.

DA SILVA, Márcia Andrea Farias. **O estudo do genoma humano e sua repercussão no âmbito laboral:** os limites para realização de testes genéticos preditivos e acesso pelo empregador às informações genéticas do trabalhador. 197fls. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Autónoma de Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4478/1/M%C3%A1rcia%20Andrea%20Farias%20da%20Silva%20-%202002.12.2019.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

DE LUCENA, Marina Targino Soares. **Bioética e Biodireito:** O Direito à Privacidade dos Dados Genéticos como instrumento para se evitar a discriminação genética. 80fls. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Coimbra, 2014. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/34906/1/Bioetica%20e%20Biodireito%20O%20Direito%20a%20Privacidade%20dos%20Danos%20Geneticos%20como%20Instrumento%20para%20se%20Evitar%20a%20Discriminacao%20Genetica.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

ECHERTOFF, Gisele. Os Dados Genéticos e o Direito à Privacidade: a declaração universal sobre o genoma humano e os direitos humanos. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v. 1, n. 1, ago./dez. 2006.

ANÁLISE DOS RISCOS ERGONÔMICOS NAS ATIVIDADES PRÁTICAS DOS MOTORISTAS DE ÔNIBUS

Fiama Jéssica Monteiro da Conceição¹

Thyandra Gomes Borralho²

Marcos Alves Nicacio³

Resumo: Ergonomia é o conjunto de ciências e tecnologias que busca a adaptação confortável e produtiva entre o homem e seu labor. O trabalho de motorista de ônibus na área urbana consiste em fazer contínuos deslocamentos, levando e trazendo pessoas ao seu destino pré-determinado. A questão ergonômica passou a ser uma preocupação da empresa, a partir do momento em que foi identificada como uma das maiores causas de absentismo. A presente pesquisa teve como objetivo analisar os riscos ergonômicos nas atividades dos motoristas de ônibus urbano no município de Macapá, Amapá. Foram mensurados os riscos ergonômicos durante suas atividades laborais, no período de 07h às 13h, com autorização da empresa. Para tanto fez-se necessário a utilização de dosímetros de ruído e termo-higroanemômetro digital para medir a temperatura. Realizou-se a aferição das variáveis a cada dez minutos próximo ao motorista. O período de viagem do ponto de partida até o seu retorno teve 2 horas e 10 minutos de duração, tendo descanso de aproximadamente 20 minutos para próxima viagem, com jornada diária de 8 horas. Foi verificado que dentre os fatores físicos analisados o ruído do ambiente superou o limite regulado pela Norma Regulamentadora nº15 do Ministério do Trabalho (85dB para as condições apresentadas), atingindo valor médio de 85.45dB (variando entre 84-87dB), dentre as justificativas para tal resultado foi observado devido a localização do motor (dianteira do ônibus), buzinas de veículos além do ruído devido às condições dos veículos, por apresentar valor acima do que rege a NR15 o trabalhador pode manifestar patologias como: perda auditiva induzida por ruído ocupacional, transtorno comportamental, estresse e alteração do sono. Quanto à temperatura presente no ambiente verificou-se uma temperatura média de 32,3 °C (variando entre 30-34,4°C). Segundo a NR15, a temperatura ideal para as condições apresentadas seria de 26,7°C. Constatou-se uma condição não favorável para o trabalhador, causando certo desconforto térmico pode acarretar: redução da capacidade de concentração, isolamento, distúrbio do centro termorregulador, estresse, câimbras de calor, desidratação, erupção na pele e até mesmo desmaios. Assim podemos verificar a necessidade de estratégia para melhoria da qualidade de vida do trabalhador, fornecendo um ambiente saudável para sua atividade laboral, tais como melhoria nas condições dos veículos procurando reduzir os ruídos e ajustes no layout dos ônibus para uma boa circulação de ar e assim melhorar as condições térmicas para o motorista.

Palavras-chave: Ruídos; Saúde; Condições térmicas; Norma Regulamentadora.

REFERÊNCIAS

¹ Discentes do Curso de Fisioterapia da Universidade Federal do Amapá –UNIFAP

² Discentes do Curso de Fisioterapia da Universidade Federal do Amapá –UNIFAP

³ Engenheiro de Segurança do Trabalho, docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá.

BATTISTON, Márcia; CRUZ, Roberto Moraes; HOFFMANN, Maria Helena. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 11, n. 3, p. 333-343, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2006000300011>

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego – MTE**. Norma Reguladora N° 15 - Atividades e operações insalubres. DOU (Diário Oficial da União), 1978.

SOUZA, Krisllen Samara Feitosa et al. Análise preliminar de risco em uma empresa privada da Paraíba: uma abordagem voltada para um motorista de ônibus. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO (ENEGEP), 37, 2017, Joinville. **Anais...** Joinville: ABEPRO, 2017 p. 1-18.

A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE DO EMPREGADO EM FRIGORÍFICO PARA O DESENVOLVIMENTO DO AGRONEGÓCIO

Cíntia de Almeida Lanzoni¹

Amanda Carolina B. Beckers²

Grupo temático: Emprego digno, trabalho decente e desenvolvimento econômico

Resumo: A presença dos frigoríficos na região Sul do Brasil fomenta a atividade econômica relacionada ao agronegócio, de modo a impactar no mercado de trabalho ao oferecer milhares de vagas de emprego formais, afóra os trabalhos informais que ainda estão ligados a este ramo. O labor em ambiente frio é considerado insalubre pelas normas constitucional e ordinária, tanto que o trabalhador submetido a esta condição de trabalho tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade, conforme análise técnica realizada no ambiente de trabalho. Acontece que, mesmo o empregador cumprindo a obrigação relativa ao pagamento do adicional, importante analisar se há a possibilidade de outras medidas serem adotadas para melhorar as condições de trabalho e contribuir para o exercício de um emprego digno? A problemática merece reflexão e estudo, o qual fora desenvolvido pelo método de abordagem hipotético dedutivo, afinal, o trabalho decente é instrumento efetivo para implementar e viabilizar a distribuição de renda e a igualdade social. A OIT aponta preocupação com as condições de trabalho, higiene, segurança e vida dos trabalhadores, para que sejam melhorados os níveis de qualidade de vida e a proteção à saúde dos trabalhadores propriamente dita. O que se faz relevante em especial na atividade em questão, por ser desempenhada em ambiente insalubre. A pandemia de COVID-19 mostrou a possibilidade e, em certa medida, a necessidade de ajustes e adaptações no ambiente e na estrutura de trabalho, de modo a tornar o local mais seguro à saúde do trabalhador. E, ainda, a existência do ODS 8, no Pacto Global (2015), inclui na agenda mundial a busca pelo trabalho decente e crescimento econômico, por meio da promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Ou seja, a ONU considera forças a serem somadas: o trabalho decente e o crescimento econômico, assim, um não exclui o outro, pelo contrário, um enseja a melhora do outro. Os frigoríficos viabilizam o processo de industrialização das carnes bovina, suína, aves e outras, preparando os produtos para o mercado de consumo, tanto local quanto internacional. O Brasil, por meio das exportações, se mantém no cenário mundial destas *commodities*, o que contribui sobremaneira para o crescimento econômico do país e, nos últimos anos, para manter a balança comercial (levemente) equilibrada. Algumas cidades dependem economicamente dos frigoríficos que estão localizados na região, e a dependência acontece em razão da arrecadação de tributos e dos empregos. Na medida em que o empregador melhora o ambiente e as condições de trabalho, está observando o trabalho decente e oportunizando dignidade ao trabalhador, o que, consequentemente, contribui para o negócio que terá trabalhadores saudáveis, ambiente de trabalho adequado, e poderá observar maior produtividade dos seus recursos humanos. Por isso, o desenvolvimento econômico está atrelado ao trabalho decente, merecendo os frigoríficos a devida atenção dos empregadores e do Estado, que, por sua vez, deve atuar de modo incisivo

¹ Professora da FAE Centro Universitário (Curitiba/PR e São José dos Pinhais/PR). Doutoranda em Direito Econômico na PUCPR. Mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCPR. Bacharel em Direito pela PUCPR. Pesquisadora do Núcleo de Estudos Avançados de Direito Internacional e Desenvolvimento Sustentável da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Advogada. cintia@lanzonsaad.adv.br

na fiscalização desta atividade que causa tantos impactos na economia brasileira e na cultura das regiões onde estão sediados.

Palavras-chave: Trabalho decente; dignidade da pessoa humana; frigoríficos; ODS8; desenvolvimento econômico.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BECKERS, Amanda Carolina; LANZONI, Cíntia de Almeida. **A Responsabilização das Empresas Frigoríficas frente às violações de direitos humanos em tempos de Covid-19** In: Anais de Artigos Completos do V CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS DE COMIBRA 2020. Vol 7. 2021, pp. 400/408.

LANZONI, Cíntia de Almeida; BECKERS, Amanda C. B. R. Os reflexos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais na proteção ao trabalho decente. In Coord. Eduardo Biacchi Gomes, Steeve Beloni Corrêa Dielle Dias. Org. Amanda C. B. R. Beckers. Andressa Jarletti Gonçalves de Oliveira, Gilberto Andreassa Junior. **70 anos da Declaração Universal dos direitos Humanos: retrospectiva e perspectivas**. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2018. 103 a 123.

O DEBATE LEGISLATIVO SOBRE SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO NO BRASIL

Catharina Lopes Scodro¹

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto²

Grupo Temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: De acordo com a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), saúde relacionada 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”, em harmonia com a definição adotada Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946). Nesse sentido, a concepção de saúde envolve tanto a dimensão física, quanto a dimensão mental. Ao analisar o direito brasileiro, observa-se um complexo sistema normativo – que perpassa a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, as Normas Regulamentadoras (NR), dentre outras normas – que dispõe sobre a saúde dos trabalhadores sem, contudo, abordar de forma abrangente e especializada a saúde mental relacionada ao trabalho (KEMMELMEIER, 2018). Em que pese haver disposições ligadas à dimensão mental, a exemplo de passagens do Anexo II da NR 17 que versa sobre o trabalho em telemarketing, identifica-se uma lacuna na tutela jurídica relacionada ao tema, o que leva a incertezas, litígios e desproteção. Considerando esse cenário, questiona-se “qual é o debate legislativo sobre saúde mental relacionada ao trabalho no Brasil?”. O objetivo geral do estudo é compreender qual é o debate legislativo sobre saúde mental relacionada ao trabalho no Brasil. Em relação à metodologia, partindo do método indutivo e de pesquisa documental, serão mapeados e analisados os projetos de lei (PLs) em tramitação no Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado Federal). Em pesquisa exploratória, a partir do critério de busca < “saúde mental” AND trabalho > foram encontrados 339 PLs na Câmara dos Deputados e 21 PLs no Senado Federal. Os resultados passarão por uma triagem de pertinência temática, a fim de verificar se todos estão efetivamente relacionados ao objeto da pesquisa, já que o mecanismo de busca das casas legislativas pode eventualmente apresentar resultados desconexos com o tema. O estudo possui a hipótese de que, no debate legislativo brasileiro, não há um consenso sobre a saúde mental relacionada ao trabalho, o que pode dificultar a efetividade das medidas adotadas. Espera-se, com a pesquisa, identificar como os PLs contribuem para o debate sobre a saúde mental relacionada ao trabalho no Brasil, bem como possíveis diferenças em termos de conceituação.

¹ Mestra em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP USP), com bolsa pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia, com bolsa pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG). Pesquisadora do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da FGV Direito SP. Assistente Editorial da Revista de Estudos Empíricos em Direito (REED).

² Doutora e Mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Professora na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Pesquisadora no Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação e no Centro de Política e Economia do Setor Público da Fundação Getúlio Vargas. Atualmente, realiza Pós-Doutorado na Universidade de São Paulo. Contato: olivia.pasqualetto@fgv.br.

Palavras-chave: Saúde. Saúde mental relacionada ao trabalho. Debate legislativo. Projetos de Lei.

REFERÊNCIAS

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Direito à saúde e o debate sobre os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 186, p. 89-113, fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em: <http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html>. Acesso em 14 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155 da OIT**. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em 14 abr. 2022.

**ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E INOVAÇÕES LABORAIS: OS
LIMITES E INTERSECÇÕES DO TRABALHOS DE CROWDWORK E O DIREITO
DO CONTRATANTE SOB A PERSPECTIVA JUSLABORAL E DO DIREITO
AUTORAL**

Giovane Canonica¹

Resumo: O objeto do estudo é a análise dos limites e intersecções do trabalho de crowdwork e o direito do contratante sob a perspectiva juslaboral e do direito autoral. A metodologia escolhida foi a indutiva-bibliográfica-documental. As formas de utilização de bens e serviços, assim como a maneira de acesso a estes, perpassaram por mudanças significativas nas últimas décadas, de tal maneira que não podem mais ser concebidas da maneira tradicionalmente regida no passado. A economia de compartilhamento se caracterizou como mais um termo de justificação deste novo momento das relações sociais, a aproximação de indivíduos, ainda que de forma remota, gerou uma nova forma de interatividade. Assim como novas soluções foram geradas, sobretudo quanto a facilidade de comunicação, acesso à cultura e lazer, novos tensionamentos também sobrevêm neste novo momento. A legislação é desafiada diuturnamente neste aspecto, sobretudo porque dificilmente consegue acompanhar as modificações das relações sociais, que são rapidamente alteradas com os avanços tecnológicos e de formas de comunicação. Como em toda nova relação social, algumas perguntas ainda carecem de resposta certas, o que não poderia ser diferente com o trabalho de crowdwork. Sobre isso dois pontos importantes, oriundos deste período de transformação, são proeminentes e necessitam de análise: o direito do autor e a (in) definição juslaboral gerada na relação compartilhada. As características intrínsecas da relação de trabalho do crowdworking e contratante afastam os elementos de não eventualidade e subordinação, requisitos essenciais para a classificação, tradicional, de vínculo de emprego. A noção tradicional de relação de emprego, galgada na produção capitalista industrial, de binaridade hierárquica empregado/empregador, não mais responde as novas relações sociolaborais. As novas relações de trabalho são baseadas, sobretudo, na autonomia, o que não elimina, por exemplo, a dependência econômica do trabalhador, ou seja, o requisito onerosidade da relação. Também, de forma nitidamente exploratória, o direito sobre o objeto da contratação será, ordinariamente, do contratante, conforme apregoa a legislação nacional, tanto nas Leis de Software, Direito autoral e Marcas e Patentes, tendo em vista se tratar de uma relação de prestação de serviços. Nota-se, logo, que tanto a relação de trabalho do crowdworking e contratante, como o direito sobre a ideia produzida ainda carecem de respostas e legislação assertiva, sobretudo quando se trata de regulação destes entes no Brasil. Tais considerações, tanto a laboral como a da propriedade intelectual denotam, novamente, que as relações não são regidas em razão da proteção do hipossuficiente, mas sim em detrimento daquele que tem o poder em suas mãos, e ao que se vê, é asseverado pela legislação, numa face cruel de manutenção do *status quo*.

¹ Mestrando do Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD-UFSC). Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico” Advogado. <http://lattes.cnpq.br/6546593467879511>. E-mail: giovanecanonica@hotmail.com. O presente trabalho foi realizado com apoio do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - Brasil

Palavras-chave: Economia de compartilhamento. Crowdwork. Direito do trabalho. Propriedade intelectual.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Wanessa. **O trabalho na era da economia sob demanda:** uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região. 2021. 172-178. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/422/344>>. Acesso em: 11 Nov. 2021.

BRASIL. **Decreto Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 Nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19279.htm. Acesso em: 12 Nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.609, de 19 de fevereiro de 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19609.htm. Acesso em: 12 Nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm. Acesso em: 13 Nov. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0.** Brasília: CNI, 2017. Disponível em: http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 14 Nov. 2021

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”:** On demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em 12 Nov. 2021.

GERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha. **Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso.** Organizações & Sociedade. 2019, p. 796-814. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/3Dhyh4y7gXWwMxNdGcJv6BM/?lang=pt>. Acesso em 12 Nov. 2021.

HARVEY, David. **A produção Capitalista do Espaço.** 23. ed. São Paulo: Annablume, 2005.

KALIL, Renan Bernardi. Direito Do Trabalho E Economia De Compartilhamento: Apontamentos Iniciais. In: KIRA, Beatriz (Org.). Economias do compartilhamento e o direito. Curitiba: Juruá, 2017. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf. Acesso em: 05 Nov. 2021.

LEIMEISTER, Jan Marco; DURWARD, David; ZOGAJ, Shkodran. New Forms of Employment And IT – Crowdsourcing, In: IV REGULATING FOR DECENT WORK

CONFERENCE; ILO, Geneva, 8-10 jul). Disponível em:
https://www.alexandria.unisg.ch/254025/1/JML_683.pdf. Acesso em 11 Nov. 2021.

CARVALHO, Nathalie de Paula. **A economia criativa no âmbito do comércio justo e solidário**: uma análise à luz do princípio da eficiência econômico-social para promoção da inclusão social. 2017. 309 p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://bu.ufsc.br/teses/PDPC1315-T.pdf>. Acesso em: 08 Nov. 2021.

MARJANOVIC, Sonja; FRY, Caroline; CHATAWAY, Joanna. **Crowdsourcing based business models**: In search of evidence for innovation 2.0. Science and public policy, vol. 39-3, Jun 2012, pp. 318-332.

MILLER, Stephen R., **First Principles for Regulating the Sharing Economy (February 2016)**. 53 Harvard Journal on Legislation 147. 2016. Disponível em:
<https://ssrn.com/abstract=2568016>. Acesso em: 08 Nov. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 248. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 10 Nov. 2021.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. **Uber, Taskrabbit, & Co**: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. Comparative Labour Law and Policy Journal, v. 37, 2015, p. 6. Disponível em: <https://ora.ox.ac.uk/objects/pubs:604483>. Acesso em: 11 Nov. 2021

SASS, Liz Beatriz. **Direitos de Propriedade Intelectual, Inovação e Desenvolvimento**: desafios e perspectivas no mundo contemporâneo. Revista de Direito da Empresa e dos Negócios, v. 1, p. 71-94, 2017. Disponível em: <
<http://revistas.unisinos.br/index.php/rden/article/view/14293/6025>>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

SMITH, Rebecca; LEBERSTEIN, Sarah. **Rights on demand**: Ensuring workplace and worker security in the on-demand economy. set. 2015. Disponível em:
<https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. Acesso em: 12 Nov. 2021.

SOUZA, Carlos Affonso; LEMOS, Ronaldo. **Aspectos Jurídicos da Economia do Compartilhamento**: Função Social e Tutela da Confiança. Revista Direito da Cidade, v.8, n.4; pp. 1757-1777. Disponível em: <https://itsrio.org/wp-content/uploads/2017/01/Artigo-Economia-Compartilhamento-CAF-RL-Direito-da-Cidade.pdf>. Acesso em: 09 Nov. 2021.

SOUZA, Antônio Fabiano Araújo. **UBER: Uma nova Experiência de consumo**. 2015. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/7638/1/21262517.pdf>. Acesso em: 08 Nov. 2021.

O PAPEL DAS ENTIDADES SINDICAIS NA FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Fernando Grass Guedes¹

Resumo: O aumento da utilização das novas configurações do trabalho a partir da utilização do teletrabalho ou trabalho remoto é uma realidade. A inclusão do Capítulo II-A no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho que trata das Normas Gerais de Tutela do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, regulamentou, mesmo que tardiamente, o regime do teletrabalho ou trabalho remoto. Por certo, ainda, que o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (covid-19) acelerou o processo de experimentação da lei nova, enaltecendo lacunas, como a ausência de uma clareza acerca da responsabilidade pelo cumprimento das normas de saúde e segurança relacionados ao trabalho em tal modalidade, especialmente, no que se refere ao mobiliário e equipamentos dos postos de trabalho. Outro dado da realidade, é a ausência de estrutura física e humana dos órgãos de fiscalização do trabalho, como o Ministério Público do Trabalho e das Superintendências Regionais do Trabalho conforme pode ser extraído do site do SINAIT. Neste contexto, em razão da ausência de uma estratégia e de um planejamento de fiscalização das condições de trabalho dos empregados submetidos ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto, é que se buscará investigar se as entidades sindicais podem atuar como protagonistas neste processo de fiscalização, inclusive, por meio da negociação coletiva em razão da previsão do inciso VIII do art. 611-A da CLT. Na pesquisa será utilizado o método indutivo por meio de pesquisa bibliográfica. O objetivo da pesquisa é o de analisar a legislação que trata do regime do teletrabalho ou trabalho remoto, especificamente no que se refere à fiscalização das condições de trabalho a que estes empregados estão submetidos, especialmente a atuação das entidades sindicais como um ator importante neste processo de fiscalização. Os resultados e reflexões levantadas dizem respeito à possibilidade legal de que as entidades sindicais possam atuar como protagonistas na fiscalização das condições de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho remoto. Fiscalização. Normas de saúde e segurança do Trabalho. Entidades sindicais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 18 abril. 2022.

MARINHO, Lourdes. **Retrospectiva 2019** – Audiência CTASP: debatedores pedem fortalecimento da Inspeção do Trabalho. www.sinaut.org.br. 2019. Disponível em: <https://www.sinaut.org.br/site/noticia-view/?id=17415/retrospectiva%202019audiencia%20ctasp%20debatedores%20pedem%20fortalecimento%20da%20inspecao%20do%20trabalho>. Acesso em 14 de maio de 2022.

¹ Doutorando. E-mail: fernandoguedes@hotmail.com

A ESTRATÉGIA DA OIT SOBRE PISOS DE PROTEÇÃO SOCIAL

Daniel Francisco Nagao Menezes¹

Palloma Parola Del Boni Ramos²

Resumo: A Recomendação 202 da OIT sobre pisos de proteção social, adotada em 2012 no Brasil, é a concretização legal de uma estratégia de universalização da seguridade social com a qual se pretende priorizar a concessão de um pacote básico de benefícios sociais às pessoas mais vulneráveis que, por estarem excluídos do mercado de trabalho, não têm acesso aos níveis ou pisos superiores de proteção social que, hoje, representam os regimes contributivos de segurança social prestados aos trabalhadores que prestam serviços na economia formal. Esta nova estratégia de extensão da segurança social configura-se, portanto, como um mecanismo de combate à pobreza e à exclusão social que, no âmbito da União Europeia, tem sido articulado através da renda mínima garantida. A metodologia da pesquisa é hipotético dedutiva, partindo-se da hipótese da aplicabilidade da renda mínima em países em desenvolvimento como o Brasil. A pesquisa busca conhecer as normas, recomendações e protocolos internacionais, especialmente da OIT, sobre o piso de proteção social e analisar a viabilidade de aplicação no Brasil, tendo em vista seus custos de execução, ainda que a citada Recomendação traga possibilidades de custeio. A pesquisa parte do pressuposto que a Recomendação da OIT sobre os Pisos de Proteção Social, do ano de 2012, se torna, apesar da sua natureza de norma não vinculativa, o instrumento jurídico mais significativo em termos de harmonização da segurança social que a OIT adotou por sessenta anos, quando aprovou a Convenção sobre Previdência Social (normas mínimas), contudo aponta as vicissitudes econômicas de sua implementação. Se este dispositivo normativo, hoje em plena vigência, lançou as bases para os nove ramos da seguridade social que desde então vêm constituindo seu conteúdo básico, com a adoção da Recomendação sobre os pisos de proteção social, isso foi concluído com um grande trabalho de engenharia social num duplo sentido: através da articulação formal de um décimo ramo da segurança social destinado a cobrir o risco de pobreza e exclusão social, e através da extensão da cobertura da segurança social às pessoas em situação de vulnerabilidade econômica por terem sido excluídas do mercado de trabalho em uma sociedade globalizada em que nem mesmo o ato de trabalhar é visto como antídoto para a pobreza. A conclusão provisória é a constatação de que a previdência social precisa repensar seus fundamentos, começando de baixo, fortalecendo seu nível assistencial, não contributivo, para que as pessoas sem recursos econômicos possam alcançar uma verdadeira condição de cidadãos com direitos, participando plenamente da vida social da comunidade em que estão integrados, continua a ser totalmente atual. Isso foi indicado, há pouco tempo, pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho ao propor um programa centrado nas pessoas, que fortaleceria o contrato social na era digital e

¹ Graduação em Direito (PUC-Campinas), Especializações em Direito Constitucional e Direito Processual Civil (PUC-Campinas), em Didática e Prática Pedagógica no Ensino Superior (Centro Universitário Padre Anchieta), Mestre e Doutor em Direito Político e Econômico (Universidade Presbiteriana Mackenzie), Pós-Doutor em Direito (USP). Pós-Doutor em Economia (UNESP-Araraquara). Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor Colaborador da Maestría em Economía Social da Universidad Autónoma de Guerrero (Acapulco, México). Membro do CIRIEC-Brasil.

² Advogada. Mestranda em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2021). Pós-graduada em Direito Constitucional e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conibrigae - Universidade de Coimbra (2020). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2018).

proporcionaria “proteção social universal desde o nascimento até a velhice”, exigindo a implementação de um piso de proteção social que assegure um nível básico de proteção a todas as pessoas vulneráveis, complementado por regimes contributivos de segurança social que proporcionem níveis mais elevados de proteção.

Palavras-chave: Universalização da Seguridade Social; Pisos de Proteção Social; Renda Básica; Renda Mínima Universal.

REFERÊNCIAS

BEVERIDGE, W. **Relatório Sobre: Seguro Social e Serviços Afins.** Trad. por Almir de Andrade. Rio de Janeiro. Editora Livraria José Olympio, 1943.

BOTELHO, C.S. **Os Direitos Sociais em tempos de crise.** 1ª ed. Portugal: Editora Almedina, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO-OIT. **Construir sistemas de proteção social: Normas internacionais e instrumentos de direitos humanos Síntese de Indicadores Sociais, 2019.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734079.pdf. Acesso em 13/04/2022.

SUSTEIN, S. H. C. R. **O custo dos direitos: por que a liberdade depende de impostos.** Trad. por Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2019.

OS IMPACTOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS DURANTE A PANDEMIA NA MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS

Anne Ferreira¹

Eduardo Ramos²

Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira³

Grupo Temático: Relações de trabalho e os impactos das reformas legislativas.

Resumo: A pandemia do Coronavírus começou em dezembro de 2019 e acredita-se que esteja se encerrando gradativamente em 2022, diante da vacinação da população e da redução do número de casos, mortes e hospitalização. Entretanto, ainda quando havia a extrema necessidade de distanciamento social provocada pelo quadro pandêmico da COVID-19, houve a adoção de duas medidas provisórias principais no que tange ao trabalho no Brasil: a MP 927 e a MP 936. Com essas medidas, foi possibilitado ao empregador o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a redução da jornada e do salário proporcionalmente, a suspensão do contrato de trabalho, etc. Diante desse contexto, o que se questiona é se essas medidas provisórias atingiram ou não seu objetivo de manutenção dos empregos durante o estado de calamidade pública. Acredita-se que, de certa forma, as MPs auxiliaram na permanência de muitos empregos, porém, diante do cenário pandêmico que impactou inúmeras esferas, como a financeira, a econômica e a social, acredita-se que as taxas de desemprego continuaram crescendo, mas em um ritmo menor do que se não existissem as MPs. Assim, buscou-se dados do IBGE quanto a série histórica da taxa de desemprego no Brasil com o objetivo de testar a hipótese. O método utilizado foi o dedutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental. O que se obteve foi que, em dezembro de 2019, a taxa estava em 11,1%. Ao longo do ano de 2020, as taxas foram crescendo até setembro (14,9%), momento em que houve uma estabilização da taxa na faixa de 14% até junho de 2021. A partir de junho de 2021, a taxa de desemprego foi diminuindo até dezembro do mesmo ano, quando finalizou em 11,1%. No primeiro trimestre de 2022, a taxa segue em 11,2%. Sabe-se que a MP 927 entrou em vigência em 22/03/2020, e a MP 936 em 1º/04/2020. Esta foi convertida na Lei 14.020/2020, aquela encerrou sua vigência após o decurso de 120 dias (em julho de 2020). Com isso, pode-se concluir que há um indicativo de que as MPs contribuíram na manutenção dos empregos durante a pandemia, dado que foram publicadas no final de março e no início de abril de 2020,

¹ Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-PR. Graduada em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Membro dos grupos de pesquisa JUSTEC-FURB e NEATES-UFSC. Advogada (OAB/SC 63.360). E-mail: anne@krmr.adv.br.

² Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), na linha de pesquisa “Direito Internacional, Econômico e Comércio Sustentável”, orientado pelo Prof. Dr. Marco Antônio Cesar Villatore. Membro dos grupos de pesquisa NEATES-UFSC. Pós-graduado em Direito Previdenciário e Processo Previdenciário Aplicado pela PUC-PR. Graduado em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Advogado (OAB/SC 39.721). E-mail: eduardo@krmr.adv.br.

³ Doutor e Mestre pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-PR. Professor na Universidade Regional de Blumenau (FURB). Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB-USP. Advogado (OAB/SC 38.908). E-mail: felipe@krmr.adv.br.

sendo que a estabilização e diminuição da taxa de desemprego ocorreu na sequência em setembro do mesmo ano. Acredita-se que esse lapso temporal de cerca de 5 meses foi o período de adaptação e conhecimento dessas medidas. Entretanto, ainda assim, o maior pico da taxa de desocupação no Brasil foi durante a pandemia do que qualquer dado anterior registrado, retroagindo até 2012.

Palavras-chave: Medidas provisórias. Pandemia. Coronavírus. Trabalho. Emprego.

REFERÊNCIAS

BERTONI, Estêvão. Coronavírus: o que caracteriza uma emergência internacional. **Nexo Jornal**, 30 jan. 2020. Disponível em:

<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/01/30/Coronav%C3%ADrus-o-que-caracteriza-uma-emerg%C3%Aancia-internacional>. Acesso em: 18 de abr. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. **Congresso Nacional**. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>. Acesso em: 18 de abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 18 de abr. 2022.

IBGE. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Séries históricas - Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 - dez-jan-fev 2022**. Rio de Janeiro, abr. 2020. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 17 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (Brasil). **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia.** Brasília, DF: OPAS, 11 mar. 2020a. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812. Acesso em: 18 de abr. 2022.

RIBEIRO, Victor. Boletim Fiocruz afirma que epidemia da gripe se encerrou no país. **RADIOAGÊNCIA NACIONAL**, 11 fev. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2022-02/boletim-fiocruz-afirma-que-epidemia-da-gripe-se-encerrou-no-pais>. Acesso em: 17 abr. 2022.

HOME OFFICE E AGRAVAMENTO DE SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR

Anne Ferreira¹

Eduardo Ramos²

Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira³

Grupo Temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: A pandemia do Coronavírus começou em dezembro de 2019, teve seu ápice em 2021 com cerca de 631 mil mortes em 31/12/2021, consoante site oficial do governo federal, e atualmente (em 2022), houve uma estabilização e redução do número de casos, mortes e hospitalizações, diante da vacinação da população. Entretanto, ainda quando havia a extrema necessidade de distanciamento social provocada pelo quadro pandêmico da COVID-19, houve a adoção do *home office* como alternativa e incentivo governamental por meio da Medida Provisória 927/2020 para a contenção da proliferação do vírus e, concomitantemente, para a continuidade das atividades profissionais. Hodiernamente, no cenário “pós” pandêmico que se encontra, é relevante, sob o ponto de vista social e acadêmico, pesquisar quais foram as implicações do *home office* durante a pandemia. Sendo assim, questiona-se se houve o agravamento na saúde psíquica do trabalhador enquanto estava de *home office* na pandemia. Considerando que (1) não havia controle de jornada pela legislação vigente na época, de acordo com o art. 62, inc. III da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017; (2) o empregador quer exercer seu poder diretivo e controlar os serviços e a produtividade (art. 2º da CLT); (3) há empregados que possuem crianças em suas residências para serem assistidas, diante da suspensão das aulas presenciais ou da sua continuação remota desde março de 2020 até maio de 2021, conforme dados da UNESCO, tem-se a hipótese de que houve uma sobrecarga psíquica do trabalhador. O método utilizado foi o dedutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental com o objetivo de testar a hipótese. Sabe-se que, de 2019 para 2020, houve o aumento de 29% na concessão de auxílio-doença para doenças relacionadas a transtornos mentais e comportamentais. Todavia, desse montante não se tem conhecimento de quais foram as doenças caracterizadas como ocupacionais (“B91”), isto é, decorrentes do trabalho. Há que se destacar, porém, que o reconhecimento (ou não) pelo INSS de doença ocupacional em nada obsta que o entendimento jurisdicional seja diferente. Ademais, uma pesquisa Instituto FSB, encomendada pela SulAmérica, conforme notícia da CNN, indicou que 60% dos brasileiros que fazem terapia começaram na pandemia. De acordo com o Conselho Federal de Farmácia, a venda de medicamentos psiquiátricos também aumentou durante a

¹ Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-PR. Graduada em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Membro dos grupos de pesquisa JUSTEC-FURB e NEATES-UFSC. Advogada (OAB/SC 63.360). E-mail: anne@krmr.adv.br.

² Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), na linha de pesquisa “Direito Internacional, Econômico e Comércio Sustentável”, orientado pelo Prof. Dr. Marco Antônio Cesar Villatore. Membro do grupo de pesquisa NEATES-UFSC. Pós-graduado em Direito Previdenciário e Processo Previdenciário Aplicado pela PUC-PR. Graduado em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Advogado (OAB/SC 39.721). E-mail: eduardo@krmr.adv.br.

³ Doutor e Mestre pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC-PR. Professor na Universidade Regional de Blumenau (FURB). Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB-USP. Advogado (OAB/SC 38.908). E-mail: felipe@krmr.adv.br.

pandemia, no entanto não se sabe especificamente quantos trabalhadores foram afetados nesse consumo. Com isso, pode-se concluir que houve um indicativo de que o quadro de saúde psíquica dos trabalhadores brasileiros se agravou durante a pandemia e, inclusive, durante a vigência da MP 927/2020.

Palavras-chave: Teletrabalho. *Home office*. Saúde. Trabalho. Emprego.

REFERÊNCIAS

BERTONI, Estêvão. Coronavírus: o que caracteriza uma emergência internacional. **Nexo Jornal**, 30 jan. 2020. Disponível em:

<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/01/30/Coronav%C3%ADrus-o-que-caracteriza-uma-emerg%C3%A4ncia-internacional>. Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 abr. 2022.

CAVALLINI, Marta. Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas: Nos sete primeiros meses do ano, foram liberados 108.263 benefícios por incapacidade temporária para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais. **G1**, 16 OUT. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 11 abr. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. Venda de medicamentos psiquiátricos cresce na pandemia. **CFF**, 10 set. 2020. Disponível em: <http://covid19.cff.org.br/venda-de-medicamentos-psiquiatricos-cresce-na-pandemia/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (Brasil). **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. Brasília, DF: OPAS, 11 mar. 2020a. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812. Acesso em: 17 abr. 2022.

CORONAVÍRUS BRASIL. **COVID-19: painel Coronavírus**. Brasília, DF: out. 2020. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 22 out. 2020 e em 04 maio 2022.

RIGUE, André. Pesquisa indica que 60% dos brasileiros que fazem terapia começaram na pandemia: No quadro Correspondente Médico, Fernando Gomes falou sobre queixas e alternativas mais procuradas por quem buscou psicólogo durante isolamento. **CNN**, 04 nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/pesquisa-indica-que-60-dos-brasileiros-que-fazem-terapia-comecaram-na-pandemia/>. Acesso em: 11 abr. 2022.

UNESCO. Situação da educação no Brasil (por região/estado - nov. 2021). Brasília, DF: UNESCO, 25 nov. 2021. Disponível em: <https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasil/covid-19-education-Brasil>. Acesso em: 17 abr. 2022.

ESTUDO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DOS MARICULTORES DE SANTA CATARINA

Felipe Morais Santos¹

Resumo: O estado de Santa Catarina apresenta posição de destaque na aquicultura brasileira, respondendo por cerca de 97% de toda produção nacional de moluscos (mexilhões, ostras e vieiras). No ano de 2020, o número total de trabalhadores envolvidos diretamente na cadeia produtiva de moluscos foi de aproximadamente 1.700 pessoas em nove municípios do estado, os quais foram responsáveis por produzir 12,6 mil toneladas de moluscos, gerando uma movimentação financeira bruta de R\$ 86,8 milhões. Em geral, são encontrados cinco tipos de riscos ambientais em estabelecimentos de aquicultura: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e acidentes. Assim sendo, os profissionais devem ser conscientizados sobre os riscos existentes, orientados e instruídos para exercer suas atividades de forma segura. Os trabalhadores da maricultura executam suas atividades diárias em ambiente com exposição a riscos ocupacionais, que afetam o desempenho laboral e a saúde do profissional. Nessa perspectiva, é necessária a identificação desses riscos e o estabelecimento de medidas de segurança para garantir um ambiente seguro, assim como promover a saúde destes trabalhadores. Grande parte da produção de moluscos é desenvolvida no sistema artesanal e com baixo grau de mecanização, o que exige um elevado esforço de mão de obra para o processo de sementeira, manutenção e colheita da produção. Considerando que o emprego de máquinas e equipamentos é praticamente inexistente, todo o trabalho é feito manualmente, com o emprego das mãos, dos pés e sobrecarga na coluna vertebral. Estudos desenvolvidos com enfoque na ergonomia desses trabalhadores indicam que muitos maricultores catarinenses desenvolveram problemas de saúde laboral durante os anos de esforços diários na maricultura. Os problemas mais comuns são as hérnias de disco vertebral, hérnias abdominais, lesões nos joelhos, na articulação dos ombros, além de cortes frequentes nas mãos. Por meio de um estudo técnico aprovado no âmbito da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, o presente trabalho pretende realizar um diagnóstico com enfoque na saúde e segurança do trabalho nas atividades dos maricultores de Santa Catarina através de levantamentos bibliográficos, bem como da legislação vigente aplicável, identificação de rede de colaboradores, mapeamento dos locais de cultivo e visitas a campo. A hipótese é de que há lacunas de informação sobre o tema de saúde e segurança do trabalho, considerando as particularidades das atividades inerentes à maricultura. O diagnóstico dos principais riscos à saúde e segurança dos maricultores no estado de Santa Catarina será essencial para se desenvolver projetos de pesquisa voltados ao desenvolvimento de ações concretas e efetivas com relação às medidas protetivas, coletivas e individuais para esta classe de trabalhadores. Os resultados poderão ser utilizados para subsidiar, ainda, propostas de políticas públicas e ações sociais com objetivo de promover a proteção à saúde e segurança destes maricultores.

Palavras-chave: Saúde; Segurança do Trabalho; Riscos Ocupacionais; Maricultores.

REFERÊNCIAS

¹ Tecnologista, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro.

DUTRA, Ana Regina de Aguiar; MANFREDINI, André Lima. Estudo ergonômico das condições de trabalho dos cultivos de ostras de Florianópolis. In: Congresso Brasileiro de Ergonomia, 14., 2006, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ABERGO, 2006.

NOVAES, André Luís Tortato; ANDRADE, Gilberto José Pereira Onofre de; ALONÇO, Airton dos Santos; MAGALHÃES, Aimê Rachel Magenta. Ergonomics applied to aquaculture: a case study of postural risk analysis in the manual harvesting of cultivated mussels. **Aquacultural Engineering**, v. 77, p. 112-124, maio de 2017.

OLIVEIRA, Pedro Keller de; BRITO, Kelly Cristina Tagliari de; FERMINO, Maria Helena; BRITO, Benito Guimarães de; ROCHA, Andrea Ferretto da; CAVALLI, Lissandra Souto. **Mapa de Risco na Aquicultura**: uma ferramenta essencial na promoção da saúde e segurança do trabalhador, Panorama da Aquicultura, v. 26, n. 154, p. 44-47, março de 2016.

SPECK, Giselle Mari; GUERTLER, Cristhiane; SEIFFERT, Walter Quadros; VERGARA, Lizandra Garcia Lupi; MERINO, Eugenio Andrés Díaz. Work ergonomic analysis: application of a postural study on the oysters cultivation. **Journal of Health Sciences**, v. 21, n. 1, p. 15-20, março de 2019.

TORESAN, Luiz; PADRÃO, Glaucia de Almeida; GOULART JUNIOR, Rogério; ALVES, João Rogério; MONDARDO, Marcia. **Indicadores de desempenho da agropecuária e do agronegócio de Santa Catarina**: 2019 e 2020. Ed. 1. Florianópolis: Epagri, 2021. 76p. (Boletim Técnico, nº 198).

CONDIÇÕES SANITÁRIAS EM CANTEIROS DE OBRAS E A DISSEMINAÇÃO DO COVID-19: ESTUDO DE CASO EM UMA CONSTRUÇÃO DE ALTO PADRÃO

Jânio Nunes Sampaio¹

Resumo: A pandemia do COVID-19 causou diversos impactos nos setores produtivos da economia, sobretudo no setor da construção civil. Inicialmente, não houveram medidas específicas para o setor, mas com o surgimento de pessoas infectadas surgiram alguns direcionamentos para medidas preventivas. Os canteiros de obra tiveram que adaptar as suas atividades com o intuito de combater a disseminação do vírus, seguindo da mesma forma, as determinações previstas na NR18. Dessa forma, o presente estudo teve como objetivo analisar as condições sanitárias em uma obra de alto padrão localizada na cidade de Arapiraca, no Estado de Alagoas, relacionando as mesmas com as medidas de prevenção para evitar o contágio e a propagação do coronavírus em obra, recomendadas pela OPAS/OMS e UNOPS. Para isso, foram realizados registros fotográficos e posteriormente uma entrevista com o responsável com o intuito de elaborar uma planilha com as medidas sanitárias adotadas e os riscos de contágios identificados. Assim, foi possível verificar que a obra adotou algumas medidas de prevenções, porém foram identificadas diversas deficiências sanitárias que poderiam causar riscos aos trabalhadores, inclusive aquelas ligadas às normas regulamentadoras. Além disso, foram identificadas deficiências na implementação processos de triagem, procedimentos setoriais específicos em casos de contágio, inserção de materiais visuais para orientações e fiscalização contínua das medidas adotadas. Por fim, notou-se que não houve mudanças significativas na gestão de segurança sanitária antes e durante a pandemia, deixando a obra suscetível a contaminação pelo COVID-19. Com os dados coletados, foi elaborado um documento sinalizando os principais locais de contaminação e as importantes melhorias sanitárias que deveriam ser implementadas na obra, assim como as orientações individuais para cada funcionário quanto ao risco da contaminação.

Palavras-chave: Obras; COVID-19; Sanitárias.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, José Elias de. **O combate ao covid-19 em canteiros de obras de pequeno porte: estudo de caso com construtoras cearenses**. 2022. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Engenharia Civil da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Engenharia Civil, 2022.

ANTUNES, Elenice Maria de Oliveira; NASCIMENTO, Alexandra Passos do. **Para além do canteiro de obras: saberes de prudência e desenvolvimento local**. E-hum. v.14, nº 2, publicado em 18/11/2021. Disponível em: <https://revistas.unibh.br/dchla/article/view/3372/1715>. Acesso em 03/03/2022.

NASCIMENTO, Carmelita dos Santos; DINIZ, Edilson Silva. **Higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho: aspectos contributivos para a saúde do colaborador em tempos de pandemia**. Artigo Científico apresentado ao Curso de Gestão em Recursos

¹ Discente de Engenharia Civil, Faculdade Regional da Bahia – UNIRB, E-mail: janio_ns@hotmail.com

Humanos do Instituto de Ensino Superior Franciscano, 2022. Disponível em: <https://iesfma.com.br/wp-content/uploads/2022/02/higiene-seguranca-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-aspectos-contributivos-para-a-saude-do-colaborador-em-tempos-de-pandemia.-nascimento-Carmelita-dos-Santos.-2021.pdf>. Acesso em 10/03/2022.

UNOPS. **COVID-19: medidas de prevenção em obras**. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52222/OPASFPLPSCOV19-19200007_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10/03/2022.

RENDA BÁSICA UNIVERSAL E OS DESAFIOS DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E DO MUNDO PÓS-PANDEMIA

Luciana de Araujo Grillo Schaefer¹

Grupo temático: emprego digno, trabalho decente e desenvolvimento econômico

RESUMO: A presente pesquisa procura buscar uma resposta para a seguinte questão: a renda básica universal pode se constituir numa solução ou, pelo menos, em parte da solução para a falta de trabalho e/ou ganhos insuficientes com o trabalho que a grande massa dos trabalhadores do mundo enfrenta e enfrentará cada vez mais, com a revolução tecnológica? A hipótese que se apresenta é de que a renda básica universal pode sim ser uma das soluções para enfrentar os momentos difíceis atuais, bem como aqueles que virão (especialmente no chamado “mundo pós-pandemia”). A discussão sobre a necessidade de uma renda básica universal voltou à pauta diante dos desafios impostos pelas mudanças no mundo do trabalho decorrentes do avanço tecnológico e da conseqüente extinção de muitas atividades, antes executadas por trabalhadores e agora por máquinas e computadores. Em 2020, a pandemia de COVID-19 acelerou esse processo. Entretanto, esse futuro, com escassos postos de trabalho formal e com um “exército de reserva” de trabalhadores pouco qualificados, já chegou pelo menos em parte do mundo ocidental. É importante ressaltar que a pesquisa apenas busca reunir, através do método dedutivo, algumas teorias e conceitos que parecem ser importantes para o tratamento do problema referido e vislumbrar a possibilidade de construir uma sociedade melhor, apesar dos difíceis tempos que se avizinham. A ideia de uma renda básica universal não é nova; remonta a Idade Média, quando o inglês Thomas Morus publicou *A Utopia*, livro que descreve uma sociedade ideal, harmoniosa, na qual todos têm suas necessidades básicas supridas. Numa passagem dessa obra, em que o fictício viajante português discute com o arcebispo de Canterbury sobre a conveniência e a eficácia da pena de morte aplicada aos ladrões, vem a ideia de substituir a punição por um meio de subsistência. São basicamente três as principais características da renda básica universal: ela é individual, universal e incondicional. Individual porque é paga a cada indivíduo, e não ao chefe de família; universal, porque é paga a todos os membros da comunidade, sem distinção, e incondicional, isto é, não depende de determinada situação do indivíduo ou de obrigações que ele deva cumprir. Essas três características podem resultar em várias conseqüências positivas: por ser individual (e não paga ao “chefe de família”) poderia equilibrar os poderes na família e estimular laços de afetividade; sendo universal (paga a todos os membros da comunidade, tenham eles empregos ou não), evitaria a discriminação pelo recebimento de um benefício do Estado; e por ser incondicional, funcionaria como uma maneira de frear os empregos precários, pois o trabalhador que já tem garantida a sua subsistência não se submeteria a um trabalho indigno. No Brasil, a experiência mais próxima da renda básica universal foi o Programa Bolsa Família, introduzido em 2003 e que alcançou resultados positivos. Conclui-se que a introdução de uma renda básica universal se apresenta como uma possibilidade real de diminuição da desigualdade e, principalmente, de manutenção de um patamar mínimo civilizatório para a sociedade ocidental.

Palavras-chave: Quarta Revolução Industrial, renda básica universal, pandemia de COVID-19, trabalho precário.

¹ Doutoranda em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina (PPGD-UFSC 2020). Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI - 2005).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 10.835**. Institui a renda básica de cidadania e dá outras providências. 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

FARIA, Carlos Alberto Pimenta de. Uma genealogia das teorias e tipologias do Estado de Bem-Estar Social. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vanconcelos. **O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI**. 2 ed., São Paulo: LTr, 2018.

HUNT, E. K.; SHERMAN, Howard J. **História do Pensamento Econômico**. 2 ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2005.

MORUS, Tomás. **A Utopia**. Trad. Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 2014.

NUSSBAUM, Martha C. Capabilities and Human Rights. **Fordham Law Review**, Vol. 66 Issue 2. Available at: <https://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol66/iss2/2>

ILO – INTERNATIONAL Labour Organization. **Panorama Laboral 2020. América Latina e Caribe**. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf. Acesso em: 12/01/2020.

REGO, Walquiria Leão; PINZANI, Alessandro. **Vozes do Bolsa Família: autonomia, dinheiro e cidadania**. 2 ed. São Paulo: Editora Unesp, 2014.

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

VAN PARIJIS, Philippe; VANDERBORGHT, Yannick. **Basic Income: a radical proposal for a free society and a sane economy**. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2017.

SÍNDROME DE BURNOUT: A IMPORTÂNCIA DA PERÍCIA MÉDICA PARA A CONDUÇÃO DE TRATAMENTO ADEQUADO E SEUS RESPECTIVOS IMPACTOS NO ÂMBITO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

Sueny Alves Gertrudes de Albuquerque¹

Arthur Ferreira Rodrigues Vieira²

Lara Ramos Rodrigues de Andrade³

Grupo temático: Trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: Este trabalho visa destacar a importância da perícia médica para o tratamento adequado da Síndrome de Burnout, uma vez que essa se tornou, oficialmente, doença ocupacional em 2022. Sob este crivo busca, ainda, compreender a reverberação jurídica ocasionada perante às searas do direito do trabalho e do direito previdenciário. Por intermédio de estudo doutrinário especializado, e, principalmente, trabalhos científicos já realizados, empregou-se, a partir do método dedutivo-comparativo, com esteio em uma abordagem qualitativa e de caráter exploratório, o mecanismo da revisão bibliográfica como referencial teórico-metodológico a ser utilizado. O objetivo é analisar a relevância da perícia médica para efeitos trabalhistas e previdenciários para a Síndrome de Burnout, vez que por meio da nova classificação da OMS, passa a ser considerada como doença ocupacional. Nesta senda, verifica-se que a partir de 2022, o empregado que recorrer à justiça do trabalho por causa de esgotamento profissional tem uma segurança maior de ter o seu direito assegurado, vez que as empresas serão responsabilizadas e, conseqüentemente, condenadas a pagar indenização ao seu funcionário adoecido. Na Justiça do Trabalho, a responsabilização das empresas será avaliada a partir de uma perícia médica que tem a fundamental importância no processo, pois é por meio dessa atividade técnica feita por especialistas designados pelo juízo que formalizam o laudo pericial, que podem influenciar na formação da convicção do juiz para o julgamento da demanda trabalhista. Neste sentido é imprescindível que o perito tenha o conhecimento e a capacidade de analisar o contexto e fatores que influenciaram o desenvolvimento da doença, além de ter a percepção das condições de trabalho, fatores sociais e individuais que estabeleçam o nexo de causalidade entre o quadro de adoecimento e a atividade exercida. Acerca do benefício previdenciário, ou seja, o auxílio por incapacidade temporária, faz-se necessário que os trabalhadores acometidos pela Síndrome de Burnout tenham um afastamento superior a 15 (quinze) dias. Outro benefício importante para os acometidos por essa Síndrome é a aposentadoria por incapacidade permanente, quando há sequelas definitivas ou impossibilidade de readaptação. Logo, pelo fato da Síndrome de Burnout ser atualmente uma doença ocupacional não é exigida carência para ter direito à concessão deste benefício. Diante do

¹Graduanda em Direito pelo Centro Universitário – UNIFACISA. E-mail: sueny.abuquerque@unifacisa.com.br

²Graduando em Direito pelo Centro Universitário – UNIFACISA. E-mail: arthur.vieira@maisunifacisa.com.br

³Graduada em Direito pelo Centro Universitário – UNIFACISA. E-mail: lara.andrade@maisunifacisa.com.br

Orientado por Waléria Medeiros Lima docente em Direito pelo Centro Universitário – UNIFACISA. Graduada em Direito pela UEPB (2003). Pós-Graduada Lato Sensu em Direito Penal e Criminologia pela UnP (2004) e em Vigilância Sanitária pela Faculdade Única – Prominas (2021). E-mail: waleria.lima@maisunifacisa.com.br

exposto, este trabalho buscou, em um primeiro momento, mostrar que as condições fáticas do atual ambiente trabalhista são o propulsor para o desencadeamento da Síndrome de Burnout. Além disso, o Brasil é o segundo país com maior índice de estresse relacionado ao trabalho no mundo, sendo imprescindível a conscientização à sociedade civil e inclusão de medidas preventivas, a respeito da Síndrome de Burnout, visto que é uma enfermidade ainda pouco conhecida e, não raras vezes, acarreta no firmamento de um diagnóstico incorreto, sendo enquadrada, por exemplo, como depressão (CID10 – F32). Infere-se, portanto, que a pesquisa permite contribuições relevantes para a comunidade científica e social, precipuamente, por evidenciar o papel essencial dos peritos no adequado diagnóstico e tratamento da Síndrome Burnout, uma vez que esta passou a ser considerada pela OMS, como doença ocupacional.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Doença ocupacional. Perícia médica.

REFERÊNCIAS

ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho. **Para a OMS, a Síndrome de Burnout passará a ser doença do trabalho em 2022.** 2021. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2021/12/16/para-oms-sindrome-de-burnout-passara-a-ser-doenca-do-trabalho-em-2022/>. Acesso em: 14 jan. 2022.

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

NUNES, B.F. A. **Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental, 5ª edição.** São Paulo: Grupo GEN, 2018. 9788597018752. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018752/>. Acesso em: 10 jan. 2022

RICARDO JUNIOR. Síndrome de Burnout passa a ser doença do trabalho em 2022: a síndrome de burnout passou a ser considerada como doença do trabalho no último dia 1º de janeiro. **Rede Jornal Contábil**, 2022. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/sindrome-de-burnout-passa-a-ser-doenca-do-trabalho-em-2022/>. Acesso em: 17 jan. 2022.

RÁDIOS EBC. Tarde Nacional Amazônia, 2019. O Brasil é o segundo país com maior índice de estresse relacionado ao trabalho. Disponível em: <https://radios.ebc.com.br/tarde-nacional-amazonia/2019/06/brasil-e-o-segundo-pais-com-maior-indice-de-estresse-relacionado-ao>. Acesso em 12 de jan. 2022.

SUBNOTIFICAÇÃO. **Dicionário online do priberam.org**, 15 jan. 2022. Disponível em <https://dicionario.priberam.org/subnotifica%C3%A7%C3%A3o#:~:text=Acto%20ou%20efeito%20de%20subnotificar,subnotifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20acidentes%20de%20trabalho>. Acesso em 15 de jan. 2022.

A CRIAÇÃO DA PROFISSÃO DE TUTOR EDUCACIONAL POR MEIO DE DECRETO E SEU DESCOMPASSO À LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL: AS RELAÇÕES DE TRABALHO INSERIDAS NA DENOMINADA ZONA GRISE

João Teixeira Fernandes Jorge¹

Grupo Temático: Relações de trabalho e os impactos das reformas legislativas

Resumo: Pretende-se abordar a incompatibilidade entre a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei N.º 9.394/96, e o Decreto N.º 9.057/2017, que regulamenta o artigo 80 da referida Lei, no que tange a profissão tutor educacional, relacionada à educação à distância, a partir do conceito de *zona grise*, segundo Patrick Dieuaide e Christian Azaïs. Será utilizado o método hipotético-dedutivo e o procedimento a ser adotado é a pesquisa qualitativa, mediante revisão bibliográfica-documental. Objetiva-se analisar a incompatibilidade entre a Lei e o Decreto mencionados, eis que o artigo 19, parágrafo 1º, inciso III, do Decreto, prevê a profissão de tutor educacional, não descrevendo suas atribuições², contudo, a Lei N.º 9.394/1996, ao elencar os profissionais da educação, não prevê a profissão de tutor; ocorre que o artigo 1º do Decreto define que a educação à distância será desenvolvida por profissionais da educação. Tem-se que o contexto opera de acordo com conceito de *zona grise*, que segundo os autores indicados, é caracterizada pelo surgimento de novas categorias profissionais, relacionadas a revolução digital, em um contexto marcado pela não padronização das disposições legais que versam sobre determinado tema.³

Palavras-chave: Zona Grise; Tutor Educacional; Conflito Normativo.

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Pós-graduado em Direito do Trabalho; Processo do Trabalho; Direito Previdenciário; Direito Civil e em Docência no Ensino Superior. joaotfj@gmail.com.

² **Sequer a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO**, descreve as aludidas atribuições, vide **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>>. Acesso em: 19 de março. 2022.

³ Neste sentido apontam os autores: “the notion of “employment grey zone” is closely linked to the emergence of new professional figures. The presence of these figures can be explained to a large extent by the disruptive nature of the digital revolution (Valenduc and Vendramin, 2017). Digital platforms are learning machines that support many cognitive tasks (diagnosis, monitoring, forecasting, translation, etc.)”, que complementam o disposto ao asseverar que “[...] observation of a divergence between institutions and the behaviour and practices of the actors. More precisely, two possible interpretations of the notion of grey zone emerge from these studies: a first reading equates the grey zone of employment with a loss of effectiveness of existing institutions and/or legal instruments; a second reading considers the notion of the grey zone of employment as the expression of a “non-standard” regulation, that is, a regulation implemented and/or directly carried out by actors or a community of actors unofficial who act or behave “without” or “outside” the rules”. DIEUAIDE, Patrick. AZAÏS, Christian. **Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance**. *Frontiers in Sociology*, Frontiers, 2020, vol. 5 (nº 2), 10.3389/fsoc.2020.00002. hal-02485454. Disponível em: <<https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-02485454/document>>. Acesso em: 14 de abril. 2022.

REFERÊNCIAS

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. [CBO]. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. **DECRETO Nº 9.057, DE 25 DE MAIO DE 2017**. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9057.htm. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. [LDB]. **LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 19 mar. 2022.

BUCCI, M. Paula Dallari. Os trinta anos da Constituição e as políticas públicas: a celebração interrompida. In: BOLONHA, Carlos; OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza; ALMEIDA, Maíra et al (Coord.) **30 anos da Constituição de 1988: uma jornada democrática inacabada**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional: e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DIEUAIDE, Patrick. AZAÏS, Christian. **Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance**. *Frontiers in Sociology*, Frontiers, 2020, vol. 5 (nº 2), 10.3389/fsoc.2020.00002. hal-02485454. Disponível em: <<https://hal-nam.archives-ouvertes.fr/hal-02485454/document>>. Acesso em: 14 abril. 2022.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. **Direito Constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

PAGANI; Juliana Ferrari de Oliveira. A pós-graduação *stricto sensu* em direito no Brasil: a formação dos professores das disciplinas pedagógicas oferecidas em seus programas. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira de; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini; Couto, Mônica Bonetti. Org.: **Educação Jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres**. Paris: Fayard, 2015.

UM DEBATE SOBRE A ATUAÇÃO DO ESTADO BRASILEIRO FRENTE AOS EFEITOS PERVERSOS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E DO TOYOTISMO SOBRE O TRABALHO E A VIDA DOS TRABALHADORES NO BRASIL

Danilo Augusto da Silva Horta¹

Grupo Temático: Relações de trabalho e os impactos das reformas legislativas

Resumo: Em meados da década de 1970, o sistema capitalista sofreu transformações que seriam determinantes para as novas dinâmicas sociais e econômicas que se desenvolveram desde então. Com a queda do regime de acumulação fordista (1945-73), rígido e comandado pela esfera produtiva, observa-se tanto a ascensão do regime de acumulação flexível (1973-), dominado pela esfera financeira, quanto do neoliberalismo, entendido tanto como um receituário político-econômico quanto uma racionalidade individualista-empresarial, responsáveis por causar transformações na forma de organizar a produção em nível mundial (e consequentemente, nos diversos mundos do trabalho existentes). Entendemos que a ascensão da acumulação flexível foi responsável pelo surgimento e consolidação do Toyotismo, novo *modus operandi* determinante da organização industrial em nível mundial. O Toyotismo é responsável por causar crescentes níveis de precarização (ou flexibilização) do trabalho formal e aumento dos trabalhos nos setores informais (cujas características são, por essência, a desproteção trabalhista e a precarização do trabalho); crescentes níveis de desemprego e o surgimento de novas formas de trabalho precários - tal como é o caso da uberização e de trabalhos intermitentes em todo o mundo. No Brasil, tais transformações sofridas no seio do sistema capitalista impactaram diretamente nos mundos do trabalho nacionais, de maneira que as precarizações do trabalho, elevados graus de desemprego e a presença de novas formas precárias de trabalho se tornaram uma tendência no país. O presente trabalho tem por objetivo debater acerca da atuação do Estado Brasileiro frente às transformações recentes sofridas pelo sistema capitalista, responsáveis por aumentar a exploração da classe trabalhadora a partir de uma crescente precarização do trabalho. Nossa principal hipótese é a de que o Estado Brasileiro deixa de cumprir com os desígnios de sua carta constitucional a fim de favorecer a acumulação de capital no país, em prejuízo da classe trabalhadora. Por este motivo, adota-se uma metodologia de abordagem hipotético-dedutiva e os seguintes métodos procedimentais: 1º) análise exploratória e levantamento bibliográfico; 2º) revisão da bibliografia levantada. A partir dos estudos realizados, entendemos que, enquanto a classe trabalhadora brasileira tem de lidar com crescentes níveis de precarização do trabalho, e consequentemente, com a precarização e degradação da vida de milhões de brasileiros, o Estado brasileiro, ao contrário do que se espera (visto a existência de normas constitucionais que asseguram tanto a proteção quanto uma série de direitos aos trabalhadores, tal como é o caso do artigo 6º da Constituição Federal), não atua contra a precarização do trabalho e a degradação da vida dos trabalhadores, mas atua a fim de assegurar a reprodução das dinâmicas sociais e econômicas necessárias para a manutenção e crescimento da acumulação de capital comandada pelo regime de acumulação flexível, fator este que pode ser observado tanto na imposição de reformas flexibilizadoras e precarizadoras do trabalho (tal como a reforma trabalhista, expressa na lei nº 13.467 de julho de 2017) quanto na omissão na proteção de direitos trabalhistas (tal como ocorre no caso da uberização e, em

¹ Graduando em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Uberlândia. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Capitalismo Contemporâneo do IERI/UFU. E-mail: danilosilvahorta@gmail.com.

grande medida, no setor informal) - defendemos, portanto, que há incongruências na atuação do Estado Brasileiro, prejudicial à classe trabalhadora.

Palavras-Chave: Estado, trabalho, precarização do trabalho; acumulação flexível; Toyotismo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: Gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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, 17 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 de abr. de 2022

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1 edição - São Paulo: Boitempo, 2016.

HARVEY, David. **Condição Pós- Moderna: Uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 17ª edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008

LAVINAS, Lena; GENTIL, Denise L. Brasil anos 2000: a política social sob regência da financeirização. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 37, n. 2, p. 191-211, 2018.

PAULANI, Leda Maria. A crise do regime de acumulação com dominância da valorização financeira e a situação do Brasil. **Estudos Avançados** [online]. 2009, v. 23, n. 66, pp. 25-39. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142009000200003>. Acesso em: 12 de abr. de 2022.

A CONSTITUCIONALIDADE DO REQUISITO IDADE MÍNIMA PARA A CONCESSÃO DA APOSENTADORIA ESPECIAL

Ana Paula Pereira Rodrigues¹

Resumo: A aposentadoria especial é destinada a certos trabalhadores que prestam serviços que trazem risco de dano a sua saúde e integridade física e conseqüente desgaste maior. O benefício nasce com o intuito de proteger e compensar os trabalhadores, com regras mais vantajosas pela exposição aos riscos em prol da sociedade. A Emenda Constitucional n. 103/2019, alterou o Art 201, § 7º da Constituição Federal, trazendo uma série de modificações ao sistema previdenciário brasileiro, sendo o requisito da idade mínima conforme o grau de exposição o mais significativo para a concessão do benefício da aposentadoria especial. Para a fase de investigação o método utilizado é o indutivo. Já para a fase de tratamento de dados, o método utilizado é o da pesquisa bibliográfica, por meio de livros, artigos científicos, legislação pertinente e julgados relacionados ao tema. Analisar a constitucionalidade do requisito idade mínima de 60 anos incluída pela Emenda Constitucional n. 103/2019, que altera o Art. 201, §7º para a aposentadoria especial. No julgamento do tema 709, o STF ao analisar a constitucionalidade do afastamento da atividade especial quando da concessão do benefício da aposentadoria especial, afirmou que tal afastamento tem amparo no dever do Estado de evitar a continuidade da exposição e prejuízo na saúde do trabalhador. A imposição da idade mínima como requisito para a aposentadoria especial incluída pela Emenda Constitucional n. 103/2019, afronta o princípio da dignidade humana do trabalhador com direito à aposentadoria especial, ferindo também a proteção à saúde e a vida, expondo o trabalhador a tempo demasiadamente maior de exposição a agentes nocivos e prejudiciais a sua saúde.

Palavras-chave: Aposentadoria especial. Idade mínima. Constitucionalidade. Segurança do trabalhador. Saúde do Trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGOSTINELLI, Joice. **A exigência do requisito etário na aposentadoria especial após reforma da previdência e o potencial prejuízo ao trabalhador**. 2021. 86 f. Monografia (Bacharel em Direito Centro Universitário “Antônio Eufrásio De Toledo” De Presidente Prudente). Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/9257>. Acesso em: 14 mar. 2022.

AMUI, Alexandre. **A Aposentadoria Especial no Regime Geral de Previdência Social no Brasil: o Meio Ambiente de Trabalho e a Teoria da Consequência à Causa**. Editora Dialética, 2021.

CUNHA, Leiliane. **As (IN) constitucionalidades das regras para concessão da aposentadoria especial trazidas pela EC 103/2019**. REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau – FURB. E-mail: aprodrigues@furb.br

SOCIAL, v. 4, n. 1, p. 50-70, 2021. Disponível em:
<https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/143>. Acesso em: 14 mar. 2022.

DA SILVA, Israel Augusto Cardoso. **Da inconstitucionalidade da nova reforma previdenciária**. 2021. 37 f. Artigo Científico (Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOÍÁS)). Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1545>. Acesso em: 14 mar. 2022.

DA SILVA, Marcelo Gonçalves. **EC 103 e a violação de uma conquista social: a inconstitucionalidade do restabelecimento da idade mínima para aposentadoria especial**. REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL, v. 3, n. 2, p. 37-54, 2020. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/116>. Acesso em: 14 mar. 2022.

DE CASTRO LADENTHIN, Adriane Bramante. **Aposentadoria Especial no Brasil: evolução, regime jurídico e reformas**. Alteridade Editora, 2021.

DE PAULA, Keysilene Kassia; PEDROSA, Jussara Melo. **Aposentadoria especial para classe médica após a emenda constitucional 103**. 2020. 15 f. Artigo Científico (Graduação em Direito da Universidade de Uberaba, 2020) Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1632>. Acesso em: 14. Mar. 2022.

FERES, Jesus Nagib Beschizza. **A nova aposentadoria especial e o risco de adoecimento precoce dos profissionais da saúde decorrente da limitação etária criada pela emenda constitucional 103/2019**. 2021. 94 f. Dissertação (Mestrado em Direito - Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM). Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1995>. Acesso em: 14 mar. 2022.

JÚNIOR, Elísio Nascimento Batista; SILVA, Carlos Rafael. **Aposentadoria Especial e Reforma da Emenda Constitucional nº 103/2019: análise da constitucionalidade em face do princípio da vedação ao retrocesso social**. Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social, v. 7, n. 1, p. 78-94, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadssps/article/view/7790>. Acesso em: 14 mar. 2022.

LAZZARI, João Batista Et Al. **Comentários à Reforma da Previdência**. Grupo GEN, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788530988449>. Acesso em: 14 mar. 2022.

LAZZARI, João Batista. **Direito Previdenciário**. Grupo GEN, 1. 1 recurso online. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788530990756>. Acesso em: 14 mar. 2022.

ROSA, Jéssica. **Aposentadoria especial dos profissionais da saúde e a vedação do exercício da atividade especial dos profissionais após a concessão da aposentadoria (repercussão geral n. 709 do supremo tribunal federal)**. 2021. 70 f. Monografia (Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2021). Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/19878>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SCHUSTER, Diego Henrique. **Aposentadoria Especial na Nova Previdência: os caminhos do Direito Previdenciário**. Alteridade Editora, 2021.

SERAFIN, Gabriela Pietsch; REUPKE, Erika Giovanini; JACOBSEN, Gilson.

Inconstitucionalidade da EC 103/2019 quanto à fixação de idade mínima para a aposentadoria especial: uma abordagem à luz do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.16, n.2, 2º quadrimestre de 2021. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791. Acesso em: 14 mar. 2022.

SILVÉRIO, Amanda Cristina; CORBI, Daniela Nogueira; CARDOSO, Jair Aparecido.

Reflexões sobre a aposentadoria especial por exposição a agentes nocivos no contexto da reforma da previdência brasileira (ec nº 103/19): violação ao princípio da proibição do retrocesso social? In: Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social. Ribeirão Preto, 2020. p. 87-108. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2247>. Acesso em: 14 mar. 2022.

A SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA EXERCIDA PELA ROBÓTICA: UMA ANÁLISE ATRAVÉS DE FOUCAULT

Samuel Procópio Menezes de Oliveira¹

Resumo: Objetiva-se com o presente estudo investigar a subordinação exercida pela robótica nas relações de emprego por meio da obra de Michel Foucault. É inarredável que na contemporaneidade é cada vez mais evidente o papel dos robôs na sociedade, e disso decorre também um reflexo nas relações de emprego que estão, portanto, sob uma epistemologia distinta. Neste trabalho, robótica é encarado como um gênero do qual se têm como espécies categorias como inteligência artificial, *machine learning*, algoritmos, dentre outras formas tecnológicas que podem ser reduzidas à materialidade do robô para plena operacionalização. Em se tratando do reconhecimento do vínculo empregatício, o pressuposto mais controverso atualmente, no contexto das novas tecnologias, é exatamente a subordinação. O discurso justaltrabalhista atual se pauta pelo não reconhecimento do vínculo empregatício já que considera que o empregado tem autonomia diante dos influxos artificiais que estão em correlação consigo. O que não se percebe é que há nesse discurso uma certa precipitação, uma reificação do conceito de subordinação trabalhista, ainda visto nos moldes do século XIX ou XX. Para tanto, pretende-se trazer as obras de Michel Foucault, que auxiliarão na crítica desse pensamento reducionista. Isso porque, as obras como *Microfísica do Poder* (2007), *Vigiar e Punir* (1987), *Nascimento da Biopolítica* (2008) mostram que a sociedade atual é uma sociedade de controle e disso decorre que as técnicas de controle e subordinação do indivíduo estão extremamente sofisticadas. Propõe-se analisar como a robótica adentra o campo das relações de emprego e nesse panorama entende-se que há uma fragmentação das técnicas de subordinação sobre o empregado. O “role play” da robótica é, sem dúvidas, dificultar o reconhecimento daquele que é subordinado, bem como daqueles que observam a possível subordinação quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego. Assim, utilizar-se-á do método de revisão integrativa, proporcionando a síntese do conhecimento bibliográfico foucaultiano e de doutrina trabalhista e de um recorte das decisões do TRT da 3ª Região – em que veremos a hermenêutica decisória sobre o tema--, sobre o tema da subordinação correlacionado ao emprego das novas tecnologias, que podem ser identificadas com a robótica. Com essa metodologia, se procede à avaliação crítica e à síntese das evidências disponíveis do tema investigado. O objetivo da pesquisa é um estudo, a partir da obra foucaultiana, da sociedade de controle, que, no direito trabalhista brasileiro contemporâneo demonstra a necessidade jurídica de se observar a subordinação do trabalhador à robótica. Conclui-se que, as técnicas de exercer o poder disciplinar, ou seja, de exercer a subordinação, mudaram substancialmente. O poder é muito mais sutil, o que não faz deste menos contundente e individual. Os mecanismos de controle estão mais sofisticados porquanto são realizados por entes despersonalizados (robôs), e por isso, passam despercebidos pelos magistrados que, de certa forma, reificaram o conceito de subordinação. Quanto maior a ausência de percepção da subordinação pelos operadores do direito mais contumaz, esta se configura e maior dano potencial causam ao trabalhador.

¹ Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Graduando em Filosofia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Foi aluno da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (UCP-Porto). E-mail: samuca.procopio@gmail.com

Palavras-chave: Subordinação; Controle; Robótica.

REFERÊNCIAS

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 24.ed. São Paulo: Edições Graal, 2007a.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão**. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.

O IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS MULHERES

Catherine Silva Schumacher¹

Cassiane Fortes Bueno²

Resumo: Parte-se do pressuposto de que é recente o exercício de trabalho remunerado pelas mulheres em relação aos homens, processo popularmente conhecido como o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Nesse contexto, a pandemia de COVID-19 apresenta-se como um evento histórico que impacta diretamente as condições de trabalho das mulheres, principalmente pelo contexto da dupla jornada. Embora o cenário seja adverso para todas as pessoas, é necessário considerar as desigualdades que atravessam a sociedade e, portanto, o mundo do trabalho, como gênero, raça e classe, cujos estudos no Brasil foram inaugurados na década de 1970, segundo Elizabeth Souza-Lobo, por Heleieth Saffioti e Eva Blay, que tratam da condição feminina e do trabalho das mulheres (SOUZA-LOBO, 2021). Diante disso, questiona-se: quais os impactos da pandemia de COVID-19 nas condições de trabalho das mulheres? Para tanto, será utilizada a abordagem dedutiva, visando a analisar as diversas circunstâncias específicas vivenciadas pelas mulheres, e como método de procedimento foi escolhido o bibliográfico, desenvolvido através de fichamentos e resumos de livros e artigos científicos. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), como as mulheres já apresentam grande desvantagem nos indicadores de participação do mercado de trabalho e a desigualdade é evidente, no contexto de pandemia a situação ficou ainda mais dramática. No 2º trimestre de 2020, as mulheres apresentaram a taxa de ocupação mais baixa, de 39,7% (PNAD, 2021). No entanto, às mulheres sempre foi destinado, em maior ou menor medida, o trabalho reprodutivo, posteriormente cumulado com o produtivo, de modo que os números encontrados pelo PNAD não necessariamente indicam inatividade, mas uma mudança nas condições de trabalho. Assim, pretende-se delinear os avanços conquistados pelas mulheres em relação ao trabalho até o início da pandemia, bem como estudar os impactos das restrições impostas para conter as contaminações por COVID-19, com destaque para as consequências e retrocessos nas condições de trabalho das mulheres. Ainda no século XX, Simone de Beauvoir já havia declarado: “Nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados.” (BEAUVOIR, 1949). Conforme destacou a ONU Mulheres (ONU MULHERES BRASIL, 2020), as mulheres são essenciais na luta contra a pandemia, mas continuam sendo as mais afetadas pelo trabalho não-remunerado e assumem custos físicos e emocionais, além de maior risco de morte e desemprego, principalmente em tempos de crise. A pandemia obrigou as profissionais de saúde da linha de frente a se dedicarem integralmente ao trabalho, da mesma forma, muitas empregadas domésticas continuaram trabalhando diariamente, enquanto isso, parcela de mulheres migrou para o regime de trabalho remoto, situações em que se evidencia a desigual divisão sexual do trabalho e aspectos de classe e raça. Assim, conclui-se que a pandemia de COVID-19 impactou a rotina e condições de trabalho das mulheres impondo retrocessos nos direitos conquistados, na medida em que as

¹ Pós-graduanda em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS) e Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: catherinessschumacher@gmail.com.

² Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria, pesquisadora no Grupo de Pesquisa em Direito da Sociobiodiversidade. E-mail: cassianefortes08@gmail.com.

restrições produziram maior vulnerabilidade, sobrecarga e precarização dos direitos das mulheres, refletindo diretamente no trabalho desempenhado, sendo necessárias políticas públicas imediatas para condições de trabalhos dignas e iguais às mulheres.

Palavras-chave: Trabalho. Pandemia de COVID-19. Mulheres. Desigualdade.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1949.

ONU MULHERES BRASIL. **Gênero e Covid-19 na América Latina e no Caribe:** dimensões de gênero na resposta. Organização das Nações Unidas, 2020. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONU-MULHERES-COVID19_LAC.pdf Acesso em 17 abr 2022.

PNAD. **Mercado de trabalho:** conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf Acesso em 13 abr 2022.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos:** trabalho, dominação e resistência. (3 ed.) São Paulo: Fundação Perseu Abramo, Editora Expressão Popular, 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Classe-operaria-tem-dois-sexos.pdf> Acesso em 10 mai 2022.

DA (IM)POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO LIMITE ETÁRIO MÍNIMO PARA O TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES PELO PODER CONSTITUINTE DERIVADO

Amanda Ferreira dos Passos¹

Rogério Lins Lima Oliveira²

Sandoval Alves da Silva³

Grupo Temático: relações de trabalho e os impactos das reformas legislativas

Resumo: atualmente verifica-se uma tendência, pelo poder constituinte derivado, de buscar a redução da idade mínima para o trabalho de crianças e adolescentes, a despeito da previsão constitucional (art. 7^a, inc. XXXIII) que proíbe qualquer tipo de trabalho para os menores de 16 anos, salvo na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos. Diversos Projetos de Emenda Constitucional (PEC) tramitam nas casas do Congresso Nacional com a finalidade de permitir o regime de trabalho, ainda que parcial, entre menores de 14 (catorze) e 16 (dezesseis) anos. Uma das PEC's (Nº 02/2020), inclusive, busca reduzir o limite constitucional de 14 (dezesseis) para 13 (treze) anos. Os direitos sociais, como aqueles assegurados às crianças e adolescentes, visam suprir a situação de carência dos bens mínimos à subsistência, sem os quais o indivíduo poderá sofrer graves danos (serious harm) e ter sua participação social prejudicada, como ocorre com as crianças e adolescentes inseridos de maneira prematura no ambiente de trabalho. Diante disso, o trabalho perpassa pela análise da legitimidade do Poder legislativo em operar uma mudança tão drástica na legislação que pode afetar diretamente a forma de organização do trabalho, para tanto, utiliza-se da indagação teórica do direito proposta por Ronald Dworkin sobre a legitimidade constitucional das obrigações impostas pelo ordenamento, de modo a indagar se os cidadãos possuem obrigações morais genuínas unicamente em virtude do direito? O fato de uma autoridade, como o Poder Legislativo, ter criado uma lei é um fator necessariamente moral e prático o bastante para os cidadãos obedecerem? Nesse contexto, o presente trabalho busca responder ao seguinte problema: quais são as restrições de conteúdo a que está submetido o poder constituinte derivado quando, por meio de emendas constitucionais, suprime direitos fundamentais do trabalhador, especialmente aqueles que visam a tutela da

¹ Mestranda na linha de pesquisa em Direitos, Concretização e Garantias Fundamentais pela Universidade Federal do Pará, com ênfase em processo civil. Pós-graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho (CESUPA). Assessora Jurídica no Ministério Público do Trabalho. E-mail: amandadospassos.adv@gmail.com

² Graduando em Direito pela Universidade Federal do Pará. Bolsista de iniciação científica – PIBIC 2021/2022 no projeto de pesquisa “a resolutividade dos problemas e conflitos coletivos por meios processuais e extraprocessuais instaurados pelo Ministério Público”. Voluntário no Projeto de Extensão Capacitação de acesso à justiça no Projeto Escrevendo e Reescrevendo a Nossa História (PERNOH)(2021-atual). <http://lattes.cnpq.br/3355459573971404>. Rogerioo1999@gmail.com.

³ Doutor e Mestre em direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA), na linha de pesquisa sobre constitucionalismo, democracia e direitos humanos, Procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá, Professor da Universidade Federal do Pará (UFPA), na Pós-Graduação de Direito – PPGD com as disciplinas “Solução de problemas e de conflitos por acordo e a concretização dos direitos sociais” e “Processo dialógico de concretização dos direitos sociais”, bem como na graduação com as disciplinas de Teoria Geral do Processo e Processo Civil. Líder do Grupo de Pesquisa “Comunidade, Conflitos, problemas, Insatisfações sociais e o estudo sobre a paz” (CNPq), membro do IIDP (Instituto Ibero Americano de Direito Processual). <https://orcid.org/0000-0002-1795-2281>. <http://lattes.cnpq.br/2744878887909140>. sandovalsilva4@yahoo.com.br.

criança e do adolescente. Como objetivo geral, busca-se explicar de que forma a moralidade política instituída pela Constituição de 1988 impõe limites para o poder constituinte derivado quando este busca suprimir direitos fundamentais sociais. Por outro lado, o presente trabalho tem como objetivo específico: 1) descrever as proposições de modificação constitucional que estão em andamento no Congresso Nacional e que visam diminuir o limite etário mínimo para ingresso no mercado de trabalho; 2) analisar a (in)viabilidade destas modificações à luz da moralidade política instituída a partir da Constituição de 1988. Emprega-se, como metodologia, a pesquisa bibliográfica, realizada nos principais livros, artigos e ensaios sobre a temática dos direitos fundamentais sociais e da (i)legitimidade política das opções feitas pelo poder constituinte derivado quando busca suprimir direitos sociais. Dentre as principais reflexões obtidas constatou-se que as relações trabalhistas envolvendo adolescentes de 13 (treze), 14 (catorze) ou 15 (quinze) anos de idade carregam em si um risco agravado para este grupo, em decorrência da dupla vulnerabilidade a que estão submetidos: primeiro, da subordinação própria da relação de poder que existe entre trabalhador e empregador; segundo, do fator etário que influencia na capacidade física e mental do menor nessa faixa etária.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Constitucional. Crianças e Adolescentes.

REFERÊNCIAS

DOYAL, Len; GOUGH, Ian. **Teoria de las necesidades humanas**. Barcelona: Icaria, 1994, p. 77 – 108; 157 – 192; 210 – 242; 243 – 276.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. São Paulo, Martins Fontes, 2003, p. 231 – 25

SILVA, Sandoval Alves da. **O Ministério Público e a Concretização dos Direitos Humanos**. Salvador: Juspodivm, 2016.

O “OL SUB-PRAÇA” DO IFOOD COMO FRAUDE TRABALHISTA: A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO ENTREGADOR DE APLICATIVO

Gabriel Lima Valentim¹

Grupo Temático: desafios das relações de trabalho, empresas e as novas tecnologias

Resumo: este trabalho tem como objetivo investigar a relação de trabalho entre o entregador de aplicativo da categoria “OL sub-praça”, os chamados “Operados Logísticos” e a plataforma iFood, verificando, nesta relação, a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício. Nos dias 28 de março e 01 de abril de 2022, trabalhadores de aplicativo de diversas localidades do país realizaram mobilizações para reivindicar melhores condições de trabalho. Dentre as diferentes reivindicações desse movimento descentralizado, uma pauta recorrente desses protestos é a defesa do fim do “sub-praça da OL”. Ao contrário do modelo “Nuvem”, em que o trabalhador loga e trabalha nos dias, horários e tempo que “quiser”, recebendo por cada entrega realizada, o entregador “OL” é vinculado a um “parceiro” do iFood, chamado de “Operador Logístico”. Este entregador possui horários específicos a cumprir e tem um dia de folga na semana, acertada com seu Operador Logístico, recebendo, além disso, um valor por cada período que fica à disposição deste operador, mesmo que não faça entrega alguma. Este “trabalhador OL” é dividido em duas subcategorias. O “OL Sub-Praça”, profissional que trabalha apenas em determinada região de uma cidade, e o “OL Livre”, que pode realizar entregas em qualquer região. O objetivo do estudo é, por meio de uma pesquisa de natureza bibliográfica, exploratória, descritiva e interpretativa, de cunho qualitativo mediante análise bibliográfica e documental, valendo-se da utilização do método dedutivo e de estudos de caso, investigar especificamente a relação de trabalho da categoria “OL Sub-praça”, tão criticada pelos trabalhadores. A conclusão da pesquisa é que há indícios de fraude trabalhista na formação desta categoria de trabalho, devendo ser reconhecida a relação de emprego desse trabalhador com o Operador Logístico e a iFood. Além de haver uma subordinação clara entre o empregado e o Operador Logístico, com cobranças rígidas de horário e dias de trabalho, havendo, inclusive, relatos de punição de trabalhadores que se negam a realizar determinadas entregas, há também subordinação tecnológica entre o entregador e a plataforma de aplicativo, que pune profissionais que utilizam rotas de entrega diferentes das que o aplicativo estabelece e proíbe seu trabalho fora do raio geográfico regional estipulado.

Palavras-chave: relação de emprego; trabalhador de aplicativo; primazia da realidade.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/238rj8uz>. Acesso em: 20 jan. 2022.

¹ Graduado, Mestre e doutorando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC); membro do Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista – GRUPE.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: O caso Uber. **Revista TST**, Brasília, vol. 83, n. 1, jan/mar 2017.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

CALHÃO FILHO, Luiz Antônio V. **A nova era trabalhista: uma abordagem histórica do direito do trabalho, sua evolução e seu futuro após a reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Terceirização Total: Entenda Ponto a Ponto**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

A REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO QUANTO AO MEIO AMBIENTE LABORAL.

Amanda Ferreira dos Passos¹

Alexandre de Jesus Silva Sousa²

Grupo Temático: trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: A presente pesquisa possui como escopo analisar alguns aspectos da reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, especificamente no que tange à limitação das instituições na proteção e concretização dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Busca-se analisar, especificamente, de que modo a reforma trabalhista limitou a atuação do Ministério Público do Trabalho em seu mister de persecução e defesa de um meio ambiente laboral seguro e digno aos trabalhadores. Diante disso, parte-se da premissa filosófica de Mauro Cappelletti, para investigar a criação Judiciária e Criação Legislativa do Direito. A diferença fundamental, moral e estrutura da função jurisdicional em relação à função legislativa: “os limites processuais” e as “virtudes passivas da justiça”, como fundamento teórico apto a analisar as alterações realizadas pela Lei 13.467/2017. Em um segundo momento objetiva-se investigar o (in)acesso à justiça social pelo exagero formal e exigências limitadoras da interpretação judicial trabalhista: violação dos princípios da independência funcional, da separação de poderes e da unidade da jurisdição. No terceiro momento analisa-se como os procedimentos, instrumentos e técnicas extraprocessuais do Ministério Público do Trabalho permitem uma atuação dialógica que visa a concretizar os direitos humano, especialmente os direitos sociais, que são exigíveis de forma contínua, progressiva e gradual na seara laboral, ressaltando-se como as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista podem limitar o poder do MPT em concretizar as políticas públicas e proteger o ambiente laboral. A presente pesquisa possui relevância na medida em que a concretização do direito realizada pelo MPT é um processo complexo e amplo, fazendo-se necessário não apenas a atribuição semântica aos termos escritos, mas também a interpretação e criação do direito a partir do caso concreto. Assim, concretizar é compreender e criar o direito mediante uma operação valorativa, fática e material, dilatando os conteúdos constitucionais no compasso das mudanças ocorridas na sociedade, encerrando a atividade de concretização por meio da especificação do caso. Diante disso, ressalta-se que o presente trabalho utilizou o método dedutivo para sua construção, a partir da pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, dentre outras fontes para a esmerada elucidação do problema de pesquisa.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Ministério Público do Trabalho.

REFERÊNCIAS

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Tradução de Carlos Alberto Alvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1993.

¹ Mestranda na linha de pesquisa em Direitos, Concretização e Garantias Fundamentais pela Universidade Federal do Pará, com ênfase em processo civil. Pós-graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho (CESUPA). Assessora Jurídica no Ministério Público do Trabalho. E-mail: amandadospassos.adv@gmail.com

² Mestrando em Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos (CESUPA). Bacharel em Direito (Faci Wyden). Pós-graduando *Lato Sensu* em Direito Processual Civil e Processual do Trabalho (CESUPA/ESA)

SILVA, Sandoval Alves da. O (IN)ACESSO À JUSTIÇA SOCIAL COM A DEMOLIDORA REFORMA TRABALHISTA. *In*: MIESSA, Élisson; COOREIA, Henrique. (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. 1ªed.Salvador: JUSPODIVM, 2017, v. 1, p. 1075-1103.

SILVA, Sandoval Alves da. **O Ministério Público e a Concretização dos Direitos Humanos**. Salvador: Juspodivm, 2016.

PROFESSORES, COVID -19 E O ENSINO REMOTO: O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Thayane Cristine Barreto¹

Raul Ribas²

David Schwaderer³

Grupo Temático: Desafios das relações de trabalho, empresas e novas tecnologias

Resumo: O enfrentamento da pandemia do Covid-19, popularmente conhecido como coronavírus, propiciou e instigou novas perspectivas e soluções alternativas no intuito de garantir a continuidade dos serviços essenciais da sociedade, em contraponto à contenção da disseminação da doença. Neste contexto fático, em razão da proporção e intensidade dos casos, fez-se necessário a adoção de inúmeras deliberações de controle da pandemia, entre elas a edição de Lei Federal n. 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Entre as medidas previstas, optou-se pela realização do isolamento social, caracterizado pela separação de pessoas doentes ou contaminadas, bens contaminados, transportes e bagagens em âmbito intermunicipal, mercadorias e outros, com o objetivo de evitar a contaminação ou a propagação da doença. Destarte, no âmbito educacional, referido isolamento refletiu na criação da oferta da modalidade de Ensino Remoto Emergencial das escolas públicas e particulares da rede básica de educação, no intuito de suprir a necessidade de continuidade do serviço, que passou a enfrentar inúmeras problemáticas laborais. De forma inesperada e repentina, os profissionais da educação passaram a enfrentar uma nova realidade de ensino, que trocou a sala de aula por telas de computadores e as canetas por teclados, gerando grande impacto no ensino brasileiro, precipuamente no que se refere à atuação profissional diante dos inúmeros desafios enfrentados em face da necessária adequação de modalidade. Não obstante, no intuito de identificar os problemas e adversidades profissionais oriundas do período pandêmico, utiliza-se o método de abordagem dialético e a pesquisa bibliográfica como técnica. Com a pesquisa, portanto, é possível verificar que a problemática circunda acerca da inexistência de formação adequada aos profissionais em tempo hábil e a oferta da nova modalidade de ensino frente à exclusão digital, seja por ausência de acesso à equipamentos ou internet ou ainda conhecimentos necessários para o manuseio e manejo dessas tecnologias. Desta forma, em dados colhidos a partir de pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de

¹ Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Pós-Graduada em Direito Médico pelo Complexo Educacional Renato Saraiva (CERS). Pós-Graduada em Lei Geral de Proteção de Dados pela Faculdade Legale (SP). Graduada em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Participa do Projeto de Pesquisa com o tema: Processo Judicial e Tecnologia: resiliência e inovação do Poder Judiciário ante a Pandemia causada pelo Covid-19 (FURB). Advogada. thayane@krmr.adv.br.

² Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Pós-graduado em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst). Graduado em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professor substituto do Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) da Universidade Regional de Blumenau (FURB), nas disciplinas Direito Constitucional, Direito Administrativo e Prática em Direito Administrativo. Advogado. raul@krmr.adv.br.

³ Acadêmico do Curso de Direito na Universidade Regional de Blumenau. Assessor Jurídico. david@krmr.adv.br.

Geografia e Estatística – IBGE, em 2018, cerca de 25% da população brasileira não possuía acesso à internet em seus domicílios, sendo que 28,7% apontaram o custo do serviço como motivo e 22% a incapacidade de navegar na Rede Mundial de Computadores. Essa realidade perdura no cenário brasileiro, sendo ainda mais evidente em período pandêmico, atingindo diretamente os profissionais da educação. Assim, como conclusão, temos que a adoção do ensino remoto de forma indiscriminada e compulsória na pandemia trouxe diversos desafios aos profissionais da educação e uma precarização das condições de trabalho daqueles que não possuem acesso às tecnologias e à conexão de Internet de boa qualidade.

Palavras-chave: Pandemia. Ensino Remoto Emergencial. Tecnologia. Professores.

REFERÊNCIAS

BRAZIL, Vicente Thiago Freire. ALMEIDA, Glaylton Batista de Almeida. VASCONCELOS, Francisco Heribert Lima. LIMA, Luciana de. SANTANA, José Rogério. **Perfil dos professores em formação remota durante a pandemia de COVID-19 em 2021: uma caracterização dos alunos do curso de tecnologia educacional, ensino híbrido e inovação pedagógica.** Revista Research, Society and Development, v. 1, n 4, 2022.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva; SAIKALI, Lucas Bossoni; SOUSA, Thanderson Pereira de. **Governo digital na implementação de serviços públicos para a concretização de direitos sociais no Brasil.** Revista Sequência, Florianópolis, vol. 41, n. 84, 2020.

HONORATO, Hercules Guimarães. MARCELINO, Aracy Cristina Kenupp Bastos. **A arte de ensinar e a pandemia Covid-19: a visão dos professores.** Revista Diálogos em Educação. V 1, n. 1, 2020.

LUDOVICO. Francieli Motter. MOLON, Jaqueline. FRANCO, Sérgio Roberto. BARCELLOS, Patrícia da Silva Campelo. **Covid-19: desafios dos docentes na linha de frente da educação.** Revista Interfaces Científicas. Vol. 10, 2020.

A CONSTITUCIONALIDADE DA GREVE AMBIENTAL COMO UMA ABERTURA PARA A RECONSTRUÇÃO DO DIREITO DE GREVE

Gabriel Lima Valentim¹

Grupo Temático: trabalho, meio ambiente e saúde do trabalhador

Resumo: este trabalho tem como objetivo contribuir para uma reconstrução teórica do direito de greve, partindo, neste primeiro momento, de uma análise da constitucionalidade da categoria “greve ambiental”, também chamada de “greve sanitária”. Em que pese a importância histórica da greve como um meio para a conquista e preservação de direitos, o efetivo exercício desse direito passa por um problema sem antecedentes. O direito de greve foi concebido e estruturado seguindo o modelo de organização de trabalho fordista-taylorista, típico do auge do Estado de Bem-estar Social, baseado não só na produção em massa, homogeneizada e verticalizada, mas também, principalmente nos países desenvolvidos, no empregado relativamente estável, de carteira assinada e com todas as proteções sociais típicas desse tipo de Estado. Todavia, a crise do capital, gestada a partir do início dos anos 70, fez iniciar um processo de reorganização do capitalismo. Essa crise, potencializada pelo contexto pandêmico, fez surgir uma classe trabalhadora com novas feições, mais precarizada e com menos garantias sociais. Para esses trabalhadores, o modelo tradicional de exercício do direito de greve, com seus vários pré-requisitos, como a necessidade de paralisação da produção, o aviso e a negociação prévia e a reivindicação estritamente profissional, está se tornando cada vez mais ineficiente. O objetivo deste trabalho, assim, é iniciar um estudo em que essa crescente ineficiência do direito de greve tradicional seja analisada. O parâmetro central de análise é a greve ambiental, forma inovadora de movimento paredista. Este tipo de greve é um meio conferido aos empregados de reclamar a salubridade no ambiente do trabalho. O diferencial desse tipo de movimento é que, em alguns casos, os pré-requisitos estabelecidos na lei de greve para a consecução de uma paralisação coletiva não precisam ser preenchidos. O não preenchimento desses pré-requisitos é justificado pela gravidade e emergência das pautas relacionadas à saúde no trabalho, o que muitas vezes impossibilita a consecução em tempo hábil de tantos pré-requisitos para a deflagração de uma greve. A pesquisa, de natureza bibliográfica, exploratória, descritiva e interpretativa, de cunho qualitativo mediante análise bibliográfica e documental, valendo-se da utilização do método dedutivo e de estudos de caso, conclui, baseado no artigo 225 da Constituição e na Convenção 155 da OIT, não apenas pela constitucionalidade desse tipo de greve, mas defende a greve ambiental como um primeiro passo um “uso descomplicado” do direito de greve. Se as forças de mercado atuam cada vez mais de forma livre e desregulada, a resistência dos trabalhadores também deve ter esta liberdade. Se o Direito do Trabalho passa por uma crise, a chave para sua refundação pode estar na reconstrução do direito de greve, a fonte material criadora dessa área do direito.

Palavras-chave: Greve; Greve Ambiental; Ambiente de Trabalho; Constituição.

¹ Graduado, Mestre e doutorando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC); membro do Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista – GRUPE.

REFERÊNCIAS

- AIRES, Mariella Carvalho de Farias. **Direito de greve ambiental no ordenamento jurídico brasileiro.** Revista de Direito do Trabalho, n. 129, 147-174, jan.-mar. 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo. Boitempo. 2006.
- DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** 1 edição. São Paulo: Boitempo. 2016. 36.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1992
- ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem.** Brasil. Ridendo Castigat Mores. 1999.
- ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra.-** São Paulo : Boitempo, 2010
- FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica.** São Paulo: LTr, 2009.
- FILHO, Jorge Boucinhas. **Direito de greve e democracia-** São Paulo: LTr, 2013
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 11. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.
- GAULEJAC, Vincent. **A gestão como doença social.** Ed. Ideias e Letras, São Paulo, 2009.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. **As implicações recíprocas entre o meio ambiente e o custo social do trabalho.** Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 3, 327-335, março 2007.
- LIRA, Fernanda Barreto. **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E ENFERMIDADES PROFISSIONAIS: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado.** Orientador: Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2016.
- MELO, Raimundo Simão. **A greve no direito brasileiro.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos sociais na Constituição e outros estudos.** São Paulo: LTr, 1991. P. 269.
- SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional.** 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

GOVERNANÇA GLOBAL DO EQUILÍBRIO ECOLÓGICO AMBIENTAL DO TRABALHO APÓS SENTENÇA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE ARTIFÍCIO NA BAHIA

Noemi Lemos França¹

Grupo temático: Trabalho e sustentabilidade: limites humanitários e proteção social.

RESUMO: Introdução: a pesquisa explora, teoricamente, a alteração na lei orgânica municipal para melhor governança do meio ambiente, considerando a mudança de percepção de risco ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho com a explosão da fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA, suas relações com normas jurídicas nacionais e internacionais, e com a sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que condenou o Brasil. Indicação do problema enfrentado: como melhorar a articulação normativa internacional e nacional da governança no caso objeto de estudo para vigor da norma jurídica que protege o equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho? Parte-se da hipótese de que a mencionada melhoria da articulação apoia a implementação de uma política sistemática de proteção ao equilíbrio ecológico do meio ambiente do trabalho. Indicação da metodologia utilizada: método indutivo, ou seja, parte da empiria ou do caso objeto de estudo e extrai-se o conhecimento a partir de evidências passíveis de ser generalizadas. Objetivo da pesquisa: em especial, busca-se uma proposta de alteração de lei orgânica municipal, após evento danoso culminado com sentença de corte internacional, como aperfeiçoamento do texto legal, otimização da interpretação e qualidade de políticas públicas nacionais e internacionais em direito ambiental do trabalho; e, em geral, aperfeiçoamento estratégico do direito ambiental internacional. Apresentação dos resultados e reflexões levantadas: propõe-se a inserção da expressão “natural, das cidades e do trabalho” no caput e no inciso V do art. 278 da Lei orgânica do município de Santo Antônio de Jesus/BA com vigência desde 5 de abril de 1990.

Palavras-chave: Governança Ambiental; Trabalho; Fogos de artifício.

REFERÊNCIAS:

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática da monografia para os cursos de direito**. 14. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. REG/T 02 – FOGOS DE ARTIFÍCIO, PIROTÉCNICOS, ARTIFÍCIOS PIROTÉCNICOS E ARTEFATOS SIMILARES. In: **INMETRO - Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia. Informação ao Consumidor**. 2005. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/barreirastecnicas/ponto%20focal/..%5Cponto%20focal%5Ctextos%5Cregulamentos%5CBRA_149.pdf>. Acesso em: 06 jan.2021.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 06 jan. 2021.

¹Doutoranda em Direito ambiental internacional e bolsista CAPES PROSUC Edital nº 76 de 1º/7/2021, e-mail: noemi.franca@unisantos.br, e-mail permanente: noemilemosfranca2411@gmail.com. UNISANTOS – Universidade Católica de Santos

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 jan. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceção Preliminar, Mérito, Reparações e Custas). **Resumo oficial emitido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_407_por.pdf>. Acesso em: 08 jan.2021.

FRANÇA, Noemi Lemos. Efetividade do direito à água no transporte rodoviário de cargas perigosas e nas rodovias concedidas. Dissertação (Mestrado) – **Faculdade de Direito / Programa de Pós-Graduação em Direito - Universidade Metodista de Piracicaba.** Orientador: Dr. José Fernando Vidal de Souza. – Piracicaba, SP: [s. n.], 2013.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito ambiental brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 2012.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. 2020. In: **Enciclopédia jurídica da PUC/SP.** Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 06 jan.2021.

MUNICÍPIO DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS. Lei Orgânica do Município de Santo Antonio de Jesus/BA. Promulgada em 05 de abril de 1990. Diário Oficial do Município, BA, [data ?]. Disponível em: <http://camarasaj.ba.gov.br/listas/imagens/570/leior_anicamunsaj.pdf>. Acesso em: 08 jan. 1999.

SANTO ANTÔNIO DE JESUS. In: WIKIPÉDIA A enciclopédia livre. 2020. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Santo_Ant%C3%B4nio_de_Jesus>. Acesso em: 07 jan.2021.

SANTOS, Nadia. Brasil é condenado em Corte Interamericana por mortes em fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus. **Blog do Valente,** Bahia, 26 out.2020. Disponível em: <<https://blogdovalente.com.br/noticias/saj/2020/10/brasil-e-condenado-em-corte-interamericana-por-mortes-em-fabrica-de-fogos-em-santo-antonio-de-jesus/>>. Acesso em: 6 jan.2021.

SEZERINO, Fernanda de Souza. Gestão de Riscos e Acidentes Ambientais. **Laureate - International Universities: E-book nº 1, 2020.** Disponível em: <<https://estudantesunifacs.eadlaureate.com.br/administracao/paginaInicial.php>>. Acesso em: 07 jan. 2020, 11:41 (a).

SEZERINO, Fernanda de Souza. Gestão de Riscos e Acidentes Ambientais. **Laureate - International Universities: E-book nº 4, 2020.** Disponível em: <<https://estudantesunifacs.eadlaureate.com.br/administracao/paginaInicial.php>>. Acesso em: 07 jan. 2020, 11:41 (b).

ZAQUEO, Ciara Bertocco. Qual a diferença entre vigor e vigência de normas? In: **Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes.** 2009. Disponível em:

<<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/109707/qual-a-diferenca-entre-vigor-e-vigencia-de-normas-ciara-bertocco-zaqueo> >. Acesso em: 08 jan. 2021.

A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL DISFARÇADO DE INFLUENCER MIRIM, ATÉ ONDE VAI O CONTROLE DO ESTADO COM OS PAIS E RESPONSÁVEIS?

Jayne Piaskoski¹

Grupo Temático: Desafios das relações de trabalho, empresas e as novas tecnologias

RESUMO: Com o avanço da tecnologia a presença de crianças e adolescentes menores de 14 anos em canais de vídeos no YouTube tem se tornando mais frequente a cada dia e por conta disso, gravar tais vídeos se tornam muito mais do que um simples *hobby* e essa ação pode acarretar em trabalho infantil, pois, quando há uma obrigação, prazo para gravar vídeos e o recebimento de produtos ou inclusive o envio monetário enviado por marcas, origina-se uma relação trabalhista. Portanto, questiona-se, até onde vai o controle do Estado com os pais e responsáveis em assegurar que não dê origem ao trabalho infantil?

Existe a prática de trabalho artístico infantil autorizado pela justiça, contudo, não se enquadra na função de youtubers e influenciadores, o trabalho artístico infantil não precisa haver um recebimento econômico como pagamento, basta o menor receber “mimos” que irá configurar o trabalho infantil, ou pela oportunidade de exposição da imagem, buscando o reconhecimento do trabalho para que haja a possibilidade de novos contratos.

Entretanto, não podemos igualar as crianças que produzem vídeos para o youtube por simples *hobby*, pois, quando não há um prazo para a postagem do vídeo ou não há um roteiro, inexistindo um vínculo publicitário, fica mais difícil de se identificar, ainda que a plataforma esteja gerando monetização dos vídeos, a criança não está desenvolvendo atividade artística, mas sim, apenas expondo-se em uma rede.

Compreende-se que não é somente responsabilização do Google e sua plataforma YouTube, mas também, dos pais e responsáveis pelas crianças e adolescentes, já que muitos pais influenciam seus filhos a produzirem vídeos com fins de haver monetização, forçando as próprias crianças ao trabalho infantil. Diante disso, em dezembro de 2018 o Ministério Público de São Paulo ajuizou uma Ação Civil Pública em face do Google, obrigando que o mesmo retirasse de sua plataforma do YouTube centenas de vídeos infantis que iriam contra a legislação, o inquérito foi apurado após uma campanha de uma marca de brinquedos infantis incentivar a produção de 12 vídeos por uma youtuber mirim a fim de haver vários desafios aos telespectadores, com isso, a cada desafio era escolhido uma vencedora tendo como premiação a participação de um evento com a participação desta youtuber mirim na sede da marca de brinquedos.

Em virtude dos fatos mencionados, conclui-se que há muitos erros envolvendo leis de proteção para que o Trabalho Infantil seja evitado, principalmente uma lacuna que deixa vago o assunto em questão, visto que, muitos pais, ainda que com intenção de adquirir benefício monetário não compreendem que se trata de uma relação de trabalho infantil. Percebe-se que a problemática se encontra na falta de efetividade da legislação, fiscalização e colaboração das demais plataformas para a proibição do trabalho infantil, além de conscientizarem os responsáveis que determinados atos configuram com trabalho infantil e se encontram em desacordo com a legislação trabalhista.

¹ Jayne Piaskoski, Advogada, Mestranda em Direitos Humanos e Políticas Públicas pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. email: jaynepiaskoskiadv@gmail.com

Palavras-Chaves: Trabalho Infantil, Youtuber Mirim, Responsabilidade.

REFERÊNCIAS

Childhood Brasil, pela proteção da infância. <https://www.childhood.org.br/o-que-e-trabalho-infantil#:~:text=Trabalho%20infantil%20%C3%A9%20qualquer%20forma,os%2014%20anos%20de%20idade> (acessado em abril de 2022).

BLOG FORA DA ESCOLA NÃO PODE. http://www.foradaescolanaopode.org.br/downloads/br_foradaescolanaopode.pdf (acessado em abril de 2022).

DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm (acessado em abril de 2022).

ADEMIN, Aprendiz. youtubers e influenciadores mirim: quando a diversão vira trabalho infantil. <https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/youtubers-e-influenciadores-mirins-quando-a-diversao-vira-trabalho-infantil/> (acessado em abril de 2022).

MP/SP ajuíza ação contra Google por propaganda de brinquedos por youtubers mirins. <https://migalhas.uol.com.br/quentes/293887/mp-sp-ajuiza-acao-contra-google-por-propaganda-de-brinquedos-por-youtubers-mirins> (acessado em abril de 2022).

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO, UOL. Caso ‘Bel para meninas’ e a exposição infantil das redes. <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/05/caso-bel-para-meninas-e-a-exposicao-infantil-nas-redes.shtml> (acessado em abril de 2022).

Âmbito Jurídico. Trabalho Infantil artístico: a infância por trás dos holofotes. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-153/trabalho-infantil-artistico-a-infancia-por-tras-dos-holofotes/> (acessado em abril de 2022).

Francisco Ferreira Jorge Neto; Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. Curso de Direito do Trabalho – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS DESAFIOS DE UMA REFORMA ESTRUTURAL

Daniel Francisco Nagao Menezes¹

Palloma Parola Del Boni Ramos²

RESUMO: Com a globalização, mercados integralizaram e a participação de maior número de pessoas no processo produtivo que até então era mais restrito, provocou uma revolução econômica mundial. Desde então, mercados foram regulados no sentido de absorver o maior índice de lucratividade possível, pois com a alta oferta de mão-de-obra, possibilitou a mercantilização do trabalho, ou seja, a contratação em situação de precarização, sobretudo pela contribuição na oferta por países subdesenvolvidos e com grande densidade populacional.

O fato é que empresas transnacionais e oriundas de países desenvolvidos, buscam o trabalho precário, um meio expressivo de lucratividade, de modo que passaram a integrar filiais em países subdesenvolvidos, com o surgimento de uma política de flexibilizações (no caso do Brasil, a desoneração na folha de pagamento e seus efeitos econômicos). Deste modo, a oferta de mão-de-obra em baixo custo, flexibilizações legais e a inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho, contribuíram para a precarização do trabalho e reflexos socioeconômicos em termos mundiais. Com o Brasil, a situação não foi diferente dos demais países, de modo que as relações de trabalho em uma configuração mais protetiva migraram para flexibilizações, trabalho precário e informalidade, sobretudo para aqueles que não atendem aos requisitos do competitivo mercado de trabalho tecnológico.

Nesta esteira, a precarização do trabalho e o distanciamento de relações jurídicas de emprego como a modalidade mais protetiva ao trabalhador, tomaram forma. Reformas jurídicas (trabalhistas) como resposta à economia por parte do Estado para tornar o país mais competitivo no cenário internacional, vieram, contudo, uma reforma estrutural no mercado de trabalho brasileiro como forma de evitar a precarização, não acompanharam com a mesma intensidade, as flexibilizações. Ou seja, tendências de flexibilização e contrapartidas de natureza política para que o país permanecesse competitivo no cenário internacional, traduziram em desregulação nas relações laborais, de modo que medidas mínimas econômicas de proteção, não foram adotadas. Como resultado: o desemprego, a informalidade e a precarização, pelo fato de o país não reformular a organização do trabalho. Dentre os mais afetados estão os trabalhadores informais, com empregos mal remunerados, com baixa qualificação e baixa proteção social. A metodologia da pesquisa é hipotético dedutiva, partindo-se da hipótese de uma reforma estrutural na organização do trabalho: socioeconômica e jurídica. A conclusão provisória é que uma reforma estrutural socioeconômica e jurídica faz-se necessário, de modo que os trabalhadores possam contar com patamar mínimo protetivo, além disto, como desafio,

¹ Graduação em Direito (PUC-Campinas), Especializações em Direito Constitucional e Direito Processual Civil (PUC-Campinas), em Didática e Prática Pedagógica no Ensino Superior (Centro Universitário Padre Anchieta), Mestre e Doutor em Direito Político e Econômico (Universidade Presbiteriana Mackenzie), Pós-Doutor em Direito (USP). Pós-Doutor em Economia (UNESP-Araraquara). Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor Colaborador da Maestría em Economía Social da Universidad Autónoma de Guerrero (Acapulco, México). Membro do CIRIEC-Brasil.

² Advogada. Mestranda em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2021). Pós-graduada em Direito Constitucional e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conibrigae - Universidade de Coimbra (2020). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2018).

a criação de postos de trabalho que condigam com a definição de emprego decente, segundo definição da Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chave: Precarização do Trabalho; Reforma Estrutural; Trabalho Decente;

REFERÊNCIAS

ALMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho – Noções Básicas**, 2º Edição, 3028, Editora Almedina.

AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ – **Princípios de Direito do Trabalho**, 2015, Editora LTr.

ANTUNES, Ricardo – **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16º Edição, Editora Cortez.

BARROS, Magda Biavaschi. **O Processo de Construção e Desconstrução da Tela de Proteção Social do Trabalho: tempos de regresso**. 2016, Volume 30. Instituto de Estudo Avançados da Universidade de São Paulo.

BORJAS, George – **Economia do Trabalho**, 2012, 5º Edição, tradução: R. Brian Taylor; revisão técnica: Giacomino Balbinotto Neto. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: AMGH, 2012.

CANOTILHO, J.J. Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição** 7º Edição, Almedina.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e VILLATORE, Antônio César (Coordenadores), CARTA, Luís Alexandre Winter e GUNTHER, Luiz Eduardo (Organizadores) – **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual**, São Paulo – Atlas S.A, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho, **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**, Editora LTr, 2º Edição, 2004, p.32.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e Os Caminhos da Reconstrução**; LTr, 3º Edição, 2017.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: 2020. Editora Almedina.

KEYNES, John Maynard, The Collect Writings of John Maynard Keynes. **For the Royal Economic Society**, 1989, Cambridge, MA: Macmillan, c.1989.

KEYNES, John Maynard, **Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda**, Tradução: Manuel Resende, Editora Saraiva,

NETO, José Francisco Siqueira e BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (Coordenadores) – **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 A 1985**, 1º Edição, 2015, Editora Atlas.

PAIVA, Maria Jeanne de, LIMA, Maria Messias Ferreira e PINHEIRO, Valéria Feitosa – **Capitalismo, Trabalho e Política Social** – Vol. 2, 2017, Editora Bluncher.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** tradução: Cristina Antunes; 1^o Edição; Belo Horizonte. Editora Autêntica, 2020.

TEIXEIRA, Francisco J. S. **Neoliberalismo, e Reestruturação Produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho.** 2^o Edição. Editora Cortez, 1998.

TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. **Mercado de Trabalho e Proteção Jurídica do Trabalhador.** Orientadora: Patrícia Tuma Martins Bertolin.

AUTONOMIA PRIVADA E A SAÚDE DO TRABALHADOR ASTRONAUTA: ANÁLISE BIOÉTICA DOS LIMITES DO CONTRATO DE TRABALHO NO ESPAÇO

Miriam Olivia Knopik Ferraz¹

Grupo de Trabalho: Desafios das relações de trabalho, empresas e as novas tecnologias;

RESUMO: Segundo o Tratado do Espaço os astronautas são enviados da humanidade (art. V), entretanto, a realidade, apesar de possuir boa parte desse espírito, ainda diz respeito a seres humanos e não deuses. Sob essa perspectiva propõe-se a compreensão do astronauta como um ser humano que realiza um trabalho fora das fronteiras do globo. Sob esse aspecto as proteções jurídicas estão pautadas em proteções nacionais, que variam de cada país de vínculo, e de proteções genéricas no âmbito internacional apenas valorizando a profissão, garantindo o retorno destes com segurança, e a notificação em caso de perigo de vida ou saúde, como se vislumbra do Tratado do Espaço. O objetivo da presente pesquisa é estudar os limites do contrato de trabalho no espaço no que tange a saúde do trabalho. Como problema de pesquisa apresenta-se: Quais os limites da autonomia privada no contrato de trabalho no espaço para a saúde do trabalhador? Como hipótese de pesquisa acredita-se que há a necessidade do estabelecimento de proteções mínimas a saúde e segurança desse trabalhador a nível internacional, não concebendo a possibilidade de uma autonomia privada irrestrita. Como variáveis que podem influenciar nos resultados da pesquisa elencou-se alguns pontos: as escassas informações sobre o regime de contratação e a redação dos contratos de trabalho no espaço; as inúmeras possibilidades que se apresentam nos países do mundo; impossibilidade do conhecimento técnico de línguas como russo, chins etc. embora representem potencias espaciais. Justifica-se a presente pesquisa em virtude de a Space Economy hoje ser um setor de grandes investimentos, multiplicidade de atores (pessoas, Estados e empresas), múltiplos impactos para diversos setores da economia (como internet, medicina, agronegócio, meio ambiente etc.) e, principalmente pela completa ausência de legislação sobre o tema. Para o cumprimento do objetivo geral estabeleceu-se alguns objetivos específicos: a. mapeamento dos impactos à saúde do trabalhador no ambiente espacial; b. mapeamento das teorias de jurisdição para contratos realizados no espaço; c. mapeamento das teorias de autonomia privada em confronto à *standards* (soft e hard law) de proteção à saúde do trabalhador; d. estabelecimento dos paradigmas bioéticos para delimitação das possibilidades de interferência na autonomia da vontade; e. estabelecimento dos limites por meio das metodologias apresentadas. Será utilizado a metodologia lógico-dedutiva, por meio do levantamento bibliográfico e estudo interdisciplinar entre Direito e Bioética. Como resultados parciais apresenta-se a insuficiência da legislação no âmbito do direito espacial para proteção do trabalhador e, também, os resultados conclusivos da doutrina médica sobre os impactos do espaço nos corpos humanos, inclusive trazendo diferenças entre homens e mulheres.

¹ Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) com dupla titulação em Dottorato di Ricerca na Universidade de Roma Sapienza - La Sapienza. Membro da Delegação Brasileira da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Professora da FAE Centro Universitário. Membro da Comissão de Direitos Culturais, de Direito do Trabalho da OABPR. Fundadora da NÔMA - Norma e Arte. Advogada. m.okf@hotmail.com

Palavras-chave: direito do trabalho no espaço; direito espacial; astronautas; autonomia privada contratual.

Referências:

DICKENS, Peter. **Social relations, space travel, and the body of the astronaut.** Tourism Social Science Series, Volume 25, 2019. Emerald Publishing Limited, p. 203 – 222

KAUR, indreshpal; SIMONS, Elizabeth R.; CASTRO, Victoria A; OTT, C. Mark; PIERSON, Duane L. **Changes in neutrophil functions in astronauts. Brain, Behavior, and Immunity.** vol. 18, 2004, p. 443–450

SARALYN, Mark; GRAHAM B.I, Scott; DONIVIEL, Dorit B.; LEVETON, Lauren B.; MAHONEY, Erin; CHARLES, John B.; SIEGEL, Bette. The Impact of Sex and Gender on Adaptation to Space:Executive Summary. **Journal Of Women’s Health.** Volume 23, Number 11, 2014. Mary Ann Liebert.